



The concept of an labour contract and its differences from related civil law contracts

Dilfuza ABDULLAEVA¹

Specialized Branch of Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 2021

Received in revised form

20 August 2021

Accepted 15 September 2021

Available online

11 October 2021

Keywords:

labor legislation,
labor relations,
employees,
employers,
labour contract,
civil contract,
obligation.

ABSTRACT

This article is aimed at studying the mutually exclusive aspects of an employment contract from a civil contract, as well as issues of regulation of these contracts. In addition, the theoretical views of scientists on the disclosure of the legal nature of labor and civil contracts, scientific and theoretical definitions given to these contracts, as well as foreign experience were analyzed.

2181-1415/© 2021 in Science LLC.

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Меҳнат шартномаси тушунчаси ва унинг турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқли жиҳатлари

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

меҳнат қонунчилиги,
меҳнат муносабатлари,
ходимлар,
иш берувчилар,
меҳнат шартномаси,
фуқаролик-ҳуқуқий
шартнома,
мажбурият.

Мазкур мақола меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномадан ўзаро фарқли жиҳатларини, шунингдек ушбу шартномаларнинг тартибга солиниши масалаларини тадқиқ қилишга қаратилган. Бундан ташқари, меҳнат шартномаси ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларни ҳуқуқий табиатини очиқ беришда олимларнинг назарий қарашлари, ушбу шартномаларга берилган илмий-назарий таърифлар ҳамда хорижий мамлакатлар тажрибаси таҳлил қилинган.

¹ Senior lecturer of the Department of Private Law, Specialized Branch of Tashkent State University of Law. Tashkent, Uzbekistan.

E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru.

Понятие трудового договора и его отличия от смежных гражданско-правовых договоров

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

трудовое законодательство, трудовые отношения, работники, работодатели, трудовой договор, гражданско-правовой договор, обязательство.

Данная статья направлена на изучение взаимоисключающих аспектов трудового договора от договора гражданско-правового характера, а также вопросов регулирования этих договоров. Кроме того, были проанализированы теоретические взгляды ученых на раскрытие правовой природы трудовых и гражданско-правовых договоров, научно-теоретические определения, данные этим договорам, а также зарубежный опыт.

Фуқароларнинг ходим сифатида ишга қабул қилиниши орқали меҳнатга бўлган ҳуқуқини амалга оширишнинг анъанавий шарти иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузилишидир. Шунинг учун ҳам меҳнат шартномаси иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат муносабатларини юзага келишининг муҳим асосларидан бири ҳисобланади. Хусусан, меҳнат шартномасини тузиш эркинлиги принципи фақатгина унинг ихтиёрий тарзда тузилишини эмас, балки меҳнат муносабат-ларини узоқ давом этишини ҳам таъминлаши керак.

Меҳнат-ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келишини аниқловчи асос (юридик факт) иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасидир. Одатда, меҳнат муносабатларининг пайдо бўлиши учун меҳнат шартномасининг тузилиши етарлидир [1].

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнат ҳуқуқининг марказий институти бўлган – меҳнат шартномасига оид нормаларни ўз ичига қамраб олган. Меҳнат муносабатларини меҳнат шартномаси асосида тартибга солишга доир нормалар Меҳнат кодекси (72–113-моддалари)да ўз аксини топган. Меҳнат Кодекснинг 72-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир [2].

Меҳнат шартномасининг Кодексда берилган таърифи расмий бўлиб, меҳнат ҳуқуқи назариясида “меҳнат шартномаси” тушунчаси турлича талқин қилинган, чунки меҳнат шартномаси мавзуси меҳнат ҳуқуқидаги илмий – назарий ва амалий аҳамияти юксак бўлган мавзулардан биридир.

Ҳуқуқшунос олим М.Гасановнинг фикрича, меҳнат шартномасини тузишга асосланмаган, ишга ёллаш билан боғлиқ бўлмаган мустақил меҳнат меҳнат ҳуқуқи билан тартибга солинмайди [3]. Бундан келиб чиқадики, меҳнат шартномаси тузил-масдан ташкил қилинган меҳнат жараёнига меҳнат қонунчилиги нормалари татбиқ қилинмайди.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат шартномаси концепциясини Л.С. Таль ишлаб чиққан бўлиб, унинг концепцияси меҳнат ҳуқуқида назарий асос даражасига кўтарилган [4].

