



## Features of contractual-legal regulation of fixed-term labor relations

Bonu RAKHIMBERGANOVA<sup>1</sup>

Tashkent state university of Law

### ARTICLE INFO

**Article history:**

Received February 2021  
Received in revised form  
28 February 2022  
Accepted 20 March 2022  
Available online  
15 April 2022

**Keywords:**

contractual legal relations,  
labor relations,  
employee's rights,  
employer's interests,  
term of the contract,  
fixed-term labor contract.

### ABSTRACT

In this article discussed the distinctive features of labor relations from similar civil legal relations. In particular, important rules, the necessity and procedure for concluding a labor contract, as well as mistakes made by employers when concluding a labor contract are analyzed. Based on the important principles of protecting the rights of workers and taking into account the requirements of a modern market economy, found: the importance of regulating labor relations by fixed-term labor contracts; differences from the contract for the provision of services and from the work contract, regulated by civil law. In addition, the advantages and disadvantages of concluding fixed-term labor contracts, as well as problems arising in law enforcement practice, were studied. Particular attention is paid to the expansion of the rights of the employer when concluding fixed-term labor contracts. Based on the legislative experience of such developed countries as Germany and France, recommendations are proposed for improving the legislation governing labor relations.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss3/S-pp566-575>

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>)

## Муддатли меҳнат муносабатларини шартномавий-ҳуқуқий тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

### АННОТАЦИЯ

**Калит сўзлар:**

шартномавий-ҳуқуқий  
муносабатлар,  
меҳнат муносабатлари,  
ходим ҳуқуқлари,  
иш берувчи манфаатлари,

Мазкур мақолада меҳнат муносабатларини турдош фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлардан фарқини кўрсатиб берувчи меҳнат шартномасини тузишнинг муҳим қоидалари, зарурияти, меҳнат шартномасини тузиш тартиби ва меҳнат шартномасини тузишда иш берувчилар томонидан

<sup>1</sup> Doctoral student of, Tashkent state university of Law. E-mail: bondav0116@gmail.com.

шартнома муддати,  
муддатли меҳнат  
шартномаси.

йўл қўйилаётган камчиликлар зарурияти таҳлил қилинди. Мақолада муддатли меҳнат шартномасининг меҳнат муносабатларини тартибга солишдаги аҳамияти, фуқаролик ҳуқуқи билан тартибга солинадиган ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш, пудрат шартномаларидан фарқли жиҳатлари ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг муҳим тамойилларига асосан ҳамда бугунги кундаги бозор иқтисодиётини ривожлантириш талабларини инобатга олган ҳолда ўрганилди. Шунингдек, мақолада иш берувчи ва ходим ўртасида муддатли меҳнат муносабатларини ўрнатишнинг афзалликлари, камчиликлари, шу билан бирга, ҳуқуқни қўллаш амалиётида юзага келаётган муаммолар аниқланди. Муддатли меҳнат шартномасини тузишда иш берувчининг ҳуқуқларини кенгайтириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилиб, Германия ва Франция каби ривожланган мамлакатлар қонунчилик тажрибаси асосида меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштиришга доир тавсиялар илгари сурилди.

## Особенности договорно-правового регулирования срочных трудовых отношений

### **Ключевые слова:**

договорные правовые отношения,  
трудовые отношения,  
права работника,  
интересы работодателя,  
срок договора,  
срочный трудовой договор.

### **АННОТАЦИЯ**

В данной статье выяснено отличительные черты трудовых правоотношений от аналогичных гражданских правоотношений. В особенности, анализировано важные правила, необходимость и порядок заключения трудового договора, а также допускаемые работодателями ошибки при заключении трудового договора. В статье, исходя из важных принципов защиты прав работников и с учетом требований современной рыночной экономики, раскрывается: важность регулирования трудовых отношений срочными трудовыми договорами; отличия от договора возмездного оказания услуг и от договора подряда, регулируемые гражданским правом. Кроме того, были исследованы преимущества и недостатки заключения срочных трудовых договоров, а также проблемы, возникающие в правоприменительной практике. Особое внимание уделено на расширение прав работодателя при заключении срочных трудовых договоров. На основе законодательного опыта таких развитых стран как Германия и Франция, предложены рекомендации по совершенствованию законодательства, регулирующие трудовые отношения.

