

ISSN: 2181-9416



# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА \* LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ  
БИБЛИОТЕКА  
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416  
Doi Journal 10.26739/2181-9416

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

6 СОН, 3 ЖИЛД

## ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 6, ВЫПУСК 3

## LAWYER HERALD

VOLUME 6, ISSUE 3



TOSHKENT-2023

## Мундарижа

### КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ. МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

#### 1. АЗИЗОВ Нигмонжон Пардаевич

ЎЗБЕКИСТОНДА ИЖТИМОЙ ДАВЛАТ БАРПО ЭТИШНИНГ КОНСТИТУЦИЯВИЙ-  
ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ ..... 8

#### 2. СУФИЕВА Дилафруз Улугбековна

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА ПРИМЕРЕ  
НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЗБЕКИСТАНА И КАЗАХСТАНА ..... 15

#### 3. ОЛЕЙНИК Димитри

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ КАК КРИТЕРИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРОЦЕССА ..... 21

#### 4. РАХМОНОВ Толиб

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ЮСТИЦИЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ..... 26

### ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

#### 5. РУЗИНАЗАРОВ Шухрат Нуралиевич

РАҚАМЛИ ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМ - БИЗНЕСНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ МУҲИМ  
ШАРТИДИР ..... 33

#### 6. ДЖУМАНОВ Аскар Хасанович

ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ПУТИ РЕШЕНИЯ В НОВОМ ЗАКОНЕ ОБ ОБЩЕСТВАХ С  
ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ В УЗБЕКИСТАНА ..... 41

#### 7. ХУДАЙБЕРДИЕВА Гулнора Аманмуродовна

ИНТЕЛЛЕКТУАЛ МУЛККА ОИД МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИКНИ ТИЗИМЛАШТИРИШ ВА  
КОДИФИКАЦИЯ ҚИЛИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ ..... 48

#### 8. ЮЛДАШОВ Абдумумин Абдугопирович

ШАХСГА ДОИР МАЪЛУМОТЛАР ВА МУАЛИФЛИК ҲУҚУҚИНИНГ ЎЗАРО КЕСИШМАСИ:  
ҲУҚУҚИЙ НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ ..... 54

#### 9. TOSHKANOV Nurbek Bahriddinovich

AN'ANAVIY BILIMLAR VA ULARNING HUQUQIY IFODASI BO'YICHA VA'ZI MASALALAR.....61

### МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

#### 10. РАХИМБЕРГАНОВА Бону Давлатназаровна

ВАҚТИНЧАЛИК ИШЛАРНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ:  
ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛ ..... 68

## СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ. ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

### 11. ОТАХОНОВ Фозилжон Хайдарович

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ КОНСТИТУЦИЯСИ НОРМАЛАРИНИ СУДЛАР ТОМОНИДАН  
ТЎҒРИДАН-ТЎҒРИ ҚЎЛЛАШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ, ТАРТИБИ ВА АҲАМИЯТИ ..... 75

### ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

### 12. ХАКИМОВ Равшан Тулкунович

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УГОЛОВНЫЙ СУД И ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ПРЕСТУПЛЕНИЯ АГРЕССИИ ..... 82

### 13. ОТАЖОНОВ Абдоржон Анварович

МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ  
ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ТАҲЛИЛИ ..... 94

### 14. РАХИМОВА МУАТТАРА АБДУСАТТАРОВНА

ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ УСТАВНЫХ ОРГАНОВ  
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ..... 104

### 15. ВАЛИЖОНОВ Далер Дилшодович

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ  
(СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ) ..... 114

### ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА.

### 16. КЎЧИМОВ Шухрат

ЎЗБЕКИСТОНДА ДАВЛАТ ТИЛИ ВА ЮРИСЛИНГВИСТИКА: ХОРИЖИЙ ВА МИЛЛИЙ  
ТАЖРИБА ..... 121

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

## МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

**РАХИМБЕРГАНОВА Бону Давлатназаровна**

Адлия вазирлиги қошидаги Юристар малакасини ошириш маркази  
катта ўқитувчиси, ТДЮУ таянч докторанти (PhD)  
email: [bondav0116@gmail.com](mailto:bondav0116@gmail.com)

### ВАҚТИНЧАЛИК ИШЛАРНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ: ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛ

**For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): РАХИМБЕРГАНОВА Б.Д.** Вақтинчалик ишларни ҳуқуқий тартибга солиш: қиёсий-ҳуқуқий таҳлил // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 6 (2023) Б. 68-74.



