

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI HUQUQNI MUHOFAZA QILISH
AKADEMIYASI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.31/31.12.2020.Yu.67.01 RAQAMLI ILMIY KENGASH ASOSIDAGI
BIR MARTALIK ILMIY KENGASH**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
HUQUQNI MUHOFAZA QILISH AKADEMIYASI**

YULDASHEV IQBOLJON RAXIMOVICH

**MEHNAT SHARTNOMASINI O‘ZGARTIRISHNI HUQUQIY
TARTIBGA SOLISH**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta‘minot huquqi

**yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (Doctor of Philosophy) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2023

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi

Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)

Contents of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD)

Yuldashev Iqboljon Raximovich

Mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish.....3

Юлдашев Икболжон Рахимович

Правовое регулирование изменения трудового договора.....21

Yuldashev Iqboljon Raximovich

Legal regulation of change of employment contract.....39

E'lon qilingan ishlar ro'yxati

Список опубликованных работ

List of published works.....43

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI HUQUQNI MUHOFAZA QILISH
AKADEMIYASI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.31/31.12.2020.Yu.67.01 RAQAMLI ILMIY KENGASH ASOSIDAGI
BIR MARTALIK ILMIY KENGASH**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
HUQUQNI MUHOFAZA QILISH AKADEMIYASI**

YULDASHEV IQBOLJON RAXIMOVICH

**MEHNAT SHARTNOMASINI O‘ZGARTIRISHNI HUQUQIY
TARTIBGA SOLISH**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta‘minot huquqi

**yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (Doctor of Philosophy) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2023

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2021.2.PhD/Yu545 raqam bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya ishi Toshkent davlat yuridik universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida (proacademy.uz) va “ZiyoNET” Axborot ta‘lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich
yuridik fanlar doktori (DSc)

Rasmiy opponentlar:

Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich
yuridik fanlar doktori, professor v.b.

Rahimqulova Lola Ulug‘muradovna
yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

Yetakchi tashkilot:

**O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi
qoshidagi Yuristlar malakasini oshirish
markazi**

Dissertatsiya himoyasi O‘zbekiston Respublikasi Huquqni muhofaza qilish akademiyasi huzuridagi DSc.31/31.12.2020.Yu.67.01 raqamli ilmiy kengash asosidagi Bir martalik ilmiy kengashning 2023-yil 25-dekabr kuni soat 10:00 dagi majlisida bo‘lib o‘tadi (Manzil: 100047, Toshkent shahri, Shahrisabz ko‘chasi 42, Tel.: (99871) 202-04-96; faks: (99871) 202-04-96; e-mail: info@proacademy.uz).

Dissertatsiya bilan O‘zbekiston Respublikasi Huquqni muhofaza qilish akademiyasi Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (34-raqam bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 100047, Toshkent shahri, Shahrisabz ko‘chasi, 42, Tel.: (99871) 202-04-96).

Dissertatsiya avtoreferati 2023 yil 12-dekabr kuni tarqatildi.

(2023-yil 12-dekabrda 14-raqamli reestr bayonnomasi).

M.M. Mamasiddiqov

Ilmiy darajalar beruvchi Bir martalik ilmiy kengash raisi, yuridik fanlar doktori, professor

D.S. Abdullayeva

Ilmiy darajalar beruvchi Bir martalik ilmiy kengash kotibi, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

M.A. Aminjonova

Ilmiy darajalar beruvchi Bir martalik ilmiy kengash qoshidagi ilmiy seminar raisi, yuridik fanlar doktori, professor

Kirish (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Dunyo iqtisodiyotidagi o'zgarishlar, davlatlardagi umuminsoniy va ichki moliyaviy beqarorlikning ortib borishi, iqtisodiy rivojlanish muammolari, iqtisodiyotning turli tarmoqlarini rivojlantirish uchun mablag'larning yetishmasligi, raqobat muhitining kuchayib borishi, texnologiyalarning takomillashuvi, iste'molchilarning talablarini inobatga olgan holda tovar va xizmatlarning zamonaviy turlarini ishlab chiqarishga intilishning kuchayishi mehnat shartnomasi shartlarini belgilash va o'zgartirishga oid huquqiy munosabatlarni yangi mazmun bilan to'ldirishni talab qilmoqda.

Jahonda pandemiya sababli kelib chiqqan mehnat munosabatlari sohasidagi iqtisodiy va moliyaviy inqiroz 2022-2023-yillarga kelib nisbatan ijobiy tomonga o'zgardi. Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti(OECD)ning ma'lumotiga ko'ra, aholining bandligi va ishlab chiqarishdagi ishtiroki darajasi 2022-yil uchinchi choragida 69,4 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2023-yil oktabr holatiga 73,7 foizga ko'tarildi. Xodimlar yoki o'zini-o'zi ish bilan band qilganlar soni ham eng yuqori darajaga yetib, 607,9 million ishchini tashkil etdi. Ishsizlik darajasi ayollar uchun 5,1 foiz, erkaklar uchun 4,7 foiz bo'lib, dunyo miqyosida 4,9 foizni tashkil etdi¹. Xalqaro Mehnat Tashkiloti hisob-kitoblariga ko'ra, 2022-yilda global ish vaqti 2019-yilning to'rtinchi choragi darajasidan (inqirozga bo'lgan ko'rsatkich) 1 foizga past bo'ldi, bu 30 million to'liq kunlik ish o'rni taqchilligiga teng bo'ldi².

Respublikamizda 2019-2021-yillar oralig'ida pandemiyaning avj olishi, mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlash jarayonining jadallashuvi, jahon siyosiy va iqtisodiy hayotida yuz berayotgan voqealiklar natijasida migratsiya tizimining murakkablashishi aholi bandligini ta'minlash hamda mehnatga oid munosabatlarni amalga oshirish davlat siyosatining asosiy e'tibor markaziga aylandi. Xalqaro nufuzli reyting tashkiloti WJP Rule of Law indeksiga ko'ra, 2023-yilning birinchi choragida O'zbekiston mamlakat hududi bo'ylab qonunlarning amal qilishi bo'yicha 140 davlat ichida 107-o'rinni egallagan. Mazkur indeksda asosiy mehnat huquqlari samarali kafolatlanganlik darajasi bo'yicha 0,53 ball bilan 140 davlat orasida 87-o'rinni, ya'ni o'rta ko'rsatkichdan ko'ra pastroqni tashkil etmoqda. Xalqaro Valyuta Jamg'armasi ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida ishsizlik darajasi 9,5 foizni tashkil etmoqda³. Mamlakatimizning xalqaro reytinglardagi ko'rsatkichlarini oshirish uchun mehnat munosabatlarida yuzaga keluvchi shartnomaviy munosabatlardagi kelishuvchanlik tartibini yanada takomillashtirish mazkur sohani kompleks tadqiq etish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Zero, Prezidentimiz Sh.M. Mirziyoyev ta'kidlab o'tganidek, bugungi kunda mehnat resurslari qariyb o'n to'qqiz million kishiga yetdi, korxonalar soni esa so'nggi uch yilda ikki baravar oshdi. Amaldagi Mehnat kodeksi 1995-yilda qabul qilingan bo'lib, ushbu davrlarda xususiy sektor ulushi

¹ <https://www.oecd.org/newsroom/labour-market-situation-oecd-updated-january-2023.html>

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762_534.pdf

³ <https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD>

atigi 21 foiz bo'lgan, hozirda 83 foizdan oshgani qayd etildi. Shu bois, yangi kodeksda tadbirkorlar uchun keng imkoniyatlar yaratilmoqda, aholi bandligini oshirish bo'yicha ko'plab qulay sharoitlar ko'zda tutilmoqda¹.

