

THE RIGHT OR OBLIGATION OF THE EMPLOYER TO PROVIDE LEAVE - A COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS IN FOREIGN EXPERIENCE

Xolmurodov Xusan Doniyor o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Magistratura bosqichi talabasi

E-mail: terbiyuser@gmail.com

L.U.Rahimqulova

Mehnat kafedrası katta o'qituvchisi, taqrizi ostida

ABSTRACT

This article discusses the issue of the right or obligation of the employer to provide annual leave and other leaves under the laws of foreign countries, with a comparative analysis of their experience.

Key words: employer, employee, right, obligation, leave and annual leave, maternity and paternity leave, sickness and disability leave, maternity leave, other forms of leave.

ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРЕДОСТАВИТЬ ОТПУСК – СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ В ЗАРУБЕЖНОМ ОПЫТЕ

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается вопрос о праве или обязанности работодателя по предоставлению ежегодного отпуска и иных отпусков по законодательству зарубежных стран, с сравнительным анализом их опыта.

Ключевые слова: работодатель, сотрудник, право, обязанность, отпуск и ежегодный отпуск, отпуск по беременности и родам и отцовству, отпуск по болезни и нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, иные формы отпуска.

TA'TIL BERISH ISH BERUVCHINING HUQUQIMI YOKI MAJBURIYATI – XORIJ TAJRIBASIDA QIYOSIY-HUQUQIY TAHLIL

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada xorij davlatlari qonunchiligida yillik ta'til va boshqa ta'tillar berish ish beruvchining huquqi yoki majburiyatligi masalasi ko'tarilib, tajribasi qiyosiy tahlil qilingan holda muhokama qilinadi.

Kalit so'zlar: ish beruvchi, xodim, huquq, majburiyat, bayramlar va yillik ta'tillar, onalik va otalik ta'tillari, kasallik va nogironlik ta'tillari, tug'ruq ta'tili, ta'tillarning boshqa shakllari.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, ishdan ta'til olish jismoniy va ruhiy salomatlik uchun foydali bo'lishi mumkin. Ta'tilga chiqqan odamlarda stress kamroq, yurak xastaligi xavfi kamroq, hayotga yaxshi qarash va maqsadlarga erishish uchun ko'proq motivatsiya bo'ladi. Shunga qaramay ba'zilar ta'tilga chiqish ularni hamkasblarga qaraganda kamroq sodiq bo'lib ko'rsatishidan qo'rqishadi. Quyida turli davlat qonunchiligiga ko'ra ta'til berish ish beruvchining huquqi yoki majburiyati masalalariga javob topishga harakat qilamiz.

Qo'shma Shtatlar hukumati bir nechta "milliy bayramlar"ni tan olgan bo'lsa-da, ish beruvchilardan xodimlarga ta'til berishni talab qiladigan federal qonun yo'q. Bu shuni anglatadiki, ta'til berish bu ish beruvchining majburiyati emas ekan. Shu sababli ham har bir kompaniya ma'muriyati ta'til kunlarining davomiyligi va vaqtini o'zi xohlaganicha belgilashi mumkin. Biroq, ish beruvchilar odatda davlat va mahalliy bayramlarga rioya qilish uchun xodimlarga pullik ta'til beradi. Masalan, xususiy sektorda ish beruvchilar tomonidan keng nishonlanadigan bayramlar: Yangi yil kuni, Xotira kuni (may oxiri), Mustaqillik kuni (4 iyul), Mehnat kuni (sentyabr boshi), Shukronalik kuni (noyabrning uchinchi payshanbasi) va Rojdestvo. Ba'zi shtatlar sanab o'tilgan bayramlarda ishlaydigan ishchilarga yuqori stavkada ish haqi to'lashni talab qiladi. Xuddi shunday, hech qanday federal qonun ish beruvchidan xodimlarga pullik ta'til berishni talab qilmaydi. Amalda barcha ish beruvchilar xodimlarga haq to'lanadigan ta'til beradilar. Dastlabki bir necha yil davomida yiliga bir haftadan uzoq muddatli xodimlar uchun uch yoki undan ortiq haftagacha o'zgarishi mumkin. Kasaba uyushmasi vakili bo'lgan ishchilar yanada qulayroq ta'til olishlari mumkin.