## КИРИШ

Бугунги кунда хусусий секторда тўлақонли расмий меҳнат муносабатларини ўрнатиш давлатимиз ижтимоий сиёсатининг асосий йўналишларидан биридир. Хусусан, 2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси[1]да белгиланган мақсадлардан бири – норасмий ишлаётган 450 минг нафар фуқарони бандлигини легаллаштиришга ёрдам бериш орқали уларнинг ижтимоий кафолат ва имтиёзлардан тўлиқ фойдаланиш имкониятини яратишдан иборат бўлиб, ушбу мақсадга эришиш учун норасмий секторда бандликни камайтириш бўйича тегишли стратегия лойиҳасини ишлаб чиқиш белгиланган.

Таъкидлаш керак, расмий бандликни таъминлаш кўпроқ тадбиркорлар зиммасига тушади. Бу учун тадбиркорлар ишчи ёллаш натижасида зарар кўрмаслиги керак, сабаби, тадбиркорликдан асосий мақсад кам харажат қилиб, кўпроқ даромад топишдир. Бундан келиб чиқадики, тадбиркорлар ҳар бир ёллаган ишчиси учун ижтимоий солиқ тўловларини тўлаб, меҳнат шартномаси тузган ҳолда ходим ёллаб, унга меҳнат қонунчилигидаги барча кафолатларни беришдан кўра, арзимаган пул эвазига ишчи ёллашни ва вақтинчалик ишларни ҳеч қандай ортиқча сарф харажатсиз бажартиришни маъқул кўради. Натижада эса, аҳоли орасида норасмий иш билан банд бўлганлар сони ортиб бораверади. Умумий овқатланиш шаҳобчалари, савдо дўконлари, қўнгилочар масканлар, турли ўқув марказлари ва шу каби тадбиркорлик фаолиятини амалга ошираётган “бизнесмен”ларда “норасмий ходимлар” ишлаётгани ҳеч кимга сир эмас. Ҳатто, уларда ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномаси каби фуқаролик-ҳуқуқий шартномалари ҳам тузилмайди. Бунга асосий сабаблардан бири хусусий секторда бажариладиган ишларнинг (кўрсатиладиган хизматларнинг) муайян муддатли хусусиятга эга эканлиги, қонунчиликда бундай ишлар учун муддатли меҳнат шартномаси тузишда иш берувчиларнинг ҳуқуқлари чекланганлиги ҳамда меҳнат қонунчилигини қўллаган ҳолда иш берувчига юклатилган ходим олдидаги мажбуриятларнинг кўплигидадир.

Ҳуқуқни қўллаш амалиётида шундай вазиятлар юзага келадикки, иш берувчи маълум бир муддатга мўлжалланган ишни бажаришда меҳнат шартномаси ўрнига ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномасини тузади. Ваҳоланки, айти шу иш мавжуд пайти иш берувчида бўш иш ўрни амалда мавжуд бўлади, аммо у муддатли меҳнат шартномаси туза олмагач, қонунни айланиб ўтиш йўллари излаб, бу вазиятдан юқорида таъкидланган йўл билан чиқиб кетишга интилади. Шу билан бирга, хусусий тадбиркорлик субъектлари ўз штат жадвалини, ишчилар сонини шахсий эҳтиёжидан келиб чиқиб ўзи белгилагани учун ҳам уларга ҳеч қандай тўсиқ қўйишга имкон бўлмайди. Бундан ташқари, айрим иш берувчилар иш ўрнини яшириши ҳам сир эмас, албатта, бундай ҳолатлар иш берувчиларнинг жавобгарлигини юзага келтиради. Аммо, аслида, бунга сабаб нималиги эса қонун чиқарувчиларни ўйлантирмадлиги ҳам мумкин.

## МЕТОДЛАР

Мазкур илмий мақолани ёзишда ҳуқуқни тадқиқ қилишнинг фундаментал, анализ, синтез, қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш методларидан фойдаланилди. Хусусан, фундаментал таҳлил методи орқали муддатли меҳнат шартномасига бўлган замон талаби назарий-ғоявий қарашлар натижаси ўлароқ асослантирилди. Анализ методи орқали аниқланган муаммолар тўлиқ таҳлил қилиниб, синтез

методи натижасида чиқарилган хулосалар умумлаштирилди. Қиёсий-ҳуқуқий таҳлил методи ёрдамида ривожланган хориж мамлакатларида муддатли меҳнат шартномасини тузиш тартиби ва амалдаги миллий қонунчилик солиштирилиб ўрганилди.