Mamlakatimizda mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish bilan bog'liq nazariy va amaliy muammolar mavjudligini qayd etish o'rinlidir. Xususan, mehnat shartnomasini o'zgartirish tushunchasini ochib berish, mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslarini ishlab chiqish, ish joyi va ish o'rniga ta'rif berish, boshqa ishga o'tkazish, bekor turib qolish va ishlab chiqarish zaruriyati kabi tushunchalarning mazmun-mohiyatini to'liq ochib berish, boshqa ishga o'tkazish muddatlarini cheklash, mehnat shartnomasini o'zgartirishning yangi asoslari sifatida xodimlarning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi, ish beruvchining boshqa hududga ko'chishi munosabati bilan ish joyining (hududning) o'zgarishi bilan bog'liq tushunchalarni qonunchilikda aks ettirish vazifasi turibdi. Yuqoridagi omillar mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish mavzusini tadqiq etishning dolzarbligini tashkil etadi.

Mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish, bir tomondan, xodimlarning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanihga oid konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirishni kafolatlaydi, boshqa tomondan, majburiy mehnatning taqiqlanishida asosiy o'rin egallaydi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat qonunchiligini bozor iqtisodiyoti shartlariga moslashtirishi, uni ancha moslashuvchan qilishi, mehnat va u bilan bevosita bog'liq munosabatlarni individual-shartnomaviy tartibga solishni sezilarli kengaytirishi, xodimlar va ish beruvchilar manfaatleri muvozanatini ta'minlashi lozim. Yuqoridagi fikr-mulohazalar mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solishga ham to'la taalluqlidir.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (1995-y., 2022-y.), O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi (1995-y.), "Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida"gi (2018-y.), "Aholi bandligi to'g'risida"gi (2020-y.), "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi (2016-y.), "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi (2019-y.) qonunlar, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi (2017-y.), "2022 – 2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi (2022-y.), "O'zbekiston – 2030 strategiyasi to'g'risida"gi (2023-y.) Farmonlari, O'zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirining "Karantinga oid choralarni amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafida yoki uyda ishlashga o'tkazishning vaqtinchalik tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi buyrug'i va sohaga oid boshqa qonun hujjatlarining ijrosini amalga oshirishga ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

¹ https://t.me/Press_Secretary_Uz/2603

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. "Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari" ustuvor yo'nalishi bo'yicha bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Tadqiqot mavzusi maxsus monografik tadqiqot predmeti sifatida o'rganilmagan. Biroq huquqshunos olimlar tomonidan ushbu mavzuning ba'zi jihatlari o'quv adabiyotlarda va ilmiy maqolalarda aks etgan. Xususan, huquqshunos olimlar A.A. Inoyatov, M.A. Usmanova, Y. Tursunov, M.Y. Gasanov, Y.A. Sokolov, B. Djanbakiyev, G.D. Sattarova, Sh.A. Ismoilov, M.A. Raximov, X.A. Quchqarovlar muallifligidagi o'quv adabiyotlarida mehnat shartnomasini o'zgartirish mavzusi yoritib berilgan. Bundan tashqari, H.R. Rahmonqulov, I.B. Zokirov, O. Oqyulov, M. Mamasiddiqov, J.N. Raxmanbekov, Y.A. Raximovalar tomonidan e'lon qilingan ilmiy ishlarda shartnoma va bitimlarga oid muhim nazariy-metodologik qoidalar o'rin olgan.

MDH davlatlarida mehnat shartnomasini o'zgartirish bilan bog'liq tadqiqotlar V.V.Arhipov, M.A.Vishnyakova, G.B.Gamidli, S.Y.Golovina, K.N.Gusov, M.Y.Gusov, I.K.Dimitreva, A.M.Lushnikov, M.V.Lushnikova, T.Y.Kornusheva, V.I.Mironov, T.Nesterova, Y.P.Orlovskiy, T.V.Parpan, I.N.Pleshakova, A.Y.Petrov, G.G.Pashkova, M.A.Prokofev, V.V.Semenixin, O.V.Sgibneva, A.A.Sabitov, K.L.Tomashevskiy, V.N.Tolkunova, L.I.Filyushenko, Y.B.Xoxlov, J.A.Xamzina, A.D.Shevsov, Y.P.Sindyaykina, I.S.Sipkinalar tomonidan o'tkazilgan.

Xorijiy mamlakatlarda mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish masalalari Simon Deakin (University of Cambridge), Muayad Kamal (University of Portsmouth), Melissa W. Barringer (University of Massachusetts), George T. Milkovich (Cornell University), Mark NK Saunders, Adrian Thornhill (University of Birmingham), Linda Weidenstedt (Stockholm University) tomonidan o'rganilgan.

Dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya ishining mavzusi Toshkent davlat yuridik universiteti Kengashining 2021-yil 31-martdagi 5-sonli majlisi bayonnomasida tasdiqlangan.

Tadqiqotning maqsadi mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solishni kompleks va qiyosiy o'rganish asosida mavjud muammolarni aniqlash hamda ularni hal etishga qaratilgan ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalarni ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

mehnat shartlari tushunchasi hamda ularni mehnat shartnomasiga kiritish va o'zgartirishning umumiy qoidalarini ko'rib chiqish;

mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tushuncha sifatida ko'rib chiqish hamda uning mazmunini ochib berish;

mehnat shartnomasini o'zgartirishga olib keluvchi sabablarni aniqlash va

mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslarining ro'yxatini ishlab chiqish;
mehnat shartnomasini o'zgartirishda xodimlarning huquqlarini himoya qilishni ko'rib chiqish;
mehnat shartnomasini o'zgartirishning huquqiy oqibatlarini tahlil qilish;
mehnat shartnomasini o'zgartirishga oid turli tashkilotlar va sud amaliyotini o'rganish;
boshqa ishga o'tkazish tushunchasi va uning tasniflanishi bilan bog'liq qoidalarni o'rganish;
ish joyini o'zgartirish tartibi va asoslarini tahlil qilish va o'ziga xos xususiyatlarini tadqiq qilish;
mehnat shartnomasini o'zgartirishga oid milliy qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan tavsiya va takliflar ishlab chiqish;
mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish sohasidagi xalqaro standartlar va ilg'or xorijiy tajribani o'rganish.

Tadqiqotning obyekti mehnat shartnomasini o'zgartirish bilan bog'liq holda vujudga keladigan ijtimoiy-huquqiy munosabatlar tizimi hisoblanadi.