"Oilaviy ta'til va kasallik ta'tillari to'g'risida"gi qonunga binoan, yetmish besh (75) mil radiusda ellik (50) yoki undan ortiq xodimi bo'lgan ish beruvchilar bolaning tug'ilishi va bolaga moslashish uchun xodimlarga 12 oylik muddat ichida o'n ikki (12) haftalik haq to'lanmaydigan ta'tilni taqdim etishlari shart. Ba'zi shtat qonunlari "Oilaviy ta'til va kasallik ta'tillari to'g'risida"gi qonun bilan qamrab olinmagan

xodimlar uchun tug‘ruq ta‘tilini nazarda tutadi. Bundan tashqari, ba‘zi shtatlar ota-ona ta‘tillari vaqtida ishchilarga yarim kunlik ish haqi beradi va umuman olganda, davlatning oilaviy ta‘til qonunlariga nisbatan tendentsiya mavjud. Xodimlar “Oilaviy ta‘til va kasallik ta‘tillari to‘g‘risida”gi qonun bo‘yicha ish haqi to‘lanmaydigan kasallik ta‘tilini olish huquqiga ega bo‘lishi mumkin, bu esa tegishli xodimlarga o‘z vazifalarini bajarishiga to‘sqinlik qiladigan jiddiy sog‘liq holati tufayli 12 oylik muddatda o‘n ikki (12) haftagacha to‘lanmagan kasallik ta‘tilini olish imkonini beradi. To‘lanadigan kasallik ta‘tilini kafolatlaydigan milliy qonunchilik yo‘q bo‘lsa-da, bir qator shtatlar, okruglar va shaharlar o‘z chegaralarida biznes yuritayotgan ish beruvchilardan pullik kasallik ta‘tilini taklif qilishni talab qiladi. Bundan tashqari, ish beruvchilar ma‘lum federal shartnomalar bo‘yicha ishchilarga pullik kasallik ta‘tilini taklif qilishlari kerak.

2020-yil 18-martda Prezident Tramp “Oilalarning birinchi Koronavirusga qarshi kurash to‘g‘risida”gi qonunini imzoladi, unda ba‘zi ish beruvchilar o‘z xodimlariga COVID-19 bilan bog‘liq ma‘lum sabablarga ko‘ra pullik kasallik ta‘tillari va uzaytirilgan oilaviy ta‘til va kasallik ta‘tillari bilan ta‘minlashni talab qiladi. “Oilalarning birinchi Koronavirusga qarshi kurash to‘g‘risida”gi qonun 2020-yil 1-apreldan 2020-yil 31-dekabrgacha amal qiladigan ikkita yangi favqulodda to‘lanadigan ta‘til talablarini joriy qilmoqda. “Favqulodda to‘lanadigan kasallik ta‘tillari to‘g‘risida”gi qonun ayrim ishchilarga ikki haftagacha pullik kasallik ta‘tilini olish huquqini beradi. “Oila va kasallik ta‘tillarini uzaytirish to‘g‘risida”gi qonunga o‘zgartirishlar kiritilib, ba‘zi xodimlarga o‘n ikki haftagacha uzaytirilgan oilaviy ta‘til va kasallik ta‘tilini olish imkonini berildi, ulardan o‘ntasi COVID-19 bilan bog‘liq sabablarga ko‘ra to‘lanadi.

Shtatlar, shuningdek, ba‘zi ish beruvchilar uchun pullik kasallik ta‘tillari dasturlarini yaratdilar. Nogironligi bo‘lgan xodim yuqorida aytib o‘tilganidek, “Oila va kasallik ta‘tillarini uzaytirish to‘g‘risida”gi qonun bo‘yicha to‘lanmaydigan ta‘tilga ega bo‘lishi mumkin. Bundan tashqari, ishchilarning kompensatsiya sug‘urtasi shtat darajasida pullik ta‘tilni taqdim etishi mumkin. Nihoyat, “Nogironligi bo‘lgan amerikaliklar to‘g‘risida”gi qonun nogironlik ta‘tilini aniq ko‘rsatmasa-da, ish beruvchilar nogironligi bo‘lgan malakali ishchilar uchun oqilona turarjoy bilan ta‘minlashlari shart, bu ish beruvchiga ortiqcha yuk bo‘lmasa, ta‘tilni o‘z ichiga olishi mumkin.