Меҳнат шартномасининг ҳуқуқий табиатини очиб беришда унинг олимлар томонидан қандай ифодаланганлигини ўрганиш ва “меҳнат

шартномаси” тушун-часига берилган илмий-назарий таърифларни таҳлил қилиш лозимдир.

Айрим олимларнинг фикрича, меҳнат шартномаси ҳуқуқ ва мажбурият юзага келтирувчи юридик асос сифатида қуйидаги вазифаларни бажаради:

1) У юридик факт бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат ҳуқуқий алоқа юзага келганлигини тасдиқловчи ҳужжатдир;

2) Меҳнат шартномаси тарафлар бир-бирига нисбатан ҳуқуқларга ҳамда мажбуриятларга эга эканликларини тасдиқловчи далил-дастакдир;

3) Меҳнат шартномаси ҳуқуқларни ҳимоя қилиш воситасидир [5].

Кўриниб турибдики, Ўзбекистонлик кўплаб олимлар томонидан меҳнат шартномаси тушунчасига таъриф беришдан олдин унинг ҳуқуқий аҳамияти ва вазифалари ёритиб берилган. Шунингдек, улар томонидан меҳнат шартномаси тушунчасига илмий-назарий жиҳатдан таъриф берилмаган. Чунки уларнинг назарида миллий қонунчиликда меҳнат шартномасига берилган расмий таъриф мукамал ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси бир қанча мамлакатларда иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи асосий ҳужжат сифатида эътироф этилсада, айрим давлатларда унинг мазмуни ўзгача талқин қилинган-лигини, меҳнат шартномаси тушунчаси ҳар томонлама кенг қамраб олинганлигини кўришимиз мумкин.

Кўпчилик олимлар томонидан меҳнат шартномаси ходимга иш берувчини танлаш эркинлигини, у билан мажбурий ва қўшимча меҳнат шартларини белгилаб олиш эркинлигини ҳамда шартнома тузишга розилик бериш эркинлигини берувчи имкониятнинг ташкилий-ҳуқуқий шакли сифатида баҳоланган [6].

Шундай экан, меҳнат шартномаси – унда белгиланган қоидаларни бажариш ходим учун ҳам иш берувчи учун ҳам қатъий ҳисобланадиган ҳужжат бўлганлиги учун, ҳар икки тараф келгусида зиммасига оладиган мажбуриятларини олдиндан келишиб олишлари унинг зарурий шarti ҳисобланади.

Рус олими О.В.Смирнованинг илмий қарашларига кўра, меҳнат ҳуқуқи назарияси меҳнат шартномаси тушунчасига учта бир-бирига боғланган йўналишда қаралиши кераклигини таъкидлаган: биринчидан, меҳнатга бўлган ҳуқуқни амалга оширишнинг муҳим шаклларида бири сифатида; иккинчидан, меҳнат муносабат-ларини вужудга келишининг асоси сифатида; учинчидан, меҳнат ҳуқуқи муносабат-ларини тартибга солувчи нормаларни бирлаштирувчи меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида [7].

Бошқа олимлар ҳам меҳнат шартномаси хусусида турли фикрлар билдирган. Хусусан, М.В. Молодцов ва С.Ю. Головиналар меҳнат шартномасини 1) меҳнат тўғри-сидаги келишув; 2) меҳнат-ҳуқуқий муносабатларни юзага келтирувчи асос; 3) фуқаролар бандлигининг ташкилий-ҳуқуқий шакли; 4) меҳнат ҳуқуқининг марказий институти сифатида тавсифлайдилар [8]. Ушбу тавсифга бошқа олимлар ҳам қўшилган [9].

Шунингдек, хорижий мамлакатларда меҳнат шартномаси (labour contract/ contract of employment) – ходим ва иш берувчи ўртасида тузиладиган келишув бўлиб, ходим тадбиркорга маълум бир ишни қилиш учун ёлланади, иш берувчи

(тадбиркор) эса унинг меҳнатига келишилган миқдорда ҳақ тўлайди. Хорижда (хусусан Европа мамлакатларида) меҳнат шартномалари асосан маълум бир муддатга тузилади [10].