Tadqiqotning predmeti mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solishni belgilovchi normativ-huquqiy hujjatlar, huquqni qo'llash amaliyoti, xorijiy mamlakatlar qonunchiligi va amaliyoti, xalqaro standartlar, yuridik fanda mavjud bo'lgan konsepsiyalar hamda ilmiy-nazariy qarashlardan iborat.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot davomida qiyosiy-huquqiy, mantiqiy, tuzilmaviy, tahliliy, tarixiy, ilmiy manbalarni kompleks tadqiq etish, sotsiologik, empirik tadqiqot, statistik ma'lumotlar tahlili kabi usullardan foydalanildi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

mehnat shartnomasini o'zgartirishning asoslari ro'yxati ishlab chiqilib, ular mehnat shartlarining o'zgarishi, xodimning boshqa ishga o'tkazilishi, ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan joyning o'zgarishi, xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi, mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishidan iborat ekanligi asoslab berilgan;

ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi xodimning yashash joyiga qaytish imkonini bermaydigan masofada joylashgan hududga ish beruvchining ko'chishi ekanligi hamda u mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishidan farq qiluvchi tushuncha ekanligi asoslab berilgan;

xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish xodimni bir yil muddatga boshqa ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzish va uning asosida birinchi ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga o'zgartirish kiritish orqali amalga oshirilishi asoslab berilgan;

ishlab chiqarish zaruriyati hamda bekor turib qolish ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazish asoslari ekanligi ko'rsatib berilgan hamda ularga huquqiy ta'riflar ishlab chiqilgan;

xodim aynan o'sha ish beruvchida ishni davom ettirganda uning mehnat vazifalarini (kasbi, lavozimi, malakasi va mutaxassisligini) o'zgarishi boshqa ishga o'tkazish ekanligi asoslantirib berilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

mehnat shartnomasini o'zgartirishga olib keladigan asoslar ro'yxati ishlab chiqilgan;

mehnat resurslaridan samarali foydalanish va bekor turib qolishning oldini olish maqsadida xodimni boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborishga oid qoidalar ishlab chiqilgan;

mehnat shartnomasini o'zgartirishda kasaba uyushmalarining ishtiroki mexanizmlarini takomillashtirish ko'rsatib berilgan;

mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha o'zgartirish asoslari ko'rsatib berilgan;

mehnat shartnomasini o'zgartirish orqali xodimlarni ishda olib qolishning imkoniyatlari ko'rsatilgan;

mehnat shartnomasini o'zgartirish jarayonida taraflar o'rtasida qo'shimcha kelishuvni amalga oshirish tartibi asoslantirilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchligi. Tadqiqot natijalari xalqaro huquq va milliy qonunchilik normalari, rivojlangan davlatlar tajribasi, huquqni qo'llash amaliyoti, sotsiologik tadqiqotlarning anketa, intervyu va ekspert baholash shakllariga asoslangan, statistik ma'lumotlarni tahlil qilish natijalari umumlashtirilib, tegishli hujjatlar bilan rasmiylashtirilgan. Xulosa, taklif va tavsiyalar aprobatsiyadan o'tkazilib, ularning natijalari yetakchi milliy va xorijiy nashrlarda e'lon qilingan. Olingan natijalar vakolatli tashkilotlar tomonidan tasdiqlangan va amaliyotga joriy qilingan.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqotning ilmiy natijalari mehnat huquqining mehnat shartnomasini o'zgartirish haqidagi ilmiy qarashlarni kengaytiradi, mehnat shartnomasini o'zgartirish tushunchasi, mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari va shakllari, boshqa ishga o'tkazishni belgilash usullari kabi muhim nazariy masalalarni hal qilishda ahamiyatli hisoblanadi.

Tadqiqot ishining amaliy ahamiyati shundaki, ishlab chiqilgan takliflarni amalga oshirish mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solishni takomillashtirishga xizmat qiladi, shuningdek xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini hisobga olgan holda mehnat munosabatlaridagi dinamikani ta'minlashga imkon beradi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati "Mehnat huquqi", "Mehnat nizolarini hal etish", "Qiyosiy mehnat huquqi" modullarini o'qitish, ish beruvchilar, xodimlar hamda kasaba uyushmalari uchun amaliy qo'llanmalar tayyorlash, Oliy sud Plenumi qarorlarini ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Tadqiqot ishi bo'yicha olingan ilmiy natijalardan quyidagilarda foydalanilgan:

mehnat shartnomasini o'zgartirishning asoslari ro'yxatining, ya'ni mehnat shartlarining o'zgarishi, xodimning boshqa ishga o'tkazilishi, ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan joyning o'zgarishi, xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi hamda mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishidan iborat ekanligi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 133-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qonun ijodkorligi faoliyati to'g'risidagi 2022-yil 24-avgustdagi 12/21-56-son dalolatnomasi). Ushbu taklif

mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslarining kengaytirilgan ro'yxatini shakllantirishga xizmat qilgan;

ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi xodimning yashash joyiga qaytish imkonini bermaydigan masofada joylashgan hududga ish beruvchining ko'chishi ekanligi hamda u mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishidan farq qiluvchi tushuncha ekanligi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 146-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2023-yil 18-yanvardagi 04/2-10/5672-son dalolatnomasi). Mazkur takliflar ish beruvchining boshqa hududga ko'chib o'tishini mehnat shartnomasini o'zgartirishning mustaqil asosi sifatida mehnat qonunchiligida aks ettirishga xizmat qilgan;

xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish xodimni bir yil muddatga boshqa ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzish va uning asosida birinchi ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga o'zgartirish kiritish orqali amalga oshirilishi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 147-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2023-yil 18-yanvardagi 04/2-10/5672-son dalolatnomasi). Mazkur taklif xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborishni mehnat shartnomasini o'zgartirishning mustaqil asosi sifatida mehnat qonunchiligida aks ettirish uchun xizmat qilgan;

ishlab chiqarish zaruriyati hamda bekor turib qolish ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazish asoslari ekanligi hamda ularga berilgan huquqiy ta'riflar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2023-yil 18-yanvardagi 04/2-10/5672-son dalolatnomasi). Mazkur taklif ishlab chiqarish zaruriyati hamda bekor turib qolish tushunchalarini mehnat qonunchiligida aks ettirishga xizmat qilgan;

xodim aynan o'sha ish beruvchida ishni davom ettirganda uning mehnat vazifalarini (lavozimi, kasbi, malakasi va mutaxassisligini) o'zgarishi boshqa ishga o'tkazish ekanligi haqidagi takliflar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 138-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qonun ijodkorligi faoliyati to'g'risidagi 2022-yil 24-avgustdagi 12/21-56-son dalolatnomasi). Ushbu taklif boshqa ishga o'tkazish tushunchasini mehnat qonunchiligida aks ettirishga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Tadqiqotning natijalari 2 ta xalqaro va 2 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanida muhokamadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 16 ta ilmiy ish, jumladan, 9 ta ilmiy maqola (3 ta xorijiy nashrda), 7 ta tezis chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, to'qqizta paragraf, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Dissertatsiyaning hajmi 147 betni tashkil etgan.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish (dissertatsiya annotatsiyasi)** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo‘nalishlariga muvofiqligi, tadqiq etilayotgan muammoning o‘rganilganlik darajasi, dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta‘lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejaları bilan bog‘liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, ob‘ekti va predmeti, usullari, tadqiqotning ilmiy yangiligi va amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchliligi, tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati, ularning joriy qilinganligi, tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi, natijalarning e‘lon qilinganligi, dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi yoritib berilgan.

