

ISH JOYIDA RAQAMLI NAZORAT VOSITALARIDAN FOYDALANISHNING
MEHNAT HUQUQI DOIRASIDAGI CHEKLOVLARI VA XODIMLARNING SHAXSIY
HAYOT DAXLSIZLIGINI TA'MINLASH MUAMMOLARI

Po'latov Mirzohid Qo'zimurodovich

Termiz davlat universiteti yuridik fakulteti dekani.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15210521>

Annotatsiya. *Ish joyida raqamli nazorat vositalarining qo'llanilishi zamonaviy mehnat munosabatlarida murakkab, ammo muhim masalalardan biri hisoblanadi. Texnologik taraqqiyot tufayli ish beruvchilar xodimlar ustidan bevosita yoki bilvosita nazoratni ancha kengaytirish imkoniyatiga ega bo'lmoqdalar. Bu esa, bir tomondan, korxonalar faoliyatining samaradorligini oshirishga xizmat qilsa, boshqa tomondan, xodimlarning konstitutsiyaviy huquqlariga, xususan shaxsiy hayotga daxlsizlik prinsipiga zid kelishi ehtimolini yuzaga keltiradi. Ushbu maqolada, ish beruvchilarning video kuzatuv, geolokatsiya, elektron pochta monitoringi kabi vositalarni qo'llashi, bularning qonuniy chegaralari va xodimlarning huquqlari muhokama qilinadi.*

Kalit so'zlar: *ish joylarida raqamli nazorat, xodimlarning shaxsiy daxlsizligi, inson huquqlari, shaxsga doir ma'lumotlar, video kuzatuv, elektron pochta monitoringi.*

LABOR LAW LIMITATIONS ON THE USE OF DIGITAL SURVEILLANCE IN THE
WORKPLACE AND PROBLEMS OF ENSURING THE PRIVACY OF EMPLOYEES

Abstract. *The use of digital surveillance tools in the workplace is one of the complex but important issues in modern labor relations. Due to technological progress, employers have the opportunity to significantly expand direct or indirect control over employees. This, on the one hand, serves to increase the efficiency of enterprises, but on the other hand, creates the possibility of violating the constitutional rights of employees, in particular the principle of privacy. This article discusses the use of tools such as video surveillance, geolocation, email monitoring by employers, their legal boundaries, and the rights of employees.*

Keywords: *digital surveillance in the workplace, employee privacy, human rights, personal data, video surveillance, email monitoring.*

ОГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ
ЦИФРОВОГО НАБЛЮДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ПРОБЛЕМЫ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Аннотация. *Использование цифровых средств управления на рабочем месте является одним из сложных, но важных вопросов современных трудовых отношений.*

Благодаря технологическому прогрессу работодатели могут значительно расширить свой прямой или косвенный контроль над сотрудниками. Хотя это, с одной стороны, способствует повышению эффективности деятельности предприятий, с другой стороны, создает возможность нарушения конституционных прав работников, в частности принципа неприкосновенности частной жизни. В данной статье рассматривается использование работодателями таких инструментов, как видеонаблюдение, геолокация и мониторинг электронной почты, их правовые ограничения и права работников.

Ключевые слова: *цифровое наблюдение на рабочем месте, конфиденциальность сотрудников, права человека, персональные данные, видеонаблюдение, мониторинг электронной почты.*

Ish joyida raqamli nazorat vositalaridan foydalanish mehnat huquqi doirasida tobora dolzarb mavzulardan biriga aylanmoqda. Zamonaviy texnologiyalar yordamida ish beruvchilar xodimlarning ish faoliyatini nazorat qilish imkoniyatiga ega bo'lishmoqda. Bunga videokuzatuv tizimlari, kompyuterlar va korporativ elektron pochta monitoringi, ish vaqtini hisoblash dasturlari, shuningdek, mobil qurilmalar orqali geolokatsion nazorat kabi usullar kiradi. Ushbu vositalar, bir tomondan, mehnat unumdorligini oshirish, xavfsizlikni ta'minlash va tashkilot ichida mehnat intizomini mustahkamlashga xizmat qilsa-da, boshqa tomondan, xodimlarning shaxsiy hayoti daxlsizligi huquqiga zid bo'lishi mumkin.