### **НАТИЖАЛАР**

Меҳнат ҳуқуқи назариясидан маълумки, меҳнат-ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келишини аниқловчи асос (юридик факт) иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасидир. Одатда, меҳнат муносабатларининг вужудга келиши учун меҳнат шартномасининг тузилиши етарлидир [2, 39].

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 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.

Ҳуқуқшунос олим М. Гасановнинг фикрича, меҳнат шартномасини тузишга асосланмаган, ишга ёллаш билан боғлиқ бўлмаган мустақил меҳнат – меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинмайди [2, 21]. Бундан келиб чиқадики, меҳнат шартномаси тузилмасдан ташкил қилинган меҳнат жараёнига меҳнат қонунчилиги нормалари татбиқ қилинмайди.

Меҳнат кодексига 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: пудрат шартномаси (ЎЗР Фуқаролик кодексининг 631-моддаси); ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномаси (ЎЗР ФКнинг 703-моддаси); топшириқ шартномаси (ЎЗР ФКнинг 817-моддаси) киритиш мумкин.

Шу каби жараёнларда асосий муаммо иш берувчининг розилиги билан ходимни амалда ишга қўйишда юзага келадиган меҳнат муносабатларида намоён бўлади. Ходимни амалда ишга қўйилиши меҳнат муносабатларини юзага келтирувчи юридик факт [2, 47] ҳисобланади. 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 шартномасини 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;

*иккинчидан*, меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчилар меҳнат ҳуқуқининг императив нормалари билан белгиланган кафолатларни ходимларга беришлари ва ходимни аҳволини оғирлаштирувчи бирорта ҳаракатлар қилмасликлари;

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 [3, 80–81].

Бундан ташқари, бундай сабаблар қаторига иш берувчиларнинг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқининг амалдаги Меҳнат кодекси билан чекланганлигини ҳам киритиш мумкин.

Агар юридик адабиётларга назар ташлайдиган бўлсак, меҳнат шартномаси модели фуқаролик ҳуқуқи нормалари билан уйғунлашган ҳолда вужудга келганлигини кўришимиз мумкин [4, 222]. 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” [5, 4] деган фикрини айтиб ўтиш жоиз деб ҳисоблаймиз.

Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан меҳнат шартномаларини фарқлашда, ҳуқуқшунос олим М.Ю.Гасановнинг қарашларига кўра, меҳнат билан боғлиқ бўлган барча фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларининг 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 жараёнидаги, ходим томонидан меҳнат шартномасида назарда тутилган, мутахассислиги, малакаси ёки лавозимига оид маълум бир ишни бажариши жараёнидаги иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солади [2, 111].

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

Айрим хорижий мамлакатларда меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий битим сифатида тан олинишини кўрсатувчи концепция амал қилади. Масалан, Германия Фуқаролик кодексининг “Хизмат кўрсатиш тўғрисида”ги бўлимда меҳнат ҳуқуқи нормалари, хусусан ходим билан тузилган шартномани 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 (§ 611а, 612а, 613а, 619, 622).

Асосий эътибор ходимларнинг иш берувчилар олдида “кучсиз тараф” эканлигига қаратилди. Чунки ходимлар меҳнат шартномасини тузишда ўзларининг 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 тузишдан кўра қийинроқ эканлиги хусусида фикрлар билдирилган [6, 81].

Натижада меҳнат муносабатлари ўзгача, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан қулайроқ тартибда тузиладиган шартномалар билан расмийлаштирилиши керак деган фикрлар ҳам пайдо бўлган. Бундай қарашларнинг оқибатида айрим хорижий мамлакатларда меҳнат шартномаларини тартибга солувчи махсус қонунлар қабул қилинган. Жумладан, Францияда 1973 йил Меҳнат кодекси кучга кириб, унда “Меҳнат шартномаси”га оид нормалар қатъий тартибда ўрнатилган эди [7, 98–102].

Айтиб ўтиш керак, муддатли меҳнат шартномасини тузиш учун асослар Меҳнат кодексининг 76-моддасида белгиланган бўлиб, унга кўра, қуйидаги ҳолларда иш берувчи ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиши мумкин:

- бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

Меҳнат кодексига муддатли меҳнат шартномасининг тушунчаси мавжуд эмас, аммо нормаларнинг мазмунидан айнан бирор бир муддат ёки шартнинг юзага келиши билан бекор бўлиши назарда тутилган меҳнат шартномаси муддатли меҳнат шартномаси бўлишини тушуниш мумкин.