Dissertatsiyaning **“Mehnat shartnomasini o‘zgartirishning huquqiy tavsifi”** deb nomlangan birinchi bobida mehnat shartlari tushunchasi va ularni mehnat shartnomasida belgilash usullari, mehnat shartnomasini o‘zgartirish tushunchasi va uning asoslari, mehnat shartnomasini o‘zgartirishning muhim huquqiy asosi sifatida mehnat shartlarining o‘zgarishi kabi masalalar ochib berilgan.

Mazkur bobda mehnat shartlari tushunchasi tanqidiy jihatdan tahlil qilingan. Xususan, mehnat shartlari deganda, ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodimning mehnat faoliyati davomida amalga oshiriladigan ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushunilib, ularni mehnat shartnomasini tuzish jarayonida belgilash usullari ko‘rsatib berilgan. Mehnat shartlari mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi orqali belgilanishi aniqlandi. Bunda asosiy jihat mehnat shartnomasi zaruriy shartlari ro‘yxatining qonunchilikda belgilab qo‘yilganidir. Shu jihatdan mehnat shartnomasining fuqarolik huquqiy shartnomalardan farq qiluvchi o‘ziga xos jihatlari borligi asoslandi.

“Mehnat shartlari” tushunchasini tadqiq etishda A.A.Inoyatov, M.Y.Gasanov, Y.Tursunov, M.A.Usmonova, Sh.A.Ismoilov, A.A.Sabitov, K.N.Gusov, V.N.Tolkunova, A.Y.Petrov, M.A.Prokofev, Nicola Smit, Muayad Kamal Mohammad Hattab kabi olimlarning qarashlari tahlil qilingan. Xususan, A.A.Sabitovning mehnat shartlarini ish beruvchi va xodim o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasiga binoan xodimga ishonib topshirilgan ishning (mehnatning) texnik, texnologik va tashkiliy tavsiflari majmui sifatidagi ta‘rifiga alohida e‘tibor qaratilgan.

Mazkur bobning ikkinchi paragrafida mehnat shartnomasini o‘zgartirish tushunchasi va asoslari tahlil qilindi. Xususan, mehnat shartnomasini o‘zgartirish tushunchasi bo‘yicha huquqshunos olimlarning (A.A.Inoyatov, M.Y. Gasanov, Y.Tursunov, V.L.Geyxman, V.V.Semenixin, O.V.Sgibneva, E.B.Xoxlov, S.Deakin va boshqalar) fikrlari, xorijiy mamlakatlar (Germaniya, Yaponiya, Vengriya, Gretsiya, Qozog‘iston, Rossiya) qonunchiligi o‘rganildi. Jumladan, huquqshunos M.A. Prokofev mehnat shartnomasini o‘zgartirish deganda mehnat shartnomasi taraflari tomonidan tuzilgan va mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan asoslar

bo'yicha kelishilgan bir yoki bir nechta muhim shartlarning o'zgarishini tushunish lozimligini ta'kidlaydi. Tahlillarga asosan ushbu tushunchaga quyidagicha mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi. Unga ko'ra, "mehnat shartnomasini o'zgartirish deganda mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha va tartibda xodim hamda ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasining shartlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish orqali mehnatga oid munosabatlarni taraflarning majburiyatlarini o'zgartirilgan holda saqlab qolish tushuniladi". Bundan tashqari mehnat shartnomasini o'zgartirishning asoslari o'rganilib, ularning ro'yxati mavjud emasligi aniqlandi. Mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslariga oid amaliyot va xorijiy tajribani o'rganish natijasida ularning ro'yxati ishlab chiqildi. Xususan, ularga mehnat shartlarining o'zgarishi, xodimning boshqa ishga o'tkazilishi, ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan joyning o'zgarishi, xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi, mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishi, tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi o'zgarganligi, xodimni ishdan chetlashtirish kabi asoslardan iborat ekanligi asoslab berildi.

Mazkur bobda mehnat shartlarining o'zgarishi – mehnat shartnomasini o'zgartirishning muhim huquqiy asosi sifatida tadqiq etildi. Mehnat shartlarining o'zgarishida xodimning ayni ishlab turgan ishi saqlanib qoladi, faqat ob'ektiv (texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmlarining qisqarganligi) va sub'ektiv (xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish huquqi) sabablar mavjud bo'lganda, mehnat shartlarining ijtimoiy (mehnatga haq to'lash miqdori, ish vaqtining, ta'tilning davomiyligi va boshqa shartlar) hamda ishlab chiqarish omillari (texnika, sanitariya, gigiyenaga oid, ishlab chiqarish, maishiy va boshqa shartlar)ni inobatga olgan amalga oshirishni nazarda tutilishi lozimligiga e'tibor qaratildi.

Ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o'zgartirish xususida korxonadagi xodimlarning vakillik organlari bilan oldindan maslahatlashuvni amalga oshirish tartibi haqida M.Y.Gasanov, G.D.Sattarova, X.Primqulov, X.Qo'chqorovlarning qarashlari, shuningdek Yaponiya va Germaniya kabi rivojlangan mamlakatlarning qonunchiligi o'rganildi. Jumladan, Yaponiya "Mehnat shartnomalari to'g'risida"gi Qonunining 10-moddasida ish beruvchi mehnat shartnomasini o'zgartirishi munosabati bilan o'zgartirilgan mehnat shartlari to'g'risida xodimni xabardor qilish, vujudga kelgan vaziyat xodimga tug'dirishi mumkin bo'lgan noqulaylik darajasini e'tiborga olishi, mehnat shartlarini o'zgartirish oqilonalik bilan amalga oshirilishi, o'zgartirilgan mehnat qoidalari mazmunining qonunga muvofiqligi, kasaba uyushmasi bilan muzokaralar olib borilganligi hamda mehnat shartlarini o'zgartirish bilan bog'liq boshqa holatlarga amal qilishi lozimligi belgilangan.

Mehnat qonunchiligida ish beruvchi tomonidan xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hollarda amalga oshirilishi belgilangan bo'lib,

unga qo‘shimcha sifatida mamlakatda va mintaqada favqulodda holatlar e‘lon qilingan hollarni ham kiritish maqsadga muvofiqligi bo‘yicha takliflar berilgan.

Dissertatsiyaning **“Boshqa ishga o‘tkazishni huquqiy tartibga solish”** deb nomlangan ikkinchi bobida boshqa ishga o‘tkazish tushunchasi va uning tasniflanishi, xodimlarni boshqa ishga doimiy o‘tkazishning huquqiy tavsifi, boshqa ishga vaqtincha o‘tkazishni huquqiy tartibga solishning nazariy va amaliy masalalari tahlil qilingan.

Xususan, tadqiqot ishida “boshqa ishga o‘tkazish” tushunchasi mehnat qonunchiligida aks ettirilmaganligi hamda uning mehnat shartnomasini o‘zgartirishning boshqa turlaridan aniq farqlari belgilab berilmaganligi ko‘rsatib o‘tilgan. Shu sababli mazkur tushuncha bilan bog‘liq olimlarning turli fikr-mulohazalari o‘rganilgan. Xususan, huquqshunos olimlar (A.A.Inoyatov, M.Y.Gasanov, O.V.Sgibneva, Y.Tursunov, M.V.Lushnikov, A.M.Lushnikova) tomonidan berilgan ta‘riflar tahlil qilingan. Shuningdek, xorijiy davlatlar qonunchiligida (Rossiya, Ozarbayjon, Qozog‘iston, Moldova) belgilangan boshqa ishga o‘tkazish asoslariga oid normalarning o‘ziga xos xususiyatlari va ijobiy jihatlari o‘rganilib, qonunchilikda belgilash zarurati va huquqiy ahamiyati ko‘rsatib berilgan.

