



IQTISODIYOT VA PEDAGOGIKA UNIVERSITETI NTM

Pedagogika fakulteti “Tarix va ijtimoiy fanlar” kafedrası

*Milliy g‘oya ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo‘nalishi MG‘ 269-25 guruh
talabasi **Barotova Komila Ulug‘bek qizi***

WORKING TIME AND REST TIME OF REMOTE EMPLOYEES

Abstract: *It is dedicated to the study of the introduction of this method of remote work, the features of interaction between the remote employees and the employer, the procedure and specific aspects of the regulation and organization of the work of remote employees.*

Key words: *remote employee, remote work, vacation time, working time, network, network employee.*

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: *Посвящено изучению внедрения данного метода удаленной работы, особенностей взаимодействия удаленных сотрудников и работодателя, порядка и особенностей регулирования и организации труда удаленных сотрудников.*

Ключевые слова: *удаленный сотрудник, удаленная работа, время отпуска, рабочее время, сеть, сетевой сотрудник.*

MASOFAVIY XODIMLARNING ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

Annotatsiya: *Ushbu masofadan ishlash usulini joriy etish, masofaviy xodimlar bilan ish beruvchining o‘zaro hamkorlik qilish xususiyatlari, masofaviy xodimlar mehnatini tartibga solish va mehnatini tashkil etishning tartibi va o‘ziga xos jihatlarini o‘rganishga bag‘ishlangan.*

Kalit so‘zlar: *masofaviy xodim, masofaviy mehnat, dam olish vaqti, ish vaqti, tarmoq, tarmoq xodimi.*



Masofaviy xodimlarning ish vaqti va dam olish vaqti

Bugungi kunda axborot texnologiyalarining rivojlanishi va ommaviylashishi bois mehnat munosabatlarining yangi shakli bo'lgan masofaviy xodimlar mehnatini to'g'ri huquqiy tartibga solishni ta'minlash zarurati paydo bo'ldi. Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining loyihasida mehnat qilishning yangi shakli bo'lgan masofaviy mehnat tushunchasiga doir bob o'rin olgan bo'lib, ushbu bobda masofaviy mehnat munosabatlarining qonuniyligini ta'minlaydigan shartlar, masofaviy xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilishning o'ziga xos xususiyatlari, bunday xodimlarning huquqlarini himoya qilish kafolatlari, xususan, mehnat sharoitlarining xavfsizligini ta'minlash, mehnat intizomini nazorat qilish va boshqalarni amalga oshirish nazarda tutiladi.

Masofaviy xodimlar mehnatini tartibga solish haqida so'z ketganda, masofaviy xodimning ish vaqti rejimiga, uning xususiyatlari va shakllariga alohida e'tibor qaratish lozim, chunki ish vaqti bevosita xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq. Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi¹. Masofaviy xodimning ish vaqti va dam olish vaqtining to'g'ri tashkil etilishi ishning samaradorligi va mahsuldorligini oshirishga xizmat qiladi hamda bir vaqtning o'zida ham xodimda ham ish beruvchida natijadan qoniqish va manfaatdorlik hissini oshirish uchun katta rol o'ynaydi. Xususan masofaviy mehnatdan foydalanishga o'tish bir tomondan, ish vaqti va dam olish vaqtining yanada oqilona rejimlari orqali ish beruvchi uchun xarajatlarini kamaytirish (bino band qilish, binoda xodimlar uchun ishlash sharoitini yaratish turli to'lovlar va soliqlar to'lash kabi) va mutaxassis kadrlarni makon, chegara kabi muammolarsiz turli davlatlardan jalb qila olishga xizmat qilsa, ikkinchi tarafdin xodimlar o'z ishlarida mustaqil bo'lish, o'z mehnat faoliyatini rejalashtirish, psixofiziologik xususiyatlarni hisobga olgan holda ish va dam olishni yanada muvaffaqiyatli

¹ Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son; 03.08.2021-y., 03/21/705/0742-son; 30.10.2021-y., 03/21/726/1001-son)



birlashtirish imkoniyatiga ega bo'ladilar². Shu nuqtai nazardan kelib chiqib, masofaviy xodimning ish vaqti va dam olish vaqtini huquqiy tartibga solish tadqiqotning dolzarbligini ko'rsatadi.