Меҳнат шартномаси тушунчаси меҳнат ҳуқуқи назариясида турлича ифодаланганлигини таҳлил қилиш натижасида билдирилган фикрларни умумлаштириб, меҳнат шартномаси тушунчасига *“меҳнат шартномаси – ходим ва иш берувчи ўртасида тузиладиган, ходимга меҳнат қонунчилигида белгиланган барча кафолатлардан фойдаланиш ҳуқуқини берадиган ва иш берувчи томонидан топширилган ҳамда ўзининг меҳнат вазифаси ҳисобланадиган ишни бажариш мажбуриятини юклайдиган, иш берувчига эса, ходимдан меҳнат шартномасида белгиланган ишни тўлиқ ва ўз вақтида бажарилишини талаб қилиш ҳуқуқини берадиган ҳамда ходимнинг меҳнатини муайян ҳақ эвазига рағбатлантириб туриш, унга меҳнат қонунчилигидаги барча кафолатларни бериш, шунингдек ходимларга муносиб меҳнат шароитини тўлиқ яратиш бериш мажбуриятини юклайдиган ёзма келишувдир”* дея таъриф беришимиз мумкин.

Мазкур таъриф меҳнат шартномасини назарий жиҳатдангина ёритиб беришга хизмат қилган ҳолда меҳнат шартномасининг мазмун-моҳиятини тўлиқ очиб беради десак муболаға бўлмайди.

Юқорида келтирилган фикрларга таянган ҳолда айтиш мумкинки, меҳнат шарномаси бир қанча ўзига хос хусусиятларга эга:

Биринчидан, меҳнат шартномаси тузилиши натижасида маълум бир меҳнат-ҳуқуқий муносабат пайдо бўлади, меҳнат шартномаси бекор бўлиши билан эса мазкур муносабат яқун топади. Демак, меҳнат шартномаси ҳуқуқий оқибат келтириб чиқарувчи юридик фактлардан бири ҳисобланар экан.

Иккинчидан, меҳнат шартномаси кимлар ўртасида тузилган, яъни қайси ходим ва иш берувчига тааллуқли бўлса, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаб беради. Демак, меҳнат шартномаси ҳуқуқ ва мажбуриятларни белгиловчи асосий ҳужжат вазифасини бажарар экан.

Учинчидан, меҳнат шартномаси меҳнат-ҳуқуқий муносабатларни муддатсиз равишда ҳам ёки маълум бир муддатгача тартибга солиб туриши, тарафлар келишуви билан ўзининг қоидаларини ўзгартириб туриши, шунингдек, юзага келган айрим ҳолатлар туфайли бекор бўлиши ҳам мумкин. Бундан кўриниб турибдики, меҳнат шартномаси фақат тарафларнинг хатти-ҳаракатлари ёки хоҳиш-иродаси туфайли ҳаракатга келиши мумкин экан.

Тўртинчидан, меҳнат шартномаси муайян меҳнат шартларни ўз ичига олади ва мазкур шартларни шартнома тарафлари ўзаро келишиб белгилайдилар. Ушбу шартларни ўзгартириш ҳам фақат тарафларнинг келишуви билангина амалга ошиши мумкин, қонунда назарда тутилган ҳолатлар бундан мустасно.

Бешинчидан, меҳнат шартномасини бекор бўлиши учун қонун йўл қўйган асосларнинг бўлиши талаб этилади. Демак, меҳнат шартномасини шунчаки, қонунда назарда тутилмаган асослар билан ёки ҳеч қандай асоссиз бекор қилишга йўл қўйилмайди. Бунда ҳам ходим ҳам иш берувчи маълум бир шартларни бажариши талаб этилади. Бу эса, бир тарафдан ходимнинг ҳуқуқларини таъминласа, яъни фуқароларга берилган кафолат бўлса, иккинчи тарафдан иш берувчиларга маъсулият юклайди ва улар томонидан қонун бузилишини олдини олишга имконият яратади.

Шу билан бирга, меҳнат шартномаси тушунчаси ҳақида гапирилганда, унинг айрим норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда [11] меҳнат шартномаси (контракт) сифатида ишлатилишини кўришимиз мумкин. Бу борада эса, кўпчиликда меҳнат шартномаси ва контракт тушунчалари бир хил маънони англатадими деган савол туғилади.