Dissertant tomonidan milliy va xorijiy mamlakatlar mehnat qonunchiligini o‘rganish orqali quyida ko‘rsatilgan holatlarni boshqa ishga o‘tkazishning asosiy yo‘nalishlari sifatida tavsiflash va ularni yanada takomillashtirish maqsadga muvofiq ekanligi alohida ko‘rsatib o‘tilgan:

birinchidan, boshqa ishga o‘tkazishning faqat bir ish beruvchi doirasida amalga oshirilishi hamda korxonada manzili o‘zgarganda xodimning mehnat munosabatlarini davom ettirishining huquqiy oqibatlari;

ikkinchidan, xodimga mehnat shartnomasida kelishilganidan tashqari qo‘shimcha xizmat vazifalarining yuklanishi;

uchinchidan, xodimning roziligi boshqa ishga o‘tkazishni amalga oshirishning asosiy sharti sifatida baholanishi;

to‘rtinchidan, boshqa ishga o‘tkazish va ish joyini o‘zgartirishning o‘zaro farqli jihatlari.

Xodim boshqa ishga o‘tkazilayotganda u o‘zi bajarish uchun o‘tkazilgan ishga kirishishi kerak bo‘lgan aniq sana belgilanishi kerak. Bunda boshqa ishga o‘tkazish qaysi muddatga amalga oshirilayotganiga qarab doimiy va vaqtincha o‘tkazishga ajratiladi. Ayniqsa, vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishda muddatni belgilash eng asosiy jihat hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishning muddatlariga aniqlik kiritilmagan. Shuni inobatga olgan holda vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishni quyidagi turlarga ajratgan holatda muddatlarni belgilash maqsadga muvofiq hisoblanadi:

tarablarning kelishuviga ko‘ra – bir yil muddatga;

vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning o‘rnini egallash munosabati bilan – xodim ishga chiqquniga qadar;

ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan – ikki oy muddatga.

Dissertant tomonidan mazkur bobda “ishlab chiqarish zaruriyati” va “bekor turib qolish” tushunchalari mohiyatini tahlil qilish bilan bog‘liq izlanish natijalari aks etgan. Jumladan, ushbu tushunchalarga M.Y.Gasanov, Y.Tursunov, V.V.Arhipovlar tomonidan berilgan ilmiy ta’riflar o‘rganilgan. Xususan, Y.Tursunov unga quyidagicha ta’rif beradi: “Ishlab chiqarish zarurati bo‘lib, tabiiy yoki texnogen tUSDagi ofatlar va falokatlar sodir bo‘lishini oldini olish, basharti yuz bergan bo‘lsa, ularning oqibatlarini bartaraf etish, korxonaga uchun yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan jiddiy moddiy zararni oldini olish, insonlar salomatligi va hayotiga xavf soluvchi favqulodda omillarni bartaraf qilish, boshlangan ishni tugallash, texnologik rejimda uzilish sodir bo‘lishiga yo‘l qo‘ymaslik, vaqtincha ishda yo‘q xodim vazifalarini bajarib turish kabilar sanalishi mumkin”. Bu orqali ishlab chiqarish zaruriyati hollarida mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga vaqtincha xodimning roziligisiz o‘tkazish uchun asos bo‘ladigan holatlar ro‘yxati shakllantirildi.

Dissertatsiyaning **“Mehnat shartnomasini o‘zgartirishning huquqiy asoslarini takomillashtirish”** deb nomlangan uchinchi bobida mehnat shartnomasini o‘zgartirishning asoslari sifatida ish beruvchining boshqa joyga ko‘chishi, xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi hamda ish joyi o‘zgarganda mehnat shartnomasini o‘zgartirish masalalarini ko‘rib chiqishga bag‘ishlangan.

Mazkur bobda mehnat shartnomasini o‘zgartirishning yangi asosi sifatida xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish tushunchasi bo‘yicha xorijiy davlatlar (Qozog‘iston, Rossiya, Belarus, Sloveniya, Angliya) qonunchiligi va huquqshunos olimlar (V.P.Semich, M.A.Vishnyakova, S.Y.Golovina)ning fikr-mulohazalari tahlil qilindi. Jumladan, xorijiy amaliyotda “secondment” tushunchasi mavjud bo‘lib, u inson resurslarini boshqarish sohasida qo‘llaniladigan ushbu atama asosiy ish beruvchi bilan mehnat munosabatlarini saqlab qolgan holda boshqa ish beruvchiga vaqtincha o‘tkazishni anglatadi. Huquqshunos V.P.Semichning fikriga ko‘ra, ishchi kuchining malaka va tajribasini oshirishga imkoniyat yaratishini, shuningdek, ishlab chiqarishda vujudga keladigan turli muammoli vaziyatlarda xodimlarni ishdan bo‘shatilishini oldini olish chorasi hisoblanadi.

Ushbu tushunchaning yana bir o‘ziga xos jihati xodim bilan vaqtincha xizmat safariga yuborilgan ish beruvchi o‘rtasida alohida muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi va xodimning asosiy ish joyidagi mehnat shartnomasining amal qilishini to‘xtatib turishdir. Mehnat shartnomasini to‘xtatib turish asoslari qonunchilikda (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 503-moddasi, “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonunning 41-moddasi) ayrim normalarida qayd etilgan bo‘lsa-da, alohida tartibda tushuntirish berilmaganligi va qanday munosabatlar mehnat shartnomasini to‘xtatib turishi lozimligi aks ettirilmagan. Ushbu asoslarni inobatga olgan holda mehnat qonunchiligida “mehnat shartnomasini to‘xtatib turish” asoslarini aks ettirish maqsadga muvofiqligi asoslandi va uning ta’rifi ishlab chiqildi.

Qonunchilikda mavjud bo'lgan xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborishga o'xshash "autstaffing" va "xizmat safari" tushunchalari tahlil qilinib, ularning bir-biriga o'xshash va farqli jihatlari o'rganildi.

Mazkur bobda "ish joyi" tushunchasini ochib berish bilan bog'liq izlanish natijalari aks etgan. Ish joyi tushunchasiga (M.Y. Gasanov, Y. Tursunov, Y.P. Sindyaykina, I.S. Sipkina, S. Sarper, Linda Weidenstedt) huquqshunos olimlar tomonidan berilgan ilmiy ta'riflar o'rganildi. Jumladan, Suzek Sarper ish joyi deganda ish beruvchi tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish maqsadida xodimlar bilan moddiy va nomoddiy ne'matlarni ishlab chiqaradigan tashkilot hisoblanishini aytib o'tgan. Shuningdek, Tojikiston, Turkiya, Rossiya mehnat qonunchiligida belgilangan normalar o'rganildi. Ushbu o'rganishlar natijasida ish joyi tushunchasining mohiyati aniqlashtirildi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ish joyi tushunchasi mavjud emasligini inobatga olgan holda alohida mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi.