Aksariyat rivojlangan davlatlarda ish joyida monitoring yuritish qat'iy me'yorlarga bo'ysundiriladi. Masalan, Yevropa Ittifoqining Umumiy ma'lumotlarni himoya qilish reglamenti (GDPR) ish beruvchilarga faqatgina zaruriy va nisbatan ehtiyotkorlik bilan monitoring yuritishni tavsiya qiladi. Bu degani, ish beruvchi xodimni to'liq nazorat ostida ushlash emas, balki konkret mehnat majburiyatlariga oid jihatlar ustidan doimiy bo'lmagan, ehtiyojga ko'ra amalga oshiriladigan monitoringni yo'lga qo'yishi lozim. Bundan tashqari, monitoringni amalga oshirishdan oldin xodimlar bu haqda yozma yoki elektron shaklda xabardor qilinishi talab qilinadi.

O'zbekistonda ham ushbu yo'nalishda qonunchilik asoslari shakllanib bormoqda. Ayni paytda, nazorat vositalaridan foydalanish bo'yicha tartiblar mehnat shartnomasi va ichki mehnat intizomi qoidalarida aniq belgilanishi zarur.

Ish beruvchilar o'z xodimlarining shaxsiy hayotiga daxlsizlik huquqini inobatga olgan holda, monitoring yuritish siyosatini shaffof tarzda tashkil etishlari lozim. Aks holda, bu mehnat huquqlarining buzilishi, shuningdek, fuqarolik-huquqiy yoki ma'muriy javobgarlikka olib kelishi mumkin.

Shu sababli, raqamli nazorat vositalaridan foydalanishda ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida huquqiy muvozanatni ta'minlash nihoyatda muhim. Bir tomondan, ish beruvchi ishlab chiqarish samaradorligi va xavfsizligi uchun zarur bo'lgan monitoring tizimini joriy etadi, boshqa tomondan esa xodimning shaxsiy hayot huquqlari va erkinliklari to'liq hurmat qilinishi kerak. Bu esa yuridik jihatdan puxta asoslangan siyosat va adolatli huquqiy amaliyotni talab qiladi.

O'zbekiston Respublikasining "Shaxsga doir ma'lumotlar to'g'risida"gi qonunining 14-moddasiga ko'ra, shaxsga doir ma'lumotlarni tarqatish masalasini tartibga soladi. Ya'ni, har qanday shaxs yoki tashkilot fuqaroga tegishli shaxsiy ma'lumotlarni boshqa shaxslarga oshkor etmoqchi bo'lsa, bu faqat qonuniy asosda va belgilangan shartlarga rioya qilgan holda amalga oshirilishi mumkin. Shaxsga doir ma'lumotlarni tarqatish deganda ushbu ma'lumotlarni noma'lum sonli odamlarga ochiq qilish tushuniladi. Bu jarayon turli shakllarda bo'lishi mumkin: ommaviy axborot vositalarida e'lon qilish, internetga joylashtirish yoki boshqa usullar orqali keng jamoatchilikka taqdim etish.

Demak, qonunning 14-moddasi shaxsga doir ma'lumotlar ustidan to'liq nazoratni aynan ma'lumot egasining o'ziga beradi. Hech qanday tashkilot, hatto ish beruvchi yoki davlat organlari ham fuqaroga tegishli ma'lumotlarni u rozilik bermasdan turib tarqata olmaydi. Bu esa O'zbekiston fuqarolarining shaxsiy hayoti daxlsizligini ta'minlash yo'lida muhim qadam hisoblanadi. Shu sababli, tashkilotlar har qanday ma'lumotdan foydalanishda ehtiyot bo'lishi, fuqarolarning roziligini oldindan olishi va uni rasmiy tarzda hujjatlashtirishi lozim.

Ish beruvchilarning ish joyida video kuzatuv, geolokatsiya tizimlari va elektron pochta monitoringi kabi raqamli nazorat vositalaridan foydalanishi zamonaviy mehnat muhitida keng tarqalgan holga aylangan. Bu texnologiyalar orqali ish beruvchilar xodimlarning ish faoliyatini kuzatish, korxona xavfsizligini ta'minlash va mehnat unumdorligini oshirish kabi maqsadlarga erishishni ko'zlaydilar. Biroq, bu vositalarning qo'llanishi mehnat huquqi va inson huquqlari nuqtai nazaridan muayyan qonuniy chegaralar doirasida amalga oshirilishi lozim.