Мазкур саволга ҳуқуқшунос олим М.Ю. Гасанов қуйидагича жавоб берган: “Шунга эътиборни қаратиш лозимки, ўтган асрнинг тўқсонинчи йиллари бошларида меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида “контракт” атамаси анча кенг қўлланила бошланди. Бунда контракт меҳнат шартномасига қарама қаршиқўйилган, у кўп ҳолларда ходимнинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида кўзда тутилганига нисбатан ёмонлаштирувчи шартларни ўз ичига олган, муайян, кўпинча жуда қисқа муддатга тузилган. Бу ҳолат эса, иш берувчига ҳатто ходим ўз ишини яхши уддалаётган бўлса ҳам, контракт муддати тугаганидан кейин у билан меҳнат муносабатларини тўхтатиш имконини берган. Тегишлича, ходимда “вақтинчалик ходим” психологияси, ишга муваққат, тасодифий бир ҳолат сифатида муносабатда бўлиш кайфияти шаклланган. Аксарият ҳолларда иш берувчилар контрактга ходимни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг амал қилиш доирасидан чиқариш усули, ходимга қонунда қайд этилган кафолатларни бермаслик имкониятини яратувчи восита сифатида қараганлар.

Юқорида баён этилганларни ҳисобга олиб, “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” 1993 йил 2 сентябрдаги ЎзР Қонуни илгари амалда бўлган Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодекси (МТҚК)га тузатишлар киритди, унда, хусусан, “меҳнат шартномаси” ва “контракт” атамалари кенг маънога эгаллиги назарда тутилган. Ушбу ҳолат амалдаги ЎзР МҚда ҳам ўз аксини топди. Шунини таъкидлаш зарурки, “меҳнат шартномаси (контракт)” иборалари Кодекснинг фақат 1-модда-сида қўлланилган. Шу модданинг ўзида кейинги ўринларда ЎзР МҚда бу тушунчани билдириш учун “меҳнат шартномаси” атамаси қўлланилишига ҳавола берилган.

Шу тариқа қонун чиқарувчи кўриб чиқиладиган тушунчалар ўртасига тенглик белгисини қўйиб, меҳнат шартномасининг алоҳида табиати ҳақидаги баҳс-мунозараларга нуқта қўйди. Ҳозирги вақтда “меҳнат шартномаси” ва “контракт” атамалари синоним сифатида қўлланилмоқда” [12]. Тадқиқотчи Ю.Фиоктистов қайд этганидек, шу сабабдан амалдаги кодексимизда фақат меҳнат шартномаси тушунчаси ишлатилмоқда [13].

Меҳнат шартномасига таъриф беришда кўпчилик олимлар унинг башқа шартномалардан фарқли жиҳатларини ҳам келтириб ўтишган [14]. Бунга сабаб меҳнат муносабатларининг такомиллашиб, ҳар бир соҳага кириб борганлигидадир.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 72-моддасида меҳнат шартномасига берилган таъриф меҳнат шартномасини меҳнат фаолияти билан боғлиқ фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги айрим шартномалардан фарқлаш имконини берувчи ўзига хос хусусиятларни аниқлаш имкониятини яратади. Бундай фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар қаторига, хусусан, қуйи-дагилар киради:

пудрат шартномаси бўйича бир тараф (пудратчи) иккинчи тараф (буюртмачи)нинг топшириғига биноан маълум бир ишни бажариш ва унинг натижасини буюртмачига белгиланган муддатда топшириш мажбуриятини, буюртмачи эса иш натижасини қабул қилиб олиш ва бунинг учун ҳақ тўлаш мажбуриятини олади. Агар қонун ҳужжатларида ёхуд тарафлар келишувида бошқача тартиб назарда тутилган бўлмаса, ишни бажариш учун пудратчи таваккал қилади (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси [15]нинг 631-моддаси);

ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномаси бўйича ижрочи буюртмачининг топшириғи билан ашёвий шакл-да бўлмаган хизматни бажариш (муайян ҳаракатларни қилиш ёки муайян фаолиятни амалга ошириш), буюртмачи эса бу хизмат учун ҳақ тўлаш мажбуриятини олади (ЎЗР ФКнинг 703-моддаси);

топшириқ шартномаси бўйича бир тараф (вакил) иккинчи тараф (топшириқ берувчи)нинг номидан ва унинг ҳисобидан муайян юридик ҳаракатларни содир этиш мажбуриятини олади. Вакил тузган битим бўйича ҳуқуқ ва мажбуриятлар бевосита топшириқ берувчида вужудга келади (ЎЗР ФКнинг 817-моддаси).