Xorijiy mamlakatlar mehnat qonunchiligini o'rganish jarayonida ish joyini o'zgartirish tushunchasi o'rnida asosan "ko'chirish" atamasi qo'llanilishini ko'rishimiz mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunlari kodeksida (1971-y.) "ko'chirish" atamasidan foydalanilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida esa aksincha, "ko'chirish" o'rnida "ish joyini o'zgartirish" atamasidan foydalanilmoqda. Huquqshunos olim M.Y. Gasanov bu atama "o'tkazish" atamasi bilan ohangdosh bo'lganligi uchun amalda ko'rsatilgan tushunchalarning aralashib ketishiga olib kelishi mumkinligi bilan izohlaydi. Ish joyini o'zgartirishning mazmun-mohiyatini tushunishda asosiy e'tibor beriladigan xususiyat bu – xodimning yangi bajaradigan vazifasi mehnat shartnomasida belgilanmaganligi va rozilik olishning mavjud emasligi bilan izohlanadi. Xususan, huquqshunos olimi M.Y. Gusov "ish joyini o'zgartirishning asosiy xususiyatlari sifatida xodimning ish joyini va xodim ishlaydigan tarkibiy bo'linmani o'zgartirishga yo'l qo'yilishi, ish beruvchining o'zgarmasligi, tomonlar belgilagan mehnat shartnomasi shartlarining o'zgarmasligi, ish bajariladigan hududning o'zgarmasligi va xodimning roziligini olmasdan amalga oshirishni aytib o'tgan". Shu asosda ish joyini o'zgartirishning asoslari aniqlashtirilib, uning mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan va mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishidan iborat bo'lishi asoslantirildi.

XULOSA

Tadqiqot natijasida quyidagi ilmiy-nazariy va amaliy takliflar hamda xulosalar ishlab chiqildi:

I. Ilmiy-nazariy taklif va xulosalar:

1. Mehnat huquqi fanida mehnat shartnomasining subinstitutlari bo'lgan mehnat shartnomasini tuzish va mehnat shartnomasini bekor qilishning asoslari yaxshi ishlab chiqilgan. Xususan, mehnat shartnomasini bekor qilishning tugal asoslari ro'yxati mavjud. Biroq mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari haqiqatda mehnat shartnomasini o'zgarishiga olib keladigan sabablar bilan to'liq mos kelmaydi. Mehnat shartnomasining amalda o'zgarishiga olib keladigan bir

qator obyektiv sabablar mavjud bo'lib, ularning ro'yxati mehnat huquqi nazariyasida ko'rsatib berilmagan. Ushbu sabablarni tahlil qilish asosida mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslarining ro'yxatini quyidagilar tashkil qilishi asoslantirib berildi:

- mehnat shartlarining o'zgarishi;
- xodimni boshqa ishga o'tkazish;
- ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan hududning o'zgarishi;
- xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi;
- mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish o'rnining o'zgarishi;
- tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi o'zgarganligi;
- xodimni ishdan chetlashtirish.

2. Mehnat shartnomasini o'zgartirishda sub'ektlarga ko'ra tasniflash asoslari ishlab chiqildi. Unga ko'ra, mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari sifatida "taraflarning kelishuviga ko'ra", "taraflardan birining tashabbusi bilan", "taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra" turlarga bo'linishi taklif qilinmoqda.

3. Taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra mehnat shartnomasini o'zgartirishning asoslari ko'rsatib berildi. Ular quyidagilardan iborat:

shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning avvalgi ishga tiklanganligi sababli boshqa ishga o'tkazish;

ishga qabul qilishga doir belgilangan qoidalarning buzilganligi, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etish imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilganda boshqa ishga o'tkazish;

bajarayotgan ishiga malakasi yetarli emasligi oqibatida noloyiq ekanligi sababli boshqa ishga o'tkazish;

qonunchilikka muvofiq mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga monelik qiladigan holatlar yuzaga kelganligi (xodimning belgilangan tartibda berilgan tibbiy xulosaga muvofiq mehnat faoliyatiga to'liq qobiliyatsiz deb e'tirof etilganligi, shuningdek davlat sirlaridan foydalanish huquqi bekor qilinganligi, agar bajarilayotgan ish shunday foydalanish huquqini talab qilsa, muayyan ishni bajarishga doir ruxsatnomadan yoki litsenziyadan mahrum etilganligi va boshqalar) sababli boshqa ishga o'tkazish;

mehnat shartnomasini ota-onadan birining (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsning) va vakolatli organlarning talabiga ko'ra o'zgartirish;

tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi o'zgarganligi sababli boshqa ishga o'tkazish;

ishlab chiqarish zaruriyati hollarida vaqtincha mehnat shartlarini o'zgartirish; qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

4. Mehnat huquqi fanida mehnat shartnomasini o'zgartirish tushunchasi munozarali hisoblanadi. Mazkur tushuncha bo'yicha asosiy qarashlar quyidagilardan iborat: mehnat shartnomasining muhim va zaruriy shartlarini o'zgartirish; mehnat shartnomasining mazmunini o'zgartirish; mehnat

shartnomasining muhim shartlarini o'zgartirishga qaratilgan yuridik akt. Shuningdek, mehnat qonunchiligida ham mehnat shartnomasini o'zgartirish tushunchasiga huquqiy ta'rif berilmagan. Mehnat qonunchiligini qo'llashda yuzaga kelayotgan tushunmovchiliklarning oldini olish maqsadida mazkur tushunchaga quyidagicha mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi. Unga ko'ra, "Mehnat shartnomasini o'zgartirish deganda mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha va tartibda xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasining shartlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish orqali mehnatga oid munosabatlarni taraflarning majburiyatlarini o'zgartirilgan holda saqlab qolish tushuniladi".

5. Mehnat qonunchiligida boshqa ishga o'tkazish tushunchasiga berilgan ta'rif uning mazmunini to'liq ochib bermagan. Uning asosiy kamchiligi ushbu tushunchada boshqa ishga o'tkazish doirasining aynan bir ish beruvchi doirasida bo'lishi, shuningdek mehnat vazifalariga kasb faoliyatini ham kiritish zarur. Natijada ushbu tushunchani yangi mazmun bilan to'ldirish maqsadida mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi. Unga ko'ra, "xodimning aynan o'sha ish beruvchida ishni davom ettirayotganda, uning mehnat shartnomasida belgilangan kasb, malaka, lavozim va mutaxassisligini o'zgarishiga sabab bo'ladigan mehnat vazifalarini o'zgartirish boshqa ishga o'tkazish hisoblanadi".

6. Korxonada ishlab chiqarishning muayyan muddatga to'xtab qolishi natijasida xodimlarning bekor (ishlamay) turib qolish holatlari tez-tez uchrab turadi. Vaqtincha boshqa ishga o'tkazishda ushbu tushunchaning ahamiyatini hisobga olib, unga quyidagicha mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi:

- "Ishni iqtisodiy, texnologik, tashkiliy sabablarga, boshqa ishlab chiqarishga doir yoki tabiiy xususiyatga ega bo'lgan sabablarga ko'ra vaqtincha to'xtatib turish – bekor turib qolishdir".