Masofaviy xodimlarga nisbatan ish vaqti haqida ma'lum bir mehnat standarti, ya'ni xodimning qonun hujjatlarida belgilangan kalendar davrlarida ishlashi kerak bo'lgan muddati haqida gapirish mumkin. Muayyan kalendar davrlari uchun ish vaqti normasini belgilash mexanizmi ish vaqti rejimi hisoblanadi. Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi loyihasining 461-moddasida ish beruvchining masofaviy xodimlar uchun ishlab chiqarish topshirig'ini belgilash chog'ida ish beruvchi ishlarning ayrim turlarini bajarish vaqti normativlarini inobatga olishi, bundan bir oyga mo'ljallangan ishning butun majmuini bajarish uchun ish vaqtining umumiy davomiyligi ish vaqtining normal yoki qisqartirilgan davomiyligidan oshmasligi kerakligi ta'kidlab o'tilgan. Bunda ish beruvchi masofadan turib ishlayotgan xodimga ma'lum bir vazifa va topshiriqlar yuklayotganda bajaralidagan ishning xususiyatidan kelib chiqib vaqt me'yoriga amal qilishi lozimligi keltirib o'tilgan.

Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi loyihasining 461-moddasi uchinchi qismida masofaviy xodim o'z ish vaqtining davomiyligini, ishlab chiqarish topshirig'ining hajmi va mehnat shartnomasida belgilangan boshqa shartlar asosida ish jadvalini va ish tartibini mustaqil ravishda belgilashi ko'rsatib o'tilgan. Aynan mehnat shartnomasida ko'rsatilishi kerak bo'lgan ish vaqtini mustaqil ravishda belgilash imkoniyatining mavjudligi masofaviy xodimlar ish vaqtining o'ziga xos xususiyati hisoblanadi. Shu sababli, ish beruvchining ish vaqti, ya'ni korxona tashkilotning ichki tartib qoidasida belgilab o'tilgan ish vaqti masofadan ishlaydiganlar uchun ish vaqtini belgilashga hech qanday ta'sir ko'rsatmaydi. Shuningdek, masofaviy xodim tomonidan o'z ish vaqtini mustaqil ravishda belgilash imkoniyatidan kelib chiqqan holda, xodim ish vaqti turini

² Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – №. 8 (105). – С. 108-117.



(kunduzgi, tungi vaqtda ishlash va boshqalar) o'zi erkin ravishda tanlashi muhim ahamiyatga ega.

N.L.Lyutov ta'kidlashicha, masofaviy xodimning ish vaqti ushbu ish beruvchi uchun amaldagi umumiy qoidalardan farq qiladi, shuning uchun ish vaqti mehnat shartnomasida uning majburiy shartlaridan biri sifatida ko'rsatilishi kerak³.

Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi loyihasining 461-moddasi ikkinchi qismiga ko'ra masofadan turib ishlovchi xodim ish beruvchi bilan aloqada bo'lishi (bevosita hamkorlik qilishi) kerak bo'lgan, qayd etilgan vaqt ham ish vaqti hisoblanadi va bu xodimning onlayn aloqada bo'lish muddati mehnat shartnomasining o'zida belgilanishi mumkin. Agar ish beruvchida masofaviy xodim bilan onlayn muloqot qilish zarurati bo'lmasa, online bo'lish talab etiladigan aniq vaqt emas balki umumiy tarzda ish vaqtining boshqa rejimi, masalan, dam olish kunlari bo'lgan aylanma grafikli ish haftasi yoki boshqa shu kabi rejimlar o'rnatilishi va bu orqali xodim nazorat qilinishi mumkin.

Masofaviy xodim bilan ish beruvchi o'rtasida aralash tartibli rejimda, ya'ni hafta kunining ma'lum kunlarini yoki ish kunining ma'lum soatlarini bevosita ish beruvchining nazoratida bo'lgan statsionar ish joyida, qolgan ma'lum bir qismini o'ziga qulay bo'lgan joyda masofadan turib ishlashi orqali o'z vazifalarini bajarishi kelishib olinishi mumkin. 461-moddaning ikkinchi qismiga ko'ra, bunday aralash tartibli rejimda ishlovchi xodimning ham statsionar ish joyida ham masofadan turib internet orqali vazifalarni bajarish muddati ish vaqti tarkibiga kiritiladi va mehnat shartnomasida belgilab qo'yilishi mumkin.

O.A.Vorobyovanning fikriga ko'ra, ish beruvchiga masofaviy xodim statsionar ish joylarida ishlaydiganlar bilan bir vaqtda online holatda ishlab chiqarish jarayonida ishtirok etishi kerak bo'lsa va bunga xodim rozilik bildirsa shartnomada odatiy ikki yoki bir dam olish kuni (shanba va yakshanba) bilan besh kunlik (40 soatlik) ish haftasi belgilanishi mumkin⁴. Tomonlarning kelishuvi bilan (xodimning

³ Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России //Lex russica. – 2018. – №. 10 (143). – С. 30-39.

⁴ Воробьева О. А., Лазарева И. В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников //Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7. – №. 2 (23). – С. 379-380.



fikri va roziligini inobatga olgan holda) masofaviy xodimning ish vaqti belgilangan bo'lsa, u holda mehnat shartnomasining ushbu shartiga rioya qilmaslik xodimni intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'ladi.

