

O'zbekiston va Polsha davlatlari mehnat qonunchiligi bo'yicha muddatli mehnat shartnoma tuzish asoslari va uni bekor qilishning o'xshash va farqli jihatlari

G'ulomjon Isomiddinov
Isomiddinovvv@gmail.com
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada bugungi kunda ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarida, ayniqsa muddatli mehnat shartnomalari bo'yicha mavjud holat va muammolar yoritilgan. Mehnat shartnomasi yuridik hujjat sifatida xodimning huquqiy maqomini belgilashi, uning huquq va majburiyatlarini kafolatlashi bayon etilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 112- va 113-moddalaridagi normalar Polsha davlati mehnat qonunchiligi bilan solishtiriladi. Maqolada milliy qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan aniq takliflar ham ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: ish beruvchi, xodim, mehnat shartnomasi, muddatli mehnat shartnomasi, nomuayyan muddat, ogohlatirish muddati, xodim huquqlari, xalqaro tajriba

Similarities and differences in the basis for concluding a fixed-term employment contract and its termination under the labor legislation of Uzbekistan and Poland

Gulomjon Isomiddinov
Isomiddinovvv@gmail.com
Tashkent State University of Law

Abstract: This article discusses current issues in labor relations between employers and employees, focusing particularly on fixed-term employment contracts. The employment contract is presented as a legal document that defines the employee's legal status and guarantees their rights and obligations. The author compares Articles 112–113 of Uzbekistan's Labor Code with relevant provisions from Polish labor legislation. The article concludes with concrete proposals for improving the national labor legislation framework.

Keywords: employer, employee, employment contract, fixed-term employment contract, indefinite term, notice period, employee rights, international experience

Bugungi kunda nafaqat davlatimiz, balki butun dunyoda ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solishda xodimlarning kamsitilishi, ular bilan muddatli mehnat shartnoma tuzilishi mumkin bo'lmagan hollarda bunday shartnomalarning tuzish holatlari ko'payib bormoqda.

Mehnat shartnomasi – ko'p qirrali ahamiyatga ega bo'lgan yuridik hujjat sifatida ta'riflanmog'i kerak. Bunda eng avvalo, uning xodimlarning huquqlarini himoya qilish vositasi sifatida qaralmog'i kerak.

Mehnat shartnomasi shaxslar o'rtasida huquqiy munosabat yuzaga keltirish asosi sifatida boshqa fuqarolik-huquqiy shartnomalar bilan o'xshashdir. Shu bilan birga uning fuqarolik-huquqiy shartnomalarining boshqa turlaridan farq qiluvchi muhim jihatlari ham nazardan qochirilmasligi kerak.

Mehnat shartnomasi qolgan shartnomalar kabi yuridik bitim sifatida qaralib, quyidagi vazifalarni bajaradi:

mehnat shartnoma yuridik fakt bo'lib, xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat munosabatlarining yuzaga kelganligini tasdiqlovchi hujjatdir;

mehnat shartnomasi taraflar bir-biriga nisbatan huquqlarga hamda majburiyatlarga ega ekanliklarini tasdiqlovchi dalildir;

mehnat shartnomasi huquqlarni himoya qilish vositasidir.

Mehnat shartnomasi tuzilishi orqali xodim va ish beruvchining o'zaro huquq va majburiyatlari huquqiy tartibga solinadi. Faqat mehnat shartnomasi tuzilishi yo'li bilangina fuqaro xodim maqomini oladi, mehnat jamoasiga qo'shiladi, korxona lokal me'yoriy hujjatlari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnat qonunlari to'la hajmda unga tatbiq etila boshlanadi.

Mehnat shartnomasi ham har qanday boshqa shartnomalar singari muayyan tomonlar o'rtasida tuziladigan kelishuvdan iborat. Xodim va ish beruvchi taraflar sifatida qatnashadi. Xodim deganda, mehnat faoliyatini mehnat shartnomasi asosida amalga oshiradigan, muayyan yoshga yetgan jismoniy shaxs tushunilishi kerak¹.

Mamlakatimizda Mehnat kodeksining 2022-yil 28-oktabrda yangidan qabul qilinishi bilan xodim va ish beruvchining huquq va majburiyatlari, ayniqsa, muddatli mehnat shartnomasi tuzish asoslari qat'iy mustahkamlandi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 112- va 113-moddalarida muddatli mehnat shartnomasi tuzish asoslari belgilab qo'yilgan bo'lib, ulardan chetga chiqib shartnoma tuzish qonunga xilof deb topiladi.

Milliy qonunchiligimizga ko'ra, muddatli mehnat shartnomasining muddati uch yildan oshmasligi kerak. Uni yana ikki yilga uzaytirish mumkin bo'lib, jami maksimal muddat besh yildan oshib ketmasligi kerak².

¹ Y. TURSUNOV. Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYuI 2011 y. 382 bet.

² O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022-yil.

Bunda ish beruvchi va xodim dastlab mehnat shartnomasini uch yil muddatga tuzib, keyinchalik qo'shimcha ikki yilga uzaytirishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish yuzasidan ogohlantirish masalasida esa mehnat shartnomasini uning amal qilish muddati tugaganligi munosabati bilan bekor qilish to'g'risida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni ushbu asos bo'yicha tugatishga qaror qilgan taraf boshqa tarafni kamida 3 (uch) kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak.