Амалдаги қонунчиликда муддатли меҳнат шартномасини тузиш бўйича ўрнатилган чегаралар иш берувчиларнинг фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар тузишга ундайди. Сабаби, бундай турдаги шартномалар иш берувчига камдан кам ҳолларда мажбуриятлар юклаши мумкин.

Эътиборимизни 2022 йил 17 мартда Олий Мажлис Сенатининг 24-ялпи мажлисида “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги қонун кўриб чиқилиб, маъқуллаганига қаратадиган бўлсак, ушбу янги таҳрирдаги кодексда муддатли меҳнат шартномасини тузишда иш берувчиларнинг ҳуқуқлари кенгайтирилган.

Хусусан, муддатли меҳнат шартномаси:

- меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ иш жойи ўзида сақланиб қоладиган, йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вақти учун;

- вақтинчалик (икки ойгача) ишларни бажариш вақти учун;

- табиий шароитлар туфайли иш фақат муайян давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлганда мавсумий ишларни бажариш учун;

- иш берувчининг одатдаги фаолияти доирасидан ташқарига чиқадиган ишларни (реконструкция қилиш, монтаж қилиш, ишга тушириш-созлаш ишлари ва бошқа ишлар), шунингдек ишлаб чиқаришни ёки кўрсатиладиган хизматлар ҳажмини олдиндан маълум бўлган вақтинчалик (бир йилгача) кенгайтириш билан боғлиқ ишларни бажариш учун;

- таъсис ҳужжатларига биноан олдиндан белгиланган муддатга ташкил этилган ташкилотларга ишга кираётган шахслар билан;

- ишнинг тамомланиши аниқ сана билан белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда муддатли хусусиятга эга бўлган, олдиндан белгиланган ишларни бажариш учун қабул қилинадиган шахслар билан;

– ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси билан бевосита боғлиқ бўлган ишларни бажариш, ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётини ёки стажировкани ўташ учун;

– меҳнат органлари томонидан вақтинчалик хусусиятга эга бўлган ишларга ёки ҳақ тўланадиган жамоат ишларига юборилган шахслар билан;

– муқобил хизматни ўташ учун юборилган фуқаролар билан;

Ўзбекистон Республикасига унинг ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар билан тузилади.

Муддатли меҳнат шартномаси ушбу Кодексга ёки бошқа қонунга мувофиқ ўзга ҳолларда ҳам тузилиши мумкин.

Бундан ташқари кодексда ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳолатлари ҳам ўз аксини топган:

– микрофирмалар ёхуд яқка тартибдаги тадбиркорлар бўлган иш берувчиларга ишга кираётган шахслар билан;

– жисмоний шахслар бўлган иш берувчиларга шахсий хизмат кўрсатиш ва уй хўжалигини юритиш бўйича ёрдам бериш мақсадида ишга кираётган шахслар (уй ишчилари) билан;

– чўлдаги, баланд тоғли, аҳолиси кам бўлган туманларда жойлашган ташкилотларга ишга кираётган шахслар билан, агар бу иш жойига кўчиб ўтиш билан боғлиқ бўлса. Бундай туманларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади;

– ҳалокатлар, авариялар, бахтсиз ҳодисалар, эпидемиялар, эпизоотияларнинг олдини олиш бўйича кечиктириб бўлмайдиган ишларни амалга ошириш, шунингдек ушбу ва бошқа фавқулодда вазиятларнинг оқибатларини бартараф этиш учун;

– асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (кўргазмага қўйишда) иштирок этадиган оммавий ахборот воситаларининг, кинематография ташкилотларининг, театрларнинг, театр ва концерт ташкилотларининг, циркларнинг ижодий ходимлари ҳамда бошқа шахслар билан, ушбу ходимлар ишларининг, касбларининг, лавозим-ларининг Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ;

– агар қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, ўз ташкилий-ҳуқуқий шаклларида ва мулкчилик шаклларида қатъи назар, ташкилотларнинг раҳбарлари, раҳбар ўринбосарлари ва бош бухгалтерлари, шунингдек улар алоҳида бўлинмаларнинг раҳбарлари билан;

– кундузги ўқитиш шакли бўйича таълим олаётган шахслар билан;

– ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар билан тузилиши мумкин.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси ушбу Кодексга ёки бошқа қонунга мувофиқ ўзга ҳолларда ҳам тузилиши мумкин.