6 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-6-10>

#### АННОТАЦИЯ

Бугунги кунда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар бўйича жорий қилинган янгиликлар қаторида муддатли меҳнат шартномалари, вақтинчалик ишлар ва мавсумий ишларни тартибга солишга қаратилган нормалар ҳам бирмунча такомиллаштирилди. Мақолада муаллиф янги Меҳнат кодексига киритилган вақтинчалик ишларни тартибга солувчи нормаларни илмий-назарий жиҳатдан таҳлил қилиб, қонунчиликдаги бўшлиқларни ҳамда улар билан боғлиқ ҳолда амалиётда юзага келиши мумкин бўлган ихтилофларни аниқлашга ҳаракат қилган. Шунингдек, ривожланган хорижий мамлакатларнинг бу борадаги тажрибасини ўрганиш асносида ушбу масалага оид мавжуд муаммоларни бартараф этишга қаратилган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** вақтинчалик ишлар, муддатли меҳнат шарномаси, иш берувчи, ходим, аҳоли бандлиги, ишсизлик, иш қидирувчи, неустойка, муддат, бир марталик иш.

**RAXIMBERGANOVA Bonu**

Senior Lecturer of the Lawyers' Training Center under the Ministry of  
Justice, Doctoral student (PhD) at TSUL  
email: [bondav0116@gmail.com](mailto:bondav0116@gmail.com)

### LEGAL REGULATION OF TEMPORARY WORK: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

#### ANNOTATION

Among the reforms being implemented today in labor legislation, the rules aimed at regulating fixed-term labor contracts, temporary work and seasonal work have also been improved. In this article, the author conducted a scientific and theoretical analysis of the norms governing temporary work included in the new Labor Code, identified gaps in the legislation

and problems that may arise in practice. Also, in order to improve national legislation on this issue, proposals and recommendations based on the experience of foreign countries have been developed.

**Keywords:** temporary work, fixed-term labor contract, employer, employee, employment, unemployment, job seeker, penalty, term, one-time work.

**РАХИМБЕРГАНОВА Бону Давлатназаровна**

Старший преподаватель Центра повышения квалификации юристов  
при Министерстве юстиции Республики Узбекистан,  
Базовый докторант (PhD) ТГЮУ  
email: [bondav0116@gmail.com](mailto:bondav0116@gmail.com)

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕННЫХ РАБОТ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

### АННОТАЦИЯ

Сегодня, среди реформ, реализуемых в трудовом законодательстве, усовершенствованы также нормы, направленные на регулирование срочных трудовых договоров, временной и сезонной работ. В данной статье автор провел научно-теоретический анализ норм, регулирующих временные работы, включенные в новый Трудовой кодекс, выяв пробелы и проблемы в законодательстве, которые могут возникнуть на практике. Также в целях совершенствования национального законодательства разработаны предложения и рекомендации, основанные на опыте развитых зарубежных стран.

**Ключевые слова:** временные работы, срочный трудовой договор, работодатель, работник, занятость населения, безработица, лицо, ищущее работу, неустойка, срок, разовая работа.

Мамлакатимизда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштириш масалалари 2022 йил 28 октябрь куни Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси қабул қилиниши билан янги босқичга кўтарилди. 1995 йилдаги Меҳнат кодексидан фарқли равишда янги Кодекс ходимлар учун янги кафолатларни таъминлабгина қолмасдан, эркин бозор тамойилларини ўрнатишда иқтисодиёт тармоқларида меҳнат муносабатларини либераллаштиришга, яъни хусусий секторда иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат шартномаси тузиш жараёнини соддалаштиришга йўналтирилган. Бундан ташқари, Кодексга киритилган янгиликлар қаторида айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари белгиланди ҳамда масофадан туриб ишлаш, мавсумий ва вақтинчалик ишларда ишлаш қонуний асосларга эга бўлди.