Endilikda, Osiyo mamlakati hisoblanimish Singapurga to‘xtalsak, ularning qonunchiligiga ko‘ra, xodimlar haq to‘lanadigan davlat bayramlari (belgilangan bayramlar dam olish kunlari va ularga odatdagidek haq to‘lanadi) huquqiga ega. Bu shuni anglatadiki, ta‘til berish ish beruvchining majburiyati hisobalanar ekan. Ish beruvchiga kamida 3 oy xizmat qilgan xodim shu ish beruvchida uzluksiz ishlagan

birinchi 12 oy uchun kamida 7 kunlik yillik haq to'lanadigan ta'tilga, qo'shimcha 1 kunlik yillik haq to'lanadigan ta'tilga haqlidir. har bir keyingi 12 oylik ish beruvchi bilan uzluksiz ishlaganligi uchun, yillik to'lanadigan 14 kungacha bo'lgan ta'til.

Xodim ayol 16 yoki 12 haftalik tug'ruq ta'tilini olish huquqiga ega bo'lishi mumkin, bu esa qaysi mezonlarga mos kelishiga bog'liq. Homiladorlik va tug'ish ta'tilining dastlabki 8 haftasi "Mehnat to'g'risida"gi qonunning 76 (1A) bandiga muvofiq ish beruvchi tomonidan to'lanadi, qolgan 4 haftalik tug'ruq ta'tilining qolgan qismi esa, agar ayolning 2 nafardan kam tirik farzandi bo'lsa yoki tug'ruq ta'tilining qolgan qismi to'lanmaydi. ayol xodimning birinchi homiladorlik davrida 2 yoki undan ortiq farzandi (ya'ni egizak yoki uch egizak va boshqalar) bo'lishi. Shubhaga yo'l qo'ymaslik uchun, agar ayol xodimning 2 yoki undan ortiq tirik farzandi bo'lsa va bolalari (bir tug'ruq davomida faqat bitta farzand dunyoga kelgan bo'lsa) tug'ilgan bo'lsa (ya'ni, egizak yoki uch egizak emas va hokazo), ayol xodimning 12 haftalik tug'ruq ta'tiliga to'lanmaydi. Erkak xodimlarga quyidagi talablar bajarilgan taqdirda davlat tomonidan to'lanadigan otalik bo'yicha 2 haftalik ta'til olish huquqiga ega bo'lishi mumkin: i) uning farzandi Singapur fuqarosi bo'lsa yoki tug'ilgan kundan boshlab 12 oy ichida Singapur fuqarosi bo'lsa; ii) u homiladorlik va tug'ilish o'rtasida bolaning onasi bilan qonuniy nikohda bo'lgan yoki nikohda bo'lgan; va iii) u ish beruvchiga bola tug'ilishidan kamida 3 oy oldin xizmat qilgan bo'lsa.

Xodimlar ish beruvchida kamida 3 oy ishlagan bo'lsa, to'lanadigan kasallik ta'tilini olish huquqiga ega. Agar xodim 3 oydan 6 oygacha bo'lgan ish stajiga ega bo'lsa, kasallik ta'tilini olish huquqi mutanosib ravishda belgilanadi. Singapur qonunlariga ko'ra nogironlik ta'tili ko'zda tutilmagan, ammo mehnat jarohati to'g'risidagi qonun jarohatlangan taqdirda qo'shimcha tibbiy ta'til ish haqini nazarda tutishi mumkin.

So'nggi paytlarda "Mehnat jarohati uchun tovon to'lash to'g'risida"gi qonunga bir qator o'zgartirishlar kiritildi, jumladan, tovon to'lash va tibbiy xarajatlar chegaralariga o'zgartirishlar, ayrim xodimlarni majburiy sug'urta bilan qoplash, tovon to'lash doirasini kengaytirish va hisobot berish majburiyatlarini kuchaytirish.

Xodimlar, shuningdek, farzand asrab olish ta'tillari, umumiy ota-ona ta'tillari, chaqaloqlarni parvarish qilish ta'tillari, bolalarni parvarish qilish ta'tillari va bola parvarishi bo'yicha uzaytirilgan ta'tillarga ega bo'lishlari mumkin.

Yaponida qonuniy ta'tillar haftada bir marta yoki to'rt haftada to'rt marta berilishi kerak bo'lsa-da, ularga qo'shimcha ravishda dam olish kunlarini (masalan, shanba, yakshanba, milliy bayramlar) taqdim etilishi odatiy holdir. Ish beruvchilar doimiy ravishda 6 oy va undan ko'proq vaqt davomida ishlagan xodimlarga yillik to'lanadigan ta'til berishlari shart. Demak, 6 oygacha bo'lgan muddatda ta'til berish ish beruvchining huquqi, undan so'ng esa majburiyatiga aylanishini ko'rishimiz mumkin.