Кўриниб турибдики, пудрат, ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш ва топшириқ шартномалари меҳнат шартномасидан тубдан фарқ қилади, аммо иш берувчилар бу ҳолатга кўз юмган ҳолда меҳнат шартномаси ўрнига турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларни тузишни авзал кўрадилар. Айниқса, қурилиш соҳасида мазкур турдаги шартномаларни тузиш кенг тарқалган. Ваҳоланки, қурилиш ишлари оғир бўлиб, бу жараёнда ходимнинг соғлиғига катта зарар етиши мумкин. Бунда иш берувчилар ходимларга бир умр тўлаши мумкин бўлган нафақалардан сунъий равишда халос бўладилар.

Шу каби жараёнларда асосий муаммо иш берувчининг розилиги билан ходимни фактик равишда ишга қўйишда (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 82-моддаси) юзага келадиган меҳнат муносабатларида намоён бўлади. Ходимни фактик равишда ишга қўйилиши меҳнат муносабатларини юзага келтирувчи юридик факт [16] ҳисобланишини унутмаслик лозим. Бундай ҳолларда, агар ходим билан иш берувчи ўртасида низо келиб чиқадиган бўлса, ходимнинг у билан меҳнат шартномаси тузилганлиги ва у меҳнат функциясини бажарганлигини исботлаб бериши қийин бўлади (ёки умуман исботлаб бера олмайди) ҳамда бундай вазиятда иш берувчи ходим билан фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома тузилганлигини важ қилиб келтириши мумкин.

Бундай вазиятларни тушунтиришда иш берувчиларнинг меҳнат шартнома-сини тузишдан қочишлари ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларини тузишни маъқуллашларига маълум бир сабаблар борлигини таъкидлаш зарур. О.Г.Ершов, К.В. Карповларнинг нуқтаи-назарига кўра, бунинг 4 та сабаби бор:

Биринчидан, иш берувчиларга ҳар бир ходим учун солиқ тўловининг ўрнатилганлиги. Хозирги кунда иш берувчилар зиммасида ходимлар учун Пенсия жамғармалари ва бошқа шу каби жамғармаларга пул ўтказиш мажбурияти юклатилган.

Иккинчидан, меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчилар меҳнат ҳуқуқининг императив нормалари билан белгиланган кафолатларни ходимларга беришлари ва ходимни аҳволини оғирлаштирувчи бирорта

ҳаракатлар қилмас-ликлари. Масалан, ходимларни жамоат ишларини бажаришлари, хизмат сафарига юборилишидаги кафолатлар, ишни таълим билан олиб бораётган ходимларга бериладиган қўшимчакафолатлар ва бошқалар.

Учинчидан, иш берувчиларни ходимнинг иш берувчи олдидаги чекланган жавобгарлиги қониқтирмайди.

Тўртинчидан, иш берувчи ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларини бажаришни истамайди, чунки бу қўшимча ҳаражатларга ва иш берувчини назорат қилувчи давлат органлари томонидан текширилишига олиб келади [17].

Юқорида баён қилинган ҳолатлардан маълум бўлишича, меҳнат шартнома-сининг турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқлаш мумкин бўлган аниқ мезонларини ишлаб чиқиш меҳнат ҳуқуқининг, шу билан бирга фуқаролик ҳуқуқининг ҳам асосий вазибалардан бири ҳисобланади. Айрим олимлар мазкур фикрга қўшилган ҳолда меҳнат шартномаси билан пудрат шартномаси ўртасидаги аниқ чегарани белгилаб олиш зарурлигини таъкидлайдилар [18].

Аммо, меҳнат шартномасини пудрат шартномасидан фарқловчи аниқ мезон-ларни ажратиш кўрсатиш бир мунча қийин масаладир. Чунки, уларнинг ҳар иккаласи бир илдизга бориб тақалади. Агар классик рим хусусий ҳуқуқига муурожаат қиладиган бўлсак, меҳнат муносабатлари фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шарт-номалар билан тартибга солинган ва меҳнат шартномаси умуман мавжуд бўлмаган. Ўша даврда иш берувчиларнинг ҳўжалик ҳоқимияти кучли бўлган ва улар ўзларининг аксарият ишларини ёлланма ходимларнинг эмас, қулларнинг меҳнати-дан фойдаланиб амалга оширганлар.