### **ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР**

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

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 муносабатларини тартибга солувчи асосий ҳужжат ҳисобланади.

Бизнинг фикримизча, 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.

Шунингдек, биз ҳам муддатли меҳнат шартномаси тузиш асосларини янада кенгайтириш таклифини бермоқчимиз. Меҳнат кодексига муддатли меҳнат шартномасининг энг кам муддатини белгилаш ҳам мақсадга мувофиқдир. Бу борада эса, Е.С. Батусованинг фикрини инобатга олиш керак деб ҳисоблаймиз. Унинг назарида, муддатли меҳнат шартномасининг энг кам муддатини бир кун қилиб белгилаш мақсадга мувофиқдир [8, 11]. Бу фикр фақат шартнома муддатини инобатга олган ҳолда айтилган эмас, бунда бир марталик ишларнинг ҳам меҳнат шартномаси асосида бажарилиши мумкинлиги эътиборга олинган.

Таъкидлаш жоизки, Меҳнат кодексига ўзгартириш ва қўшимчалар киритишда бугунги кунда асосий эътибор қаратилаётган масала бу муддатли меҳнат шартномасини ҳуқуқий тартибга солишдир.

Энг аввало эътиборимизни қаратадиган бўлсак, янги таҳрирдаги Меҳнат кодексининг лойиҳасида муддатли меҳнат шартномасини тузиш мумкин бўлган ҳоллар кўрсатилган, ушбу ҳолатларни биз асос сифатида қабул қиладиган бўлсак, 112-моддада ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган ҳоллар бўлса, 113-моддада ходим билан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳоллар назарда тутилган (ҳоллар эмас ҳолатлар сўзи қўлланилиши мақсадга мувофиқ). Энди мазмунан олиб қараганда ҳар иккала моддада гўёки иш берувчига берилган ҳуқуқ тушунилмоқда, аммо 112-моддада белгиланган ҳолларда меҳнат шартномасининг зарурий шarti сифатида аниқ муддат кўрсатилиши талаб этилади, яъни бунда иш берувчи ўзи истаган ҳолатда ҳам меҳнат шартномасини номуайян муддатга туза олмайди. Демак, 112-модда мазмунидан муддатли меҳнат шартномасини тузишда иш берувчига ҳуқуқ эмас мажбурият юкламоқда. Келгусида шундай ҳоллар бўлатуриб номуайян турдаги меҳнат шартномасини тузиш эса меҳнат қонунчилигини бузиш сифатида баҳоланишига олиб келади. Бундай вазият юзага келганда эса, модда мазмунидан келиб чиққан ҳолда иш берувчилар муддатли меҳнат шартномаси тузишга мажбур эмасликларини таъкидлайди, назорат қилувчи органлар эса уларни асоссиз жавобгарликка тортади (албатта Кодекснинг аниқ ечим бермаган мазкур нормаси асос қилиб кўрсатилади). Бугунги кундаги амалиётда муддатли меҳнат шартномасининг асоссиз тузилиши натижасида иш берувчиларнинг жавобгарликка тортилиш ҳоллари кузатилса, янги таҳрирдаги Кодекс қабул қилинган тегишли тартибда муддатли меҳнат шартномаси тузмагани учун жавобгарликка тортилиш ҳолатлари кузатила бошлайди. Албатта бу мантиқан тўғри бўлади. Шундай экан лойиҳанинг 112-моддасида келтирилган нормани қайта кўриб чиқиб шунчаки “муддатли меҳнат шартномаси тузилади” эмас “тузилиши шарт” ёки “тузилиши



мумкин” деб якунлаган маъқул. Биринчи жумлада иш берувчиларга мажбурият юкланса, иккинчи жумлада уларга ҳуқуқ берилганлигини тушуниш мумкин бўлади.