Masofaviy xodim uchun ish vaqtining muayyan rejimini belgilashda ish beruvchi qaysi vaqtda xodim bilan biznes masalalarini muhokama qilish, uni videokonferensiyaga jalb qilish mumkinligini bilish imkoniyatiga ega.

N.V.Yazikovning qayd etishicha, xodimlar uchun ish vaqti hisobining quyidagi odatiy turlari ajratiladi: kunlik, smenali, haftalik va umumlashtirilgan. Masofaviy ishning o'ziga xos xususiyatlari va ish vaqti rejimini o'rnatishning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, ish vaqtining umumlashtirilgan hisobi eng samarali hisoblanadi. Uning o'ziga xosligi shundaki, xodim o'zi uchun ish jadvallari (smenalar) ish vaqtining davomiyligini hisob-kitob qilayotganda haftalik me'yordan ba'zi kunlarda (haftalarda) ko'proq, boshqalarida esa kamroq belgilashi mumkin⁵. Albatta bunda ish vaqtining kunlik davomiyligi o'rtacha 12 soatdan oshmasligiga e'tibor qaratish lozim.

Masofaviy xodimning mehnat shartnomasida tartibsiz ish kuni nazarda tutilishi mumkin. N.V.Zakalyujnaya ta'kidlaganidek, "bu masofaviy xodimning o'zi uchun belgilangan ish vaqtdan tashqari tizimli ravishda ishlash majburiyatini anglatmaydi".

Shuni ham ta'kidlash kerakki, mehnat shartnomasida xodimga u bilan tuzilgan mehnat shartnomasining mohiyatiga zid bo'lmagan ichki mehnat qoidalarining ayrim qismlari tegishli ekanligi ham ko'rsatib o'tilishi mumkin. Buni quyidagicha izohlaymiz. Bir tomonda: O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 176-moddasiga muvofiq, xodim tashkilotning ichki mehnat qoidalariga rioya qilishi lozim. boshqa tomondan, u ish vaqtini, shuningdek, dam olish vaqtini mustaqil ravishda taqsimlash huquqiga ega. Bundan kelib chiqadiki, xodim o'zi belgilashi mumkin bo'lgan qismlar mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi. Qolgan barcha umumiy tartiblarda ichki tartib qoidalarga rioya qilish talab etiladi.

⁵ Языков Н. В. Особенности режима и учета рабочего времени в отношении дистанционных работников : дис. – Белорусский государственный экономический университет, 2020.



O'z navbatida, masofaviy xodimning ish kuni boshlanishi va tugashi, ish kunidagi tanaffuslarni nazorat qilish, va bunga mos ravishda ishlangan vaqt to'g'risidagi ma'lumotlarni tabelga kiritish bilan bog'liq ba'zi qiyinchiliklar mavjud. Bunda, masofadan ishlovchi xodimni nazorat qilish usullari sifatida ish beruvchining elektron veb-saytida onlayn holatida bo'lish, ish beruvchining elektron pochta orqali yuborgan xabarlariga yoki telefon qo'ng'iroqlariga majburiy va o'z vaqtida javob berish kabilarni aytish mumkin. Ish beruvchi har qanday holatda ham xodimning mehnati va dam olishini nazorat qilishga haqli va majburiyatli hisoblanadi, sababi nazorat qilish bu - mehnat va fuqarolik-huquqiy munosabatlar o'rtasidagi farqlardan biridir.

Loyihaga ko'ra, masofaviy xodim ish vaqti rejimini mustaqil ravishda o'zining ehtiyoji, xohishi va imkoniyatidan kelib chiqib belgilagan bo'lsa, ushbu xodimga oylik maosh bir hissa miqdorda ya'ni shtat jadvalida belgilangan, statsionar ish joyida ishlovchi xodim oladigan maosh bilan bir xil miqdorda to'lanadi va ushbu xodimga nisbatan ishdan tashqari ish, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish, shuningdek, tungi vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to'lash shartlari tadbiq etilmaydi.

Biroq belgilangan tartibda masofaviy xodimning dam olish vaqti davrida ish beruvchi bilan xodimning hamkorlik qilishiga hamda xodimni dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlarida ishga jalb etishga ayrim hollarda yo'l qo'yilishi mumkin. Bu holat ish beruvchining farmoyishi bilan rasmiylashtiriladi va masofaviy xodimga dam olish vaqti va ishlanmaydigan bayram kunlarida, tungi vaqtda, shuningdek masofaviy xodim uchun qayd etilgan ish vaqtidan tashqari ish vaqtida ishga jalb qilinganligi uchun belgilangan tartibda qo'shimcha pul to'lab beriladi.