Таъкидлаш жоизки, янги Меҳнат кодексининг 28 боби учинчи параграфи вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаб берди [1]. 495-моддага асосан, икки ойгача бўлган муддатга ишга қабул қилинган шахслар вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар сифатида эътироф этилди. Бундан келиб чиқадики, вақтинчалик ишлар деганда, кўпи билан икки ойгача бўлган муддатда бажариладиган ишлар тушунилади. Ушбу ишларнинг энг кам муддати қонунчилик билан белгиланмаган, шундай экан ушбу муддат – бир кун ҳам бўлиши мумкин. Вақтинчалик ишларда ишлашнинг бошқа шу турдаги ишлардан фарқи ҳам айнан унинг икки ойгача муддатда бажарилишидадир, яъни иш берувчига вақтинчалик ходим икки ойдан кўп бўлмаган маълум муддатгагина керак бўлади холос. Икки ойдан кўпроқ муддатга керак бўлса, унда ушбу ходим билан ўрнатиладиган муносабатга нисбатан муддатли меҳнат шартномаларини тартибга солувчи умумий нормалар қўлланилади. Агар ходим бирор мавсум учунгина керак бўлса, яъни айнан унинг

меҳнати мавсум билан боғлиқ бўлса, унда бу ишлар мавсумий ишлар ҳисобланади. Шунга қарамасдан, вақтинчалик иш бўладими, мавсумий иш бўладими бундай ишлар учун муддатли меҳнат шартномаси тузилади (МК 112-моддаси).

Эътиборли жиҳати шундаки, вақтинчалик ишлар мутлақо янги тушунча эмас, мазкур тушунча янги Меҳнат кодекси қабул қилингунига қадар ҳам бошқа қонунчилик ҳужжатларида учраб турар эди. Жумладан, илгари амалда бўлган Меҳнат кодексини амалиётга тадбиқ этиш мақсадида Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган “Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар”нинг [2] умумий қисми иккинчи хатбошисида “Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) доимий ишловчи (номуайян муддатга ишга қабул қилинадиган) ходимлар билан ҳам, муддатли меҳнат шартномаси асосида (беш йилгача бўлган муддатга, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар билан муайян ишни бажариш вақти учун) ишга қабул қилинадиган ходимлар билан ҳам асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар, касаначилар ва бошқалар билан тузилади” деб белгиланган эди. Мазкур норма 1997 йил 17 июнь куни Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судининг қарори билан Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ эмас деб топилган [3]. Бунга сабаб Меҳнат кодекси, аввал амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар билан меҳнат шартномалари тузишни назарда тутмаганлиги, шу сабабли собиқ Иттифоқнинг меҳнатга оид қонун ҳужжатларининг умумий қоидаларидан олинган бир қатор истисноларни назарда тутувчи, вақтинчалик ва мавсумий ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини анча чеклаб қўювчи норматив ҳужжатлари 1996 йил 1 апрелдан, яъни Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан эътиборан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қўлланилмаслиги лозимлигидадир.

Конституциявий суд ўзининг мазкур қарори билан ходимларни вақтинчалик ёки мавсумий хусусиятга эга бўлган ишга қабул қилиш имкониятини чекламаган. Қарорда бундай ходимларга нисбатан муддатли меҳнат шартномаси тузган шахслар учун назарда тутилган барча умумий нормалар ва кафолатлар татбиқ этилишини белгилаган. Ҳозирги шароитда эса, вақтинчалик ишлар муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган ишлар тоифасига киргани билан уларнинг алоҳида хусусиятлари Меҳнат кодексидаги махсус нормаларда акс эттирилган.