Avvalo, video kuzatuv tizimlari ish joyida xavfsizlikni ta'minlash, jamoaviy tartibni nazorat qilish va ba'zida xodimlarning ishga bo'lgan mas'uliyatini oshirish uchun qo'llaniladi.

Biroq, bunday kuzatuvlar xodimlarning shaxsiy hayoti daxlsizligiga ta'sir qilishi mumkin. Shuning uchun video kuzatuv o'rnatilgan joylarda bu haqda xodimlar aniq va oldindan xabardor qilinishi kerak. Bundan tashqari, kuzatuv vositalari faqat jamoat joylarida — ish kabinetlari, kirish-chiqish yo'laklari yoki omborxonalarda o'rnatilishi kerak, lekin hojatxona, ibodat xona yoki dam olish xonalari kabi shaxsiy hududlarda bunga yo'l qo'yilmaydi.

Geolokatsiya monitoringi odatda tashqi xizmatda bo'lgan xodimlar uchun, masalan, yetkazib beruvchilar yoki xizmat safaridagi mutaxassislar uchun ishlatiladi. U ish beruvchiga xodimning ish vaqtida qayerda ekanligini aniqlash imkonini beradi. Biroq, bu vosita ham xodimning shaxsiy erkinligini cheklashi mumkin.

Shuning uchun geolokatsion kuzatuv ish vaqtida, belgilangan doirada va xodimning roziligi asosida amalga oshirilishi kerak. Ish vaqtdan tashqari kuzatuv esa noqonuniy hisoblanadi, agar bu holat oldindan kelishilmagan bo'lsa yoki xodim bu haqida ogohlantirilmagan bo'lsa.

Elektron pochta monitoringi esa ish beruvchilar tomonidan axborot oqimini nazorat qilish, tijorat sirlarini himoya qilish va ish samaradorligini aniqlash uchun keng qo'llaniladi.

Ko'plab kompaniyalar korporativ pochta orqali amalga oshiriladigan yozishmalarni kuzatib boradi.

Ammo bu holatda ish beruvchi xodimga nisbatan quyidagi tamoyillarga amal qilishi kerak: birinchidan, monitoring ochiq va shaffof bo'lishi; ikkinchidan, u faqat korporativ pochta bilan cheklanishi va shaxsiy elektron pochta yoki shaxsiy qurilmalarga aralashmasligi lozim; uchinchidan esa, monitoring doirasi va maqsadi haqida xodimlar oldindan xabardor qilinishi kerak. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida bu sohalar bo'yicha aniq tartiblar ko'rsatilmagan bo'lsa-da, fuqarolik qonunchiligi va boshqa tegishli qonun hujjatlari asosida ish beruvchilar monitoring vositalaridan foydalanishda ehtiyotkor bo'lishlari talab qilinadi.

Xulosa qilib aytganda, raqamli nazorat vositalaridan foydalanish ish beruvchi uchun muhim vosita bo'lsa-da, ularni qo'llashda xodimning huquqlari, erkinliklari va shaxsiy hayoti himoya qilinishi zarur.

Bunday yondashuv tashkilot ichida sog'lom mehnat muhitini shakllantirish, o'zaro ishonchni mustahkamlash va mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Shu sababli, har bir tashkilot monitoring siyosatini aniq ishlab chiqib, bu siyosat asosida xodimlar bilan ochiq va shaffof aloqani ta'minlashi lozim.

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasining "Shaxsga doir ma'lumotlar to'g'risidagi" qonuni, 02.07.2019 yildagi O'RQ-547-son, <https://lex.uz/docs/-4396419>
2. European Union Law: "General Data Protection Regulation (GDPR)" <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 30.04.2023, <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
4. Kun.uz veb sayti: Shaxsga doir ma'lumotlar muhofazasi nima uchun kerak? <https://kun.uz/news/2019/07/04/shaxsga-doir-malumotlar-muhofazasi-nima-uchun-kerak>