Агар юридик адабиётларга назар ташлайдиган бўлсак, меҳнат шартномаси модели фуқаролик ҳуқуқи нормалари билан уйғунлашган ҳолда вужудга келган-лигини кўришимиз мумкин [19]. Меҳнат ҳуқуқи назариясида, меҳнат шартномаси маълум бир ўзига хос хусусиятга эга бўлган хусусий ҳарактердаги шартнома эканлиги назарда тутилган. Мазкур шартноманинг мавжуд бўлишининг аҳамияти шундаки, у хизматларни айирбошлашга ҳуқуқий шакл беради. Бунда ходим иш берувчига унинг манфаатларини кўзлаган ҳолда меҳнат фаолиятини олиб бориш билан боғлиқ хизматларни кўрсатса, иш берувчи ходимга кўрсатилган хизмат учун иш ҳақини тўлаб борган ҳолда ходимга хизмат кўрсатади. Бу борада рус олими Л.С. Таль: “Таркибига меҳнатни ваъда қилишга оид шарт киритилган ҳар қандай шартнома меҳнат шартномасидир [20]” деган фикрини айтиб ўтиш жоиз деб ҳисоблаймиз.

Юқоридаги фикрдан пудрат ва ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномалари ҳам меҳнат шартномасининг турлари деган хулосага келиш мумкин. Бизнинг назаримизда, бу нотўғри хулоса. Чунки фуқаролик-ҳуқуқий шартномалари билан меҳнат шартномаларини аралаштириш ходимларнинг ҳуқуқларини бузилишига олиб келиши мумкин.

Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан меҳнат шартномаларини фарқлашда, М.Ю. Гасановнинг фикрига эътибор қаратиш лозим деб ўйлаймиз. Унинг қараш-ларига кўра, меҳнат билан боғлиқ бўлган барча фуқаролик-ҳуқуқий шартнома-ларининг объекти меҳнат жараёни эмас, балки меҳнат

натижасидир (бажарувчи томонидан ўзига юклатилган ишни бажарилиши ёки хизматлар кўрсатилиши). Меҳнат ҳуқуқи эса, “тирик меҳнат”га оид муносабатларни, яъни меҳнат жараёни-даги, ходим томонидан меҳнат шартномасида назарда тутилган, мутахассислиги, малакаси ёки лавозимига оид маълум бир ишни бажариши жараёнидаги иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солади [21].

Бундан кўриниб турибдики, фуқаролик ҳуқуқида меҳнат натижаси, меҳнат ҳуқуқида эса, меҳнат жараёни алоҳида аҳамият касб этар экан.

Шуниси қизиқки, айрим хорижий мамлакатларда меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий битим сифатида тан олинишини кўрсатувчи концепция амал қилади. Масалан, Германия Фуқаролик кодексининг “Хизмат кўрсатиш тўғри-сида”ги бўлимда меҳнат ҳуқуқи нормалари, хусусан ходим билан тузилган шарт-номани ижро қилиш ва бекор қилиш, ходим томонидан бажариладиган ишнинг муддатидан қатъий назар унинг иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилиши тўғрисида огоҳлантириш муддатлари ҳақидаги ва бошқа шу каби нормалар, ўз аксини топган (§ 611a, 612a, 613a, 619, 622) [22].

Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий битим сифатида эътироф этувчи концепция айрим олимлар томонидан танқид қилиниб, меҳнат шартномаси фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан кўра ҳуқуқларни чекловчи ҳужжат эканлиги борасида ҳам фикрлар билдирилган.

Бунда асосий эътибор ходимларнинг иш берувчилар олдида “кучсиз тараф” эканлигига қаратилди. Чунки, ходимлар меҳнат шартномасини тузишда ўзлари-нинг барча шартларини бемалол ўрната олмайдилар ва зиммасига юклатилган мажбуриятлардан ҳам ўз хоҳишларига кўра воз кеча олмайдилар. Шу сабабдан, меҳнат шартномасини тузиш фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномаларни тузиш-дан кўра қийинроқ эканлиги хусусида фикрлар билдирилган [23].

Натижада меҳнат муносабатлари ўзгача, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар-данда қулайроқ тартибда тузиладиган шартномалар билан расмийлаштирилиши керак деган фикрлар ҳам пайдо бўлган. Бундай қарашларнинг оқибатида айрим хорижий мамлакатларда меҳнат шартномаларини тартибга солувчи махсус қонун-лар қабул қилинган. Жумладан, Францияда 1973 йил Меҳнат кодекси кучга кириб, унда “Меҳнат шартномаси”га оид нормалар қатъий тартибда ўрнатилган эди [24].