Agar xodim muddatli mehnat shartnomasini muddati tugamasdan avval bekor qilmoqchi bo'lsa, ish beruvchini o'n to'rt kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak³.

Polsha davlati Mehnat kodeksi 1974-yil 26-iyunda qabul qilingan bo'lib, bugungi kunga qadar mehnat munosabatlari ushbu kodeks asosida tartibga solinib kelinmoqda.

Polsha davlati Mehnat kodeksiga muvofiq, muddatli mehnat shartnomasi bo'yicha mehnat qilish muddati, shuningdek, mehnat munosabatlarning bir xil tomonlari o'rtasida tuzilgan muddatli mehnat shartnomalari bo'yicha umumiy ish muddati 33 (o'ttiz uch) oydan, bunday shartnomalarning umumiy soni esa uchtdan oshmasligi kerak⁴.

Bunda ko'rishimiz mumkinki, shartnomaning maksimal muddatidan tashqari, muddatli mehnat shartnomalarining maksimal miqdori ham qat'iy belgilab qo'yilgan.

Bundan tashqari, muddatli mehnat shartnomasining amal qilish muddati davomida tomonlar o'rtasida ushbu shartnoma bo'yicha uzoqroq ishlash to'g'risidagi kelishuv shartnoma bekor qilinishi kerak bo'lgan kundan keyingi kundan boshlab, yangi muddatli mehnat shartnomasining tuzilishi hisoblanadi⁵. Ya'ni ish beruvchi va xodim dastlab bir yilga muddatli mehnat shartnomasi tuzgan va bu shartnoma muddati tugamasdan avval uning muddatini yana bir yil yilga uzaytirish to'g'risida kelishuv tuzishsa, dastlab tuzilgan mehnat shartnomasining muddati tugashi bilan kelishuv bo'yicha kelishilgan muddat yangi mehnat shartnomasi tuzish hisoblanadi.

Shuningdek, agar muddatli mehnat shartnomasi bo'yicha ishlash muddati 33 (o'ttiz uch) oydan uzoqroq bo'lsa yoki tuzilgan shartnomalar soni uchtdan ko'p bo'lsa, xodim 33 (o'ttiz uch) oy tugagan kundan keyingi kundan boshlab yoki to'rtinchi muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan kundan boshlab mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Bu normadan ko'rishimiz mumkinki, muddatli mehnat shartnoma tuzishning maksimal muddati va sonidan chetga chiqish, uning nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi hisoblanishiga olib keladi.

³ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022-yil.

⁴ Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.

⁵ Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.

Polsha davlati mehnat qonunchiligi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish yuzasidan ogohlantirish muddati xodimning ish beruvchi bilan ishlagan davriga bog'liq bo'lib, u quyidagicha:

- 1) agar xodim ish beruvchida 6 oydan kam ishlagan bo'lsa, 2 hafta;
- 2) agar xodim kamida ish beruvchida 6 oy ishlagan bo'lsa, 1 oy;
- 3) agar xodim kamida ish beruvchida 3 yil ishlagan bo'lsa, 3 oy⁶.

Mehnat shartnomasini bekor qilish yuzasidan ogohlantirish muddati bo'yicha milliy qonunchiligimiz bilan solishtiradigan bo'lsak, bir-biridan farqni ko'rishimiz mumkin.

"Project Scientist" tadqiqoti natijalariga ko'ra, yosh olimlarning 65%i "agar maqbul ish topilmasa", chet elga borishni o'ylaydi. Ularga eng katta to'siqlar: *ish o'rinlarining kamligi, past maosh va muddatli mehnat shartnomalari*⁷.

Polshalik olim Wlodzimierz Zagorski-Ostojka fikriga ko'ra, muddatli shartnomalariga asoslangan tizimga Polsha hali tayyor emas. U cheklanmagan harakatchanlik fan uchun yagona shart emasligini ta'kidlaydi⁸.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, Mehnat kodeksining muddatli mehnat shartnomasi tuzish asoslariga quyidagilarni kiritish taklif etiladi:

Mehnat kodeksi 110-moddasi 1-qismining 2-xatboshisini "uch yildan ko'p bo'lmagan muayyan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi) tuzilishi mumkin. Bunday shartnomalarning umumiy soni esa uchtdan oshmasligi kerak" kabi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi. Bu orqali muddatli mehnat shartnomasi tuzishning sonini cheklashga erishiladi.

Mehnat kodeksining 110-moddasiga "agar muddatli mehnat shartnomasi bo'yicha ishlash muddati besh yildan uzoqroq bo'lsa yoki tuzilgan shartnomalar soni uchtdan ko'p bo'lsa, xodim besh yil tugagan kundan keyingi kundan boshlab yoki to'rtinchi muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan kundan boshlab, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi" normasini kiritish taklif etiladi. Bu orqali xodimlarning qonunchilikdagi huquqlarini yanada mustahkamlashga erishiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022-yil. www.lex.uz;
2. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.
3. TURSUNOV. Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYuI 2011 y. 382 bet.
4. <https://projectscientist.org/>
5. https://www.nature.com/articles/421471a?utm_source

⁶ Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.

⁷ <https://projectscientist.org/>

⁸ https://www.nature.com/articles/421471a?utm_source