Муҳими шундаки, амалдаги қонунчиликда айнан қандай ишларни вақтинчалик ишлар деб ҳисоблаш мумкинлиги, бундай ишлар рўйхати ҳақида ҳеч қандай қоида ва тартиб мавжуд эмас. Бунда МК 496-моддасида ишнинг вақтинчалик хусусияти тўғрисидаги шартлар меҳнат шартномасида қайд этилган бўлиши кераклиги белгиланганлигини кўришимиз мумкин холос.

АҚШда вақтинчалик ходим – контракт асосида вақтинчалик ишларга ёлланган ходимдир. АҚШ Меҳнат вазирлиги вақтинчалик ходимни бир йил ва ундан кам бўлган муддатга, одатда эса бир қанча кунга ёки бир қанча ҳафтага тузиладиган шартнома асосида ишга ёлланган шахс сифатида эътироф этади. Агар иш олти ҳафтадан ортиқ бўлса, унда бу иш узоқ муддатли иш ҳисобланади. Вақтинчалик ходимлар вақтинчалик персонални жойлаштириш агентликлари орқали ишга ёлланади, бироқ иш берувчининг ўзи ҳам бундай ходимларни топиши ва ишга олиши мумкин. Қизиғи шундаки, АҚШда вақтинчалик ишларда банд бўлган ходимлар “1000 соат қоидаси” билан ишласа меҳнат стажига эга бўлади. Яъни “Ходимларнинг пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуний ҳужжатга асосан, 12 ой мобайнида 1000 соат ишлаган ходим бошқа ходимлар сингари пенсия тизимидаги кафолатлардан фойдалана олади [4].

Агар АҚШ тажрибасига аҳамият берадиган бўлсак, муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлайдиган ходимлардан фарқли равишда вақтинчалик ходимлар меҳнат кафолатларига эга бўлмайди. Бундан келиб чиқадики, бизнинг қонунчилигимиз ушбу

масалада ходимлар ҳуқуқларини бу қадар чекламаган. Меҳнат кодексида вақтинчалик ходимларни айрим тоифадаги ходимлар доирасига киритилганлиги уларга маълум кафолатлар берилмаслигидан далолат бермайди, аксинча бошқа ходимлардан фарқли равишда уларга дастлабки синов белгиланмаслиги, ҳар бир ишланган ой учун камида икки кунлик меҳнат таътилга эга бўлишлари, ўз ташаббуси билан ишдан бўшаш истагида бўлганида бор йўғи уч кун олдин огоҳлантириши керак эканлиги белгиланган.

Германияда вақтинчалик ишларни ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ масалалар “Вақтинчалик бандлик тўғрисида”ги қонун (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) [5] билан, муддатли меҳнат шартномаларини тузиш тартиби эса “Тўлиқсиз ишда вақти ва муддатли меҳнат муносабатлари тўғрисида”ги қонун (TzBfG) [6] билан тартибга солинади. Германияда вақтинчалик ишлар муддатли меҳнат шартномаларидан муддати бўйича алоҳида ажратилмаган. Вақтинчалик ишлар деганда – иш берувчи ўзининг ходимини бошқа иш берувчига вақтинчалик ёлланиб ишлаш учун юбориши тушунилади. Бунда ташкилот ўзининг мижозлари илтимосига кўра вақтинчалик ходимларни ёллайди. Вақтинчалик ходимлар (ёлланма ходимлар) эса, ушбу иш берувчида эмас, унинг мижозидида меҳнат фаолиятини амалга оширади. Демак, Германияда “вақтинчалик ишлар” тушунчаси умуман бошқа муносабатларга нисбатан қўлланилишини кўришимиз мумкин. Ўзбекистон Республикасида эса, ҳар қандай ишни бажариш учун меҳнат шартномаси тузилса ва бундай ишлар икки ойгача бўлган муддат давомида бажарилиши назарда тутилган бўлса вақтинчалик иш ҳисобланади. Ҳатто мавсумий ишлар ҳам икки ойдан кам муддатга мўлжалланса вақтинчалик иш деб баҳоланиши мумкин бўлади.