Хорижий малакатлар ҳуқуқини ва олимларнинг илмий қарашларини таҳлил қилиш натижасида, меҳнат ва фуқаролик қонунчилиги доимо тўқнаш келиши мумкинлигининг гувоҳи бўлдик.

Демак, меҳнат шартномаси билан турдаш фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг боғлиқлигини кўрсатувчи иккита концепция мавжуд эканлиги аниқланди: а) меҳнат шартномаси – фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги битим; б) меҳнат шартномаси – мустақил ҳуқуқий ҳужжат. Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида иккинчи концепция амал қилади. Яъни, меҳнат шартномаси меҳнат муносабат-ларини тартибга солувчи асосий ҳужжат ҳисобланади.

Хусусан, ҳуқуқшунос олим М.Ю. Гасанов меҳнат шартномасининг турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқли жиҳатларини ёритиб берган.

Унинг фикрича, меҳнат шартномасини юқорида айтилган ва бошқа айрим турдаги фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқлаш имконини берувчи асосий белгилар қуйидагилардан иборат:

а) муайян мутахассислик, малака ёки лавозим (меҳнат функцияси) бўйича ишлаш.

б) ходим меҳнат шартномасида кўзда тутилган ишни шахсан ўзи бажариши.

в) ходим ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунуши.

г) меҳнат шартномасида ҳақ тўлаш кўзда тутилишининг алоҳида хусусияти.

д) меҳнат шартномаси тузган ходим корхона меҳнат жамоасига киритилиши.

е) меҳнат шартномаси бўйича ишланган вақт ходимнинг меҳнат дафтарча-сига киритиладиган ёзувлар асосида меҳнат стажига қўшилиши [25].

Шунингдек, айрим олимлар томонидан меҳнат шартномаси ва фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномаларни бирлаштириш орқали ягона хусусий ҳуқуқни яратиш таклифлари ҳам илгари сурилган бўлиб, уларнинг фикрича, бунинг натижасида ходимлар ўзларига етказилган ҳар қандай зарарни ундириш орқали ўзларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилган бўлар эдилар [26].

Бизнинг фикримизча, ушбу таклиф умуман ўзини оқламайди. Меҳнат шартномаси фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномаларга ўхшаш бўлсада, унинг ўзига хос фарқли томонлари ва авзалликлари мавжуд бўлиб, уни фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар билан бирлаштирадиган бўлсак, шартнома мазмуни ўзгариб кетади ва натижада ходимларнинг шартнома тарафи сифатидаги мақоми пасаяди. Демак, меҳнат шартномасининг мустақил ҳужжат эканлигини кўрсатувчи концепцияга амал қилиш лозим.

Шу билан бирга, амалиётда “меҳнат келишуви” деб аталувчи битимлар ҳам кўп тузилади. Аммо, бу атама меҳнат ҳуқуқида ҳам, фуқаролик ҳуқуқида ҳам қўлланилмайди. Бунда айрим ҳолларда шундай келишувда меҳнат шартномаси белгилари бўлса, бошқа ҳолларда фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома белгилари бўлади. Ушбу аниқ ҳолатда қандай шартнома тузилганлигини, ҳуқуқнинг қайси соҳасига (меҳнат ёки фуқаролик ҳуқуқи) мансуб меъёрлар қўлланилиши керак-лигини аниқлаш учун бу шартнома мазмуни таҳлил қилиниши шарт. Вужудга келган суд амалиёти ҳам айни шу нуқтаи назардан қараб иш тутади.

Корхона, муассаса, ташкилотларда иш берувчилар томонидан меҳнат шарт-номаси тузилмаган ҳолда ходимни меҳнатга жалб қилиш ёки аксинча, пудрат ёки ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномасини тузган ҳолда ходимни меҳнатидан фойдаланиш натижасида тарафлар ўртасида меҳнат низоси вужудга келган ҳолларда, тарафлар ўртасидаги муносабат мазмунидан келиб чиқиб тузилган шартнома турини аниқлаш масаласини судлар алоҳида эътиборга олишлари лозим дею ҳисоблаймиз. Бунда, агар тарафлар ўртасида ўрнатилган муносабат меҳнат ҳуқуқи оид бўлса, ундай ҳолда иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланиши лозим.