Loyihada berilgan tartibda ish vaqtidan tashqari ish uchun pul to'lab berilishida biroz tushunmovchilik va noaniqlik bor. Unga ko'ra, xodim mustaqil ravishda ish vaqti rejimini belgilasa unga nisbatan ishdan tashqari ish, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish, tungi vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to'lash shartlari tadbiq etilmaydi. Lekin ish beruvchi jalb qilsa,



qo'shimcha pul to'lab beriladi degan qoida ham kiritib o'tilgan. Kuzatuvlarga ko'ra ishdan tashqari vaqtda odatda ish beruvchining tashabbusi va yuklamaning ko'pligi tufayli ishlashga to'g'ri keladi. Shu nuqtayi nazardan kelib chiqib xodimlarga qo'shimcha to'lov to'lab beriladigan va berilmaydigan holatlarni aniq ko'rsatib berish lozim.

Shuningdek, qanday hollarda ish beruvchi xodimning ish vaqtidan tashqari bo'lgan vaqtda murojaat qilishi mumkin bo'lgan holatlarni aniq belgilab o'tish lozim. Rossiya Federatsiyasining mehnat qonunchiligiga ko'ra, ish beruvchining dam olish davrida xodim bilan oldindan yozma roziligisiz o'zaro munosabatda bo'lishiga quyidagi hollarda yo'l qo'yiladi:

falokat, ishlab chiqarish avariya­si­ning oldini olish yoki oqibatlarni bartaraf etish;

baxtsiz hodisalar, ish beruvchining mulki, davlat yoki kommunal mulkning nobud bo'lishi yoki shikastlanishining oldini olish;

yong'in, suv toshqini, ocharchilik, zilzila, epidemiya va boshqa shu kabi butun aholining yoki uning bir qismining hayoti yoki normal yashash sharoitlariga xavf tug'diradigan favqulodda vaziyatlarda yoki harbiy holat joriy etilishi bilan bog'liq kechiktirib bo'lmaydigan ishlarni bajarish⁶.

Boshqa hollarda, ish beruvchining xodimning dam olish davrida u bilan o'zaro munosabatiga uning yozma roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Mehnat shartnomasini tuzishda xodim ish beruvchi tomonidan belgilangan dam olish davrida ish beruvchi va xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tartibi bilan tanishishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi loyihasiga ko'ra, masofaviy xodim haq to'lanadigan yillik asosiy ta'til va boshqa turli ta'tillardan foydalanish huquqiga ega.

Agar masofadan turib ishlovchi xodim mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga yoki mehnat shartnomasiga muvofiq davomiy­ligi uzoqroq bo'lgan har yilgi mehnat ta'tiliga chiqish huquqiga ega

⁶ Обновление правила дистанционной работы сотрудников. <https://www.audar-press.ru/distancionnyi-rezhim-raboty>



bo'lmasa, uning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kundan kam bo'lishi mumkin emas.

Masofadan turib ishlovchi xodimga har yilgi mehnat ta'tilini va boshqa turdagi ta'tillarni berish tartibi masofadan turib ishlash haqidagi mehnat shartnomasida belgilanishi lozim.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, masofaviy xodimlar mehnat munosabatlarida xodimlarning printsiplal jihatdan yangi toifasini ifodalaydi. Bu axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish bilan hamda boshqa toifadagi xodimlar ega bo'lmagan individual imkoniyatlarga ega bo'lgan bir qator xususiyatlarning mavjudligi bilan bog'liq. Biroq ushbu qo'shimcha imkoniyatlar ularni amalda qo'llash va qonunchilik bilan tartibga solish sohasida ma'lum qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Shu munosabat bilan masofaviy xodimlar ishlashi mumkin bo'lgan ish vaqtining aniq turlarini belgilash, ish vaqtini hisobga olish va monitoring qilish tizimini takomillashtirish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Ismoilov Sh.A. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari: Avtoref... y.f.d. - Toshkent: TDYU, 2020. - 43 b.
2. Raximov M.A. Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish (qiyosiy-huquqiy tahlil): Avtoref... y.f.f.d. - Toshkent: TDYU, 2018. - 45 b.
3. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. Дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2003.
4. Рогалева И.Ю. Дифференциация норм трудового права. Дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2010.
5. Ro'ziyev Dostonbek, Rustam o'g, R. Z. D. (2024). ISHLAB CHIQUARISH TA'LIMI SHARTNOMASINING BELGILARI VA TASHKILY SHAKLLARI. ITALY" ACTUAL PROBLEMS OF SCIENCE AND EDUCATION IN THE FACE OF MODERN CHALLENGES"., 17(1).