Аслида Германиядаги ташкилотлар ўртасида ходим алмашиш муносабати бизнинг миллий қонунчилигимизда ҳам мавжуд. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунининг 16-моддасига кўра, аутстаффинг иш берувчи томонидан ўз ходимларини уларнинг розилиги билан бошқа юридик шахсларга ушбу ходимлар томонидан иш берувчи ва унинг ходими ўртасида тузилган меҳнат шартномаларида, шунингдек жамоа келишувларида белгиланган меҳнат вазифаларини бажариш учун вақтинчалик юбориш йўли билан кўрсатиладиган хизматлар туридир. Бундай муносабатлар нотипик бандлик муносабатлари ҳисобланади [7].

Меҳнат кодексига ҳам шунга ўхшаган норма киритилган, аммо у тўғридан-тўғри бирор бир хизмат кўрсатиш мақсадида ходимни бошқа иш берувчи юборишни англатмайди. МК 147-моддасига кўра, ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш фақат унинг ёзма розилиги билан бир йилдан кўп бўлмаган муддатга амалга оширилиши мумкин ва бу ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи билан тузиладиган алоҳида муддатли меҳнат шартномаси асосида фаолият юритади. Аввалги иш жойида тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиши ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган даврда тўхтатиб турилади. Ходимга хизмат сафари муддати тугаши билан уни хизмат сафарига юборган иш берувчида аввалги иши (лавозими) тақдим этилади.

Ҳар иккала қонун ҳужжатидаги муносабатлар бир бирига ўхшайди, аммо ҳар иккисида ҳам улар ўртасидаги боғлиқлик ёки фарқ белгиланмаган. Гўёки, аутстаффинг хизматини “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонун, бу хизмат орқали ходимни бошқа иш берувчига юбориш тартибини Меҳнат кодекси тартибга соладигандек. Бошқа тарафдан қараганда эса, бу иккала қонун ҳужжати икки хил муносабатни назарда тутаётган бўлиши мумкин. Бундай масалалар Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 53<sup>1</sup>-бобида назарда тутилган бўлиб, унда айнан ходимни бошқа иш берувчига (жисмоний ёки юридик шахсларга) ходимлар меҳнатини таъминлаш учун юбориш шартномаси билан боғлиқ муносабатлар тартибга солинганлигини кўришимиз мумкин [8].

Ҳеч кимга сир эмас қонунчиликда бир бирига ўхшайдиган, аммо айнан фарқи нимада эканлиги акс эттирилмаган ёки аслида нима учун кераклиги маълум бўлмаган нормалар ҳам учраб туради. Хусусан, миллий меҳнат қонунчилигимизда вақтинчалик ишларнинг моҳияти очиб берилмаганлиги фикримизни яққол тасдиғидир. Ҳатто Россия Федерациясида ҳам, Беларусь Республикасида ҳам вақтинчалик ишлар рўйхати



қонунчилик билан мустаҳкамланмаган, бу эса ҳуқуқий тизимлар ва қонунчилик ўхшаш бўлган мамлакатлардаги муаммолар ҳам бир хил эканлигини англатади.

Бу борада рус олими С.В.Осипова қонунчиликда “вақтинчалик” ишлар рўйхати аниқ белгиланмаганлиги иш берувчилар томонидан вақтинчалик ишлар учун ходимлар билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқини суистеъмол қилинишига олиб келиши мумкинлигини таъкидлайди [9, 51].