113-модда эса тарафлар ўзаро келишувга эришган тақдирдагина муддатли меҳнат муносабатларини ўрната олишлари мумкинлиги белгиланган. Лекин моддани номланишида келишиш, яъни ҳар икки тарафнинг хоҳиш-иродаси муҳим эканлиги ҳақида сўз бормайди. Лойиҳада 112 ва 113 модда номланишидан бир бирини такрорлаганга ўхшаб қолган. Қонунчилик тилида бундай хатоликларга йўл қўйилмаслиги керак. Лойиҳанинг 113-моддасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳолатлар назарда тутилганлигини инобатга олиб айтиш мумкинки, айнан мазкур нормада кўрсатилган объектив вазиятлардагина иш берувчи ходимга ёки ходим иш берувчига муддатли меҳнат шартномаси тузиш таклифини бериши мумкин. Бу қандай амалга оширилиши ҳақида эса бирор бир қоида йўқ. Амалдаги Меҳнат кодекси 97-моддаси 1-банди (тарафлар келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш)ни қўллашда амалиётда қандай муаммолар юзага келаётган бўлса, мазкур моддани амалга тадбиқ этишда ҳам шундай муаммолар бўлади. Сабаби иш берувчи муддатли меҳнат шартномаси тузиш таклифи билан чиққанда ишга кираётган ходим ҳеч қачон рад жавобини бермайди. Демак, таклиф иш берувчидан чиқса у ходим томонидан албатта қабул қилинади. Сабаби ишга қабул қилинаётган шахс шу сабабли ишини йўқотишдан қўрқади.

Бундан ташқари меҳнат муносабатлари тарафлари ўртасидаги ҳуқуқий мувозанатни таъминлаш мақсадида ходимнинг ҳам муддатли меҳнат шартномасини тузишга бўлган ҳуқуқлари қонунда аниқ ўрнатилиши керак. Амалдаги меҳнат кодексига ходимнинг манфаатларини инобатга олган ҳолда муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқи иш берувчига берилган. Яъни иш берувчи ходим талаб қилган тақдирда ўзи истасагина муддатли меҳнат шартномасини тузиши мумкин.

Лойиҳада назарда тутилган тарафлар келишуви билан боғлиқ 113-модда бугунги кундаги замон талабларига тўла мувофиқ деб бўлмайди. Ривожланган Европа мамлакатларида ҳам иш берувчиларга муддатли меҳнат шартномасини тузишда кенг ҳуқуқ берилган экан, бизнинг мамлакатимизда ҳам бундай имкониятлар берилиши керак деб ҳисоблаймиз. Чунки чекланган қоидалар ўрнатилиши уларни бузилишга имкон беради. Ҳеч бўлмаганда айланма йўллар изланади. Имкониятлар, ҳуқуқлар ҳамда эркинликлар кўп бўлса, уларнинг ҳаммасидан ҳам бирдек фойдаланилмайди. Шундай экан, лойиҳанинг 113-модда-сида тарафлар келишуви билан ҳар қандай вазиятда, ҳар қандай шароитда муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкинлигини назарда тутиш лозим деб ҳисоблаймиз. Лойиҳанинг 113-моддасини эса қуйидаги таҳрирда баён қилиш керак:

***“113-модда. Тарафлар келишуви билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш***

*Ходим ва иш берувчи ўзаро келишган ҳолда муддатли меҳнат шартномаси тузиши мумкин. Шартнома муддати ходим манфаатларини инобатга олган ҳолда уч йилдан ортиқ бўлмаган муддатга белгиланади.*

*Муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида ва ундан кейин тарафлар ўртасида муддатни белгилаш ёки ўзгартириш билан боғлиқ низо келиб чиқадиган бўлса, шартнома муддатини белгилашда ихтиёрий келишувга эришилганлик фактини тасдиқлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.*

*Иш берувчи ходимни муддатли меҳнат шартномаси тузишга мажбурлаган тақдирда жавобгарликка тортилади”.*

Бундан ташқари мазкур норма асосида Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексида иш берувчиларга нисбатан алоҳида жавобгарлик ўрнатиш ҳам мақсадга мувофиқ.

#### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон Фармонида 1-илова. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.01.2022 й., 06/22/60/0082-сон, 18.03.2022 й., 06/22/89/0227-сон.

2. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Изд. «LESSONPRESS», 2016. – С. 39.

3. Ершов О.Г., Карпов К.В. К дискуссии о разграничении трудового договора и договора подряда. EurasianAdvocacy. 2 (9) 2014. – С. 80–81.

4. 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.

5. Закалюжная Н.В., Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: Монография. М.: «Контракт», 2013 ([www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)). – С. 4.

6. Ершов О.Г., Карпов К.В. К дискуссии о разграничении трудового договора и договора подряда. EurasianAdvocacy. 2 (9) 2014. – С. 81.

7. 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.

8. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование). Дисс... кан. юр. наук. – М, 2014. – С. 11.