7. Mehnat qonunchiligiga ishlab chiqarish zaruriyati tushunchasi kiritilishi lozim. Ishlab chiqarish zaruriyati xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazishda asosiy sabablardan biri hisoblanadi. Shu sababli mazkur tushunchaga quyidagicha mualliflik ta'rifi berildi:

- "Ishda bekor turib qolishning oldini olish yoki bartaraf etish, vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning o'rniga ishlab turish, ishlab chiqarish avariya va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish, favqulodda holat yoki favqulodda vaziyatda bajariladigan yoki tabiiy, texnogen va ekologik tusdagi (yong'in, suv toshqini, zilzila, epidemiya, epizootiya va boshqa) halokat oqibatlarining oldini olish va (yoki) ularni bartaraf etish maqsadida, shuningdek butun aholi yoki uning bir qismi hayoti yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda amalga oshiriladigan kechiktirib bo'lmaydigan kutilmagan ishlarni bajarish zarurati ishlab chiqarish zaruriyatidir".

8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida "ish joyi" va "ish o'rne" tushunchalariga alohida ta'rif berish maqsadga muvofiq. "Ish joyi – xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra mehnat faoliyatini amalga oshiradigan ish beruvchi (tashkilot, uning alohida bo'linmasi yoki jismoniy shaxs), shuningdek xodim mehnat qilishi kerak bo'lgan joy".

9. Ish o'rne tushunchasiga quyidagicha ta'rif berishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz: "Ish o'rne ish beruvchi tomonidan bevosita yoki bilvosita nazorat

qilinadigan joy bo‘lib, xodim bu joyda bo‘lishi yoki u mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan mehnat vazifasiga doir ishni bajarish uchun bu joyga yetib kelishi kerak”.

II. Amaldagi qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan takliflar:

10. Mehnat shartlarini o‘zgartirishda ish beruvchining xodimni ogohlantirish muddatini qisqartirish, shuningdek mehnat shartlarini o‘zgartirish ommaviy tusga ega bo‘lgan taqdirda maslahatlashuvlar o‘tkazish bilan bog‘liq qo‘shimchalarni O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga kiritish taklif etiladi:

“137-modda. Ish beruvchining mehnat shartlarini xodimning roziligisiz o‘zgartirish huquqi

Ish beruvchi mehnat shartlarining kelgusidagi o‘zgarishi to‘g‘risida xodimni ogohlantirishning ikki haftadan ortiq muddatini shunga mutanosib pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqli. Bundan ogohlantirish muddatini pulli kompensatsiyaga almashtirishga xodimning roziligi bilan yo‘q qo‘yiladi.

Agar mehnat shartlarini o‘zgartirish ommaviy tusga ega bo‘lsa ish beruvchi xodimlar uchun mehnat shartlarini o‘zgartirish xususida kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan dastlabki maslahatlashuv o‘tkazadi.

Mehnat shartlari xodimlar guruhi uchun noqulay tarzda o‘zgargan taqdirda ish beruvchi mahalliy mehnat organiga, shuningdek kasaba uyushmalarining hududiy va tarmoq birlashmasiga bunday o‘zgarishlarning sabablari to‘g‘risida axborot taqdim etishi lozim”.

11. Xodimni vaqtinchalik boshqa ishga o‘tkazishga oid qoidalarni takomillashtirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga quyidagi moddani kiritish taklif etiladi:

“141-modda. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra xodim boshqa ishga bir yil muddatgacha vaqtincha o‘tkazilishi mumkin, bunday o‘tkazish qonunga muvofiq o‘zining ish joyi saqlanib qolinadigan vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning o‘rnini egallash uchun amalga oshirilayotgan taqdirda ushbu xodim ishga chiqquniga qadar o‘tkazilishi mumkin. Agar xodimni boshqa ishga o‘tkazish muddati tugagach unga avvalgi ishi berilmagan, xodim uning berilishini talab qilmagan va ishlashni davom ettirayotgan bo‘lsa, o‘tkazishning vaqtinchalik xususiyati to‘g‘risidagi kelishuvning sharti o‘z kuchini yo‘qotadi hamda o‘tkazish doimiy deb hisoblanadi”.

12. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida boshqa ishga doimiy o‘tkazishning asosiy sharti sifatida xodimni sog‘lig‘i holatiga ko‘ra boshqa ishga doimiy o‘tkazish bilan bog‘liq alohida moddani joriy etish maqsadga muvofiq va u quyidagi tartibda ifodalash taklif etiladi:

“143-modda. Xodimni sog‘lig‘i holatiga ko‘ra boshqa ishga doimiy o‘tkazish

Ish beruvchi bo‘sh (vakant) ish o‘rni mavjud bo‘lgan taqdirda, sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra, tibbiy xulosaga muvofiq yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘sirini istisno etadigan, sog‘lig‘ining holati bo‘yicha qarshi

ko'rsatma bo'lmagan ishga doimiy o'tkazishga muhtoj bo'lgan xodimni uning roziligi bilan shunday ishga o'tkazishi shart. Xodim boshqa ishga o'tkazilishni rad etgan taqdirda, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi xodim sog'lig'i holati bo'yicha qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazilishni rad etganligi munosabati bilan xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi to'langan hamda ushbu Kodeksda nazarda tutilgan kafolatlar taqdim etilgan holda bekor qilinishi mumkin".

13. Ish joyining o'zgarishini mehnat shartnomasining shartini o'zgarishi sifatida qonunchilikda belgilash maqsadida quyidagi normani kiritish taklif etilmoqda:

"146-modda. Ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan joyning o'zgarishi

Ish beruvchi xodimni ish beruvchining kelgusida boshqa joyga (xodimning yashash joyidan unga yashash joyiga qaytish imkonini bermaydigan masofada joylashgan hududga) ko'chishi to'g'risida kamida ikki oy oldin yozma shaklda ogohlantirishi shart.

Ish beruvchi o'zining kelgusida boshqa joyga ko'chishi to'g'risida xodimni ikki haftadan oshadigan ogohlantirish muddatini mutanosib pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqli. Xodimning ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ko'chib o'tishga roziligi mehnat shartnomasiga doir qo'shimcha kelishuv tuzish orqali rasmiylashtiriladi.

Xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ko'chishni yozma ravishda rad etgan taqdirda, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ko'chishni rad etganligi sababli xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi to'langan va ishga joylashish davrida ish haqi saqlab qolingan holda bekor qilinadi".

14. Xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi mehnat shartnomasini o'zgartirish ekanligi haqidagi qoidalarni qonunchilikda belgilash taklif etilmoqda:

"147-modda. Xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish

Xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish faqat uning yozma roziligi bilan bir yildan ko'p bo'lmagan muddatga amalga oshirilishi mumkin va bu xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan ish beruvchi bilan tuziladigan alohida muddatli mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi. Avvalgi ish joyida tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan davrda to'xtatib turiladi.

Zarur bo'lgan taqdirda xodimni vaqtincha xizmat safariga yuborish muddati vaqtincha xizmat safariga yuborilgan xodim, xodimni vaqtincha xizmat safariga yuborgan ish beruvchi va xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan uzaytirilishi, biroq ko'pi bilan bir yilga uzaytirilishi mumkin.