Хулоса қиладиган бўлсак, меҳнат шартномаси меҳнат муносабатларини тартибга солишда ва ходимларнинг ҳуқуқларини кафолатлашда энг мақбул шартнома ҳисобланади. Иш берувчиларнинг фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шарт-

номалар тузиш орқали қонун нормаларида белгиланган мажбуриятлардан қочишларини олдини олиш мақсадида уларнинг жавобгарлигини янада ошириш ва мазкур жараёнда ходимларнинг лоқайдлигига барҳам бериш, бунда уларнинг ҳуқуқий онгини ошириб боришга доир тегишли чора-тадбирлар кўриш таклиф этилади. Шунини алоҳида қайд этиш зарурки, меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси нормаларига мувофиқ тузиладиган бўлса, мамлакатимизда аҳоли меҳнат жараёнининг самарадорлиги янада оширилган бўлар эди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Изд. «LESSON PRESS», 2016. – С. 39.
2. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 17-сон, 173-модда, 52-сон, 597-модда.
3. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Изд. «LESSON PRESS», 2016. – С. 21.
4. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дисс. канд. юрид. наук. – М.: 2003. – С. 12.
5. Усманова М.А., Ю. Турсунов. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. ТДЮУ, 2009. – Б. 19.
6. Дмитриева И.К., Куренной А.М. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. М.: ЮСТИЦИНФОРМ. Изд. дом “Правоведение”, 2011. – С. 336–337.
7. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: право и обязанности сторон. М.: 2008. – С. 5.
8. Закалюжная Н.В., Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: Монография. М.: «Контракт», 2013 (www.consultant.ru). – С. 6.
9. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата/ В.М.Гейхман [и другие]; под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – С. 56.
10. www.entrepreneur.com/encyclopedia/employment-contract/2017.
11. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1-моддаси; Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли Қарори.
12. Гасанов М.Ю. Узбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг “Меҳнат шартномаси” деб номланган VI бобига шарҳлар. Кадрлар масаласи бўйича маълумотнома. № 5 (17), 2008. (электрон вариант).
13. Фиоктистов Ю. Порядок приёма на работу в Республике Узбекистан. // Ёш олимлар илмий мақолалар тўплами. Т.: ТДЮУ, 2011. – Б. 54.
14. Джиоев В.Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права. Дисс...канд. юр. наук. – М.: 2013. // Закалюжная Н.В., Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: Монография. М.: «Контракт», 2013 (www.consultant.ru). – С. 6. // Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата/ В.М.Гейхман [и другие]; под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – С. 56. // Дмитриева И.К., Куренной А.М. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. М.:

- ЮСТИЦИНФОРМ. Изд. дом “Правоведение”, 2011. – С. 336-337. //Анисимов Л.Н. Трудовой договор: право и обязанности сторон. М.: 2008. – Ст. 5. ва бошқалар.
15. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 11-12-сон, 1-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 17-сон, 173-модда.
16. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Изд. «LESSON PRESS», 2016. – С. 47.
17. Ершов О.Г., Карпов К.В. К дискуссии о разграничении трудового договора и договора подряда. Eurasian Advocacy. 2 (9) 2014. – С. 80–81.
18. Ўша жойда – С. 81.
19. Курилов В.И. Пряженников М.О. Договор подряда и трудовой договор: достоинства и риски для сторон договоров. // Пробелы в российском законодательстве. 6’2012. – С. 222.
20. Закалюжная Н.В., Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: Монография. М.: «Контракт», 2013 (www.consultant.ru). – С. 4.
21. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Изд. «LESSON PRESS», 2016. – С. 111.
22. Гражданское Уложение Германии: Пер. с нем. / Науч. ред. А.Л. Маковский. М.: Волтерс Клувер, 2006.
23. Ершов О.Г., Карпов К.В. К дискуссии о разграничении трудового договора и договора подряда. Eurasian Advocacy. 2 (9) 2014. – С. 81.
24. Астраханкин А.А. Дореволюционный и советский этапы генезиса договора контрактации в России // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. – 2010. – № 2 (17). – С. 98–102.
25. Гасанов М.Ю. Ўзбекистон Республикасию Меҳнат кодексининг “Меҳнат шартномаси” деб номланган VI бобига шарҳлар. Кадрлар масаласи бўйича маълумотнома. – № 5 (17), 2008 (электрон вариант).
26. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. – М.: Статут, 2011. – С. 69–70.