Xodim yillik to'lanadigan ta'tilni olish uchun o'tgan moliya yilida rejalashtirilgan ish kunlarining kamida 80 foizida ishda qatnashgan bo'lishi kerak. Yillik haq to'lanadigan ta'tilning qonun hujjatlarida belgilangan eng kam kunlari xodimning uzluksiz ish stajiga bog'liq. Foydalanilmayotgan yillik haq to'lanadigan ta'til keyingi yilga o'tkazilishi mumkin.

Umuman olganda, yillik to'lanadigan ta'til to'liq kunlik birliklarda olinishi mumkin. Biroq, ish beruvchilar xodimlarga yarim kunlik birliklarda ta'til berishga ruxsat berishlari mumkin. Shuningdek, bunday shart bilan mehnat shartnomasini tuzgan holda, yillik to'lanadigan ta'tilni soatiga ko'ra berishga ruxsat beriladi. Biroq, bunday haq to'lanadigan yillik ta'til kunlarining umumiy miqdori 5 kundan ortiq bo'lmagan muddat bilan cheklanadi. Bundan tashqari, ish beruvchilar o'z xodimlarining yiliga kamida 5 kunlik haq to'lanadigan yillik ta'tildan foydalanishini ta'minlashi shart. Homilador xodim tug'ilishdan oldin olti haftagacha (yoki ko'p homila bo'lsa 14 hafta) tug'ruq ta'tilini va tug'ilgandan keyin sakkiz haftagacha davom etishi mumkin. Bundan tashqari, ish beruvchilar tug'ganidan keyin 8 hafta ichida ayolni ishga joylashtirmasliklari kerak.

Biroq, agar bunday ayol ishlashni so'ragan bo'lsa, agar bola tug'ilgan kundan boshlab 6 hafta o'tgan bo'lsa va bajariladigan ish faoliyati shifokor tomonidan unga salbiy ta'sir ko'rsatmasa, ish beruvchining ayolni ishga qaytishiga hech narsa to'sqinlik qilmaydi.

Ishdan kelib chiqadigan kasallik yoki nogironlik ta'tillari to'g'risida qonunchilik mavjud bo'lmasa-da, ko'plab ish beruvchilar kasallik ta'tillari va/yoki kasallik davridagi to'lovlar bo'yicha o'z qoidalarini qo'llaydilar. Xodimni ishdan bo'shatishda kasallik ta'tilining muddatini ish beruvchi hal qilishi mumkin. Bundan tashqari, agar xodim kasallik ta'tilining muddati tugagunga qadar tuzalmasa, bu avtomatik ravishda ishdan bo'shatish uchun sabab bo'lishi mumkin. Xodimning jarohati, kasalligi va mehnatga layoqatsizligi sababli, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan sug'urtalash to'g'risidagi qonun tovonning katta qismini qamrab oladi.

Bundan tashqari, kamida bir yil yoki undan ko'proq vaqt davomida ishlagan xodim (jinsidan qat'i nazar) bir yoshga to'lmagan (yoki bola bir yoshu ikki oylik bo'lgunga qadar) bola parvarishlash ta'tilini olish huquqiga ega, bir yarim yosh yoki ikki yosh). Bu, mos ravishda, ma'lum shartlarga bo'ysunadi va ba'zi xodimlarni, masalan, bola bir yarim yoshga to'lgandan keyin davom etmaydigan muddatli ish bilan band bo'lganlarni o'z ichiga olmaydi. Shuningdek, ish beruvchi xodimni tug'ruq ta'tilida va bolalarni parvarish qilish ta'tilida pul to'lashga majbur emas. Kamida bir yil yoki undan ko'proq vaqt davomida ishlagan va emizishni talab qiladigan emiziklik bolasi bor xodim, har bir oila a'zosiga jami 93 kun davomida hamshiralik parvarishi bo'yicha ta'til olish huquqiga ega. Bunga ba'zi xodimlar kirmaydi, masalan, muddatli

mehnat shartnomasi bo'yicha bo'lganlar, ishi hamshiralik ta'tilining rejalashtirilgan boshlanishi sanasidan keyin 6 oy va 93 kun ichida tugaydigan xodimlar. Bundan tashqari, ish beruvchi xodimga parvarish qilish ta'tilida pul to'lashga majbur emas.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)

1. The Employment Act (1968)
2. The Family and medical Leave Act (1993)
3. The Emergency Family and medical Leave Expansion Act (1993)
4. Singapore Employment law (2021)
5. Pay equity laws (2015)
6. Pursuant to the Workplace Safety and Health Act (2006)
7. Whistleblower Laws (1989)
8. Work Injury Compensation Act (2019)