Албатта бу фикрга қисман қўшилиш мумкин. Бир томондан, вақтинчалик ишлар рўйхати мавжуд эмаслиги ҳар қандай ишни вақтинчалик иш деб топишга асос бўлмайди. Бошқа томондан эса, қонун ҳужжатларида назарда тутилган айрим меҳнат фаолияти турларини вақтинчалик ишлар сифатида тавсифлашга олиб келади. Масалан, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуннинг 3-моддасида ҳақ тўланадиган жамоат ишлари — буюртмачилар-иш берувчилар — маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, вазирликлар, идоралар, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, тадбиркорлик субъектлари, бошқа ташкилотлар томонидан ташкил этиладиган, қоида тариқасида, дастлабки касбий тайёргарликни талаб қилмайдиган, ижтимоий фойдали йўналишга эга бўлган ҳамда иш қидираётган шахсларнинг ва ишсиз шахсларнинг вақтинча бандлигини таъминлаш учун маҳаллий меҳнат органлари томонидан бериладиган ишга жойлаштиришга доир йўлланмалар бўйича бажариладиган вақтинчалик меҳнат фаолияти турлари эканлиги белгиланган. Бунинг мазмунидан келиб чиқадики, ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ҳам вақтинчалик ишлардир. Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 1 июлдаги 410-сонли “Вақтинча, мавсумий ва бир марталик ишларда банд бўлган фуқароларнинг меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори [10] билан мамлакатимизда кунлик меҳнат марказлари жорий этилди. Эндиликда амалиётда кунлик, яъни бир марталик ишларни бажариш тартиби ҳам йўлга қўйилган. Аммо, қонунчиликда кунлик ишларни тартибга солувчи махсус қоидалар мавжуд эмас.

Таъкидлаш керак, Россия Федерациясида ҳам икки ойгача бўлган муддатга тузиладиган муддатли меҳнат шартномалари кенг тарқалмаган. РФМКнинг 59-моддасида вақтинчалик ишларни бажариш учун муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин эканлиги белгиланган. 45-бобида эса, айнан вақтинчалик ишлар эмас, балки икки ойлик муддатли меҳнат шартномасини тузган ходимларнинг меҳнатини тартибга солиш масалалари ўрнатилган. Россия меҳнат қонунчилигида ҳам қандай ишлар учун икки ойлик шартнома тузилиши мумкинлигини етарли асосларини кўрсатмаган.

Қонунчиликдаги бундай бўшлиқларни иш берувчининг фойдасига ҳал этиш осон эмас албатта. Париж университети профессори Паскал Локининг фикрича, “кўпчилик иш берувчилар учун энг мақбул келадиган меҳнат муносабатлари – бу маълум бир ишни бажариш эвазига тузилган меҳнат шартномаси асосида вужудга келидиган ҳамда ушбу ишни якунлагач бекор бўладиган муносабатлардир” [11].

Аслини олганда, бизнинг амалиётимизда ҳам иш берувчилар муддатли муносабатларни афзал кўради. Сабаби меҳнат қонунчилигида ходимларни ишга қабул қилишда, уларни ишдан бўшатишда иш берувчиларнинг ҳуқуқлари чегараланган ҳамда ходимларга таътилар беришда, иш ҳақи ва қўшимча кафолатлар тақдим этишда уларнинг иқтисодий ҳолати инobatга олинмайди. Шунинг учун иш берувчилар соғлом меҳнат муносабатларига киришишдан кўра, кўпроқ қонунни айланиб ўтиш йўллари излайдилар. Бу борада, ҳуқуқшунос олим Ш.Исмоилов ҳам [12, 379] Ўзбекистон Республикасининг янги Меҳнат кодексида ходимларни ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилиш учун керагидан ортиқ нормалар ўрнатилганлигини таъкидлагани бежиз эмас.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, янги Меҳнат кодекси якка тартибдаги меҳнат муносабатларининг хилма-хил шаклини ўзида мужассам этганига қарамасдан, ҳали ҳанузгача аниқ бўлмаган ва ҳуқуқни қўллаш амалиётида нотўғри талқин этилаётган нормаларни ҳам истисно қилмайди. Шундай экан, вақтинчалик ишларни бажариш учун икки ойлик муддатга меҳнат шартномаларини тузиш учун бундай ишларнинг аниқ

рўйхатини норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда мустаҳкамлаш мақсадга мувофиқдир.

Юқорида амалга оширилган таҳлиллар натижасида меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш учун қуйидаги таклифлар ишлаб чиқилди:

1) Меҳнат кодексининг 498-моддасида вақтинчалик ходимлар ишнинг ҳар бир ойи учун камида икки календарь кун ҳисобидан ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга эканлиги белгиланган, аммо мазкур нормада ушбу тоифа ходимларнинг МКнинг 219-моддасида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари олиш ҳуқуқи мавжудми ёки йўқми аниқ кўрсатилмаган. Кодекснинг мазмунидан ушбу тоифа ходимларда ҳам бу ҳуқуқ мавжудлигини ҳеч ким инкор эта олмайди. Бироқ уларнинг ишлаган даври икки ойдан кам бўлишини эътиборга олган ҳолда қўшимча таътиллари қандай тартибда берилиши аниқ кўрсатилиши керак.

2) Меҳнат кодексининг 499-моддасида вақтинчалик ишларда банд бўлган ходимларга агар жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, вақтинчалик ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланмаслиги назарда тутилган. Бу қоида ходимни камситиш ҳисобланади. Чунки МК 494-моддасида мавсумий ишларда ишлаётган ходим ишдан бўшатишда унга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши белгиланган. Ваҳоланки мавсумий ходим ҳам вақтинчалик ходим сингари икки ой ишлаши мумкин. Шундай экан, вақтинчалик ходимга камида беш кунлик ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши масаласи қонунчиликда белгиланиши мақсадга мувофиқ.

#### **Иқтибослар/Сноски/References:**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257288#6267777>.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори. // URL: <https://lex.uz/docs/517034>.

3. Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судининг “Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар” умумий қисми иккинчи хатбошисининг конституциявийлигини текшириш тўғрисидаги иш бўйича” қарори, «Халқ сўзи» газетаси, 18 июнь 1997 й., 130 (1647)-сон.

4. Temporary employee laws: A guide to hiring contract roles. // URL: <https://www.payscale.com/compensation-trends/temporary-employee-laws-a-guide-to-hiring-contract-roles/>.

5. Германия Федератив Республикасининг “Вақтинчалик бандлик тўғрисида”ги қонун (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). // URL: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Gesetze\\_AUEG.html#:~:text=Das%20Arbeitnehmer%3%BCberlassungsgesetz%20\(kurz%3A%20%E2%80%9E%3%9CG,von%20Zeitarbeit%20oder%20von%20Leiharbeit](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_AUEG.html#:~:text=Das%20Arbeitnehmer%3%BCberlassungsgesetz%20(kurz%3A%20%E2%80%9E%3%9CG,von%20Zeitarbeit%20oder%20von%20Leiharbeit).

6. “Тўлиқсиз ишда вақти ва муддатли меҳнат муносабатлари тўғрисида”ги қонун (TzBfG). // URL: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Gesetze\\_TzBfG.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_TzBfG.html) (Мурожаат қилинган сана: 20.12.2023).

7. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни. ЎРҚ-642-сон 20.10.2020. // URL: <https://lex.uz/docs/5055690>.

8. “Трудовой кодекс Российской Федерации” от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).

9. Осипова С.В. Заключение срочного трудового договора в обязательном порядке. Юридический вестник Самарского университета. 2017. Т. 3. №2. Ст. 49-59. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaklyuchenie-srochnogo-trudovogo-dogovora-v-obyazatelnom>

porjadke/viewer.

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маъжасининг 2021 йил 1 июлдаги 410-сонли “Вақтинча, мавсумий ва бир марталик ишларда банд бўлган фуқароларнинг меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. // URL: <https://lex.uz/acts/5485709?ONDATE=01.07.2021%2000#5493261>.

11. Lokiec P. Fixed-Term Contracts in France // URL: [http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9\\_france.pdf](http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf).

12. Ismailov Shuhratjon Abdusaminovich. (2023). Labor Code Of The Republic Of Uzbekistan: The Law Behind The Practice Is Being Improved. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 11(8), 376–380. // URL: <https://giirj.com/index.php/giirj/article/view/5649>.