Xodim boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilganda xodimning roziligi bilan uning mehnat vazifasi o'zgartirilishi mumkin".

III. Amaliy taklif va xulosalar:

15. Xodimlarning ishlab chiqarish zaruriyati, bekor turib qolish faktlari haqida axobrot olish huquqini ta'minlovchi mexanizmni kiritish. Ushbu maqsadda Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy web saytida (mehnat.uz) barcha korxonalar, muassasa va tashkilotlarga hamda ularda mehnat faoliyatini olib boruvchi xodimlarga vujudga kelishi mumkin bo'lgan favqulodda holatlar (havo haroratining yuqori darajaga ko'tarilishi yoki tushib ketishi, tabiiy, texnogen va ekologik tushdagi yong'in, suv toshqini, zilzila, epidemiya, epizootiya va boshqa halokatlar sodir bo'lishi mumkinligi to'g'risida oldindan xabar berish tizimini joriy etish va bu borada tegishli tushuntirish ishlarini olib borish).

16. Mehnat munosabatlarida rotatsiya bilan bog'liq munosabatlarni amalga oshirish mexanizmlarini ishlab chiqish va amaliyotda qo'llash, rahbar xodimlarni rotatsiya qilishning huquqiy asoslari va moliyaviy-iqtisodiy mexanizmlarini yaratish, korrupsiyaga ta'sirchanlik darajasini hisobga olgan holda "Rotatsiya qo'llanadigan lavozimlar toifasi va uni qo'llash mezonlari"ni ishlab chiqish, rotatsiyaning qo'yilgan maqsadlarga erishish imkonini beradigan optimal muddatini belgilash.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc. 31/31.12.2020.Yu.67.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ
СТЕПЕНЕЙ ПРИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ АКАДЕМИИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

ЮЛДАШЕВ ИКБОЛЖОН РАХИМОВИЧ

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2023

Тема диссертационной работы доктора философии (Doctor of Philosophy) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за номером №B2021.2. PhD/Yu545.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском и английском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета (www.proacademy.uz) информационно-образовательном портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель:

Исмоилов Шухратжон Абдусаминович
доктор юридических наук (DSc)

Официальный оппоненты:

Хамрокулов Баходир Мамашарифович
доктор юридических наук, и.о. профессора

Рахимкулова Лола Улугмурадовна
доктор философии по юридическим
наукам (PhD)

Ведущая организация:

**Центр повышения квалификации юристов
при Министерстве юстиции Республики
Узбекистан**

Защита диссертации состоится 25 декабря 2023 г. в 10:00 на заседании научного совета DSc. 31/31.12.2020.Yu.67.01 при Правоохранительной академии Республики Узбекистан (Адрес: 100047, г. Ташкент, Мирабадский район, ул. Шахрисабз, д. 42. Тел.: (99871) 202-04-96; факс: (99871) 233-35-81; e-mail: info@proacademy.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Правоохранительной академии Республики Узбекистан (зарегистрирована под № 34). (Адрес: 100047, г. Ташкент, Мирабадский район, ул. Шахрисабз, д. 42, e-mail: info@proacademy.uz).

Автореферат диссертации разослан 12 декабря 2023 г.

(протокол реестр № 14 от 12 декабря 2023 г.)

М.М. Мамасиддиков
Председатель Разового научного
совета по присуждению ученых
степеней, доктор юридических наук,
профессор

Д.С. Абдуллаева
Ученый секретарь Разового научного
совета по присуждению ученых
степеней, доктор философии по
юридическим наукам (PhD)

М.А. Аминжанова
Председатель Научного семинара при
Разовом научном совете по
присуждению ученых степеней,
доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Изменения в мировой экономике, нарастание глобальной и внутренней финансовой нестабильности в государствах, проблемы экономического развития, недостаток средств для развития различных отраслей экономики, усиление конкурентной среды, совершенствование технологий, стремление к созданию современных видов товаров и услуг с учетом требований потребителей требуют наполнить новым содержанием правовые отношения, связанные с определением и изменением условий трудового договора.

В мире экономический и финансовый кризис в сфере трудовых отношений, вызванный пандемией, к 2022-2023 годам относительно улучшился в положительную сторону. Согласно данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) «уровень занятости и участия в производстве в третьем квартале 2022 года составил 69,4%, а к октябрю 2023 года поднялся до 73,7%. Количество наемных работников или самозанятых также достигло максимального уровня, составив 607,9 миллионов работников. Уровень безработицы для женщин составил 5,1%, для мужчин – 4,7%, в целом по миру – 4,9%»¹. По расчетам Международной организации труда, «в 2022 году глобальное рабочее время сократилось на 1% по сравнению с уровнем четвертого квартала 2019 года (докризисный показатель), что эквивалентно дефициту в 30 миллионов полных рабочих дней»².

В нашей республике резкая вспышка пандемии в 2019-2021 годах, ускорение процессов перераспределения трудовых ресурсов, усложнение системы миграции в результате событий в мировой политической и экономической жизни привели к тому, что обеспечение занятости населения и реализация трудовых отношений стали основным центром внимания государственной политики. Согласно индексу верховенства права WJP Rule of Law, в первом квартале 2023 года Узбекистан занял 107-е место из 140 стран по соблюдению законов на территории страны. По уровню эффективных гарантий основных трудовых прав в данном индексе Узбекистан набрал 0,53 балла и занял 87-е место из 140 стран, то есть ниже среднего показателя. По данным Международного валютного фонда, уровень безработицы в Узбекистане составляет 9,5%³. Для повышения таких показателей страны в международных рейтингах необходимо дальнейшее совершенствование порядка достижения согласия в договорных отношениях, возникающих в сфере трудовых отношений, что обуславливает потребность в комплексном исследовании данной сферы. Как подчеркнул Президент Ш.М. Мирзиёев, «сегодня трудовые ресурсы достигли почти 19 миллионов человек, а число предприятий за последние три года выросло вдвое.

¹ <https://www.oecd.org/newsroom/labour-market-situation-oecd-updated-january-2023.html>

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

³ <https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD>

Действующий Трудовой кодекс был принят в 1995 году, когда доля частного сектора составляла всего 21%, сейчас она превысила 83%. Поэтому в новом кодексе предусматриваются широкие возможности для предпринимателей, множество благоприятных условий для повышения занятости населения»¹.

В нашей стране имеются теоретические и практические проблемы, связанные с правовым регулированием изменения трудового договора. В частности, стоит задача раскрыть понятие изменения трудового договора, разработать основания изменения трудового договора, дать определение понятиям «места работы» и «рабочего места», раскрыть содержание таких понятий как перевод на другую работу, простой и производственная необходимость, ограничить сроки перевода на другую работу, отразить в законодательстве новые основания изменения трудового договора, такие как направление работника к другому работодателю в служебную командировку, изменение места работы (местности) в связи с переездом работодателя в другую местность. Вышеперечисленные факторы обуславливают актуальность исследования темы правового регулирования изменения трудового договора.

Правовое регулирование изменения трудового договора, с одной стороны, гарантирует реализацию закрепленных в Конституции прав работников на достойный труд, свободный выбор профессии и рода деятельности, безопасные и отвечающие требованиям гигиены условия труда, справедливую оплату труда не ниже установленного минимального размера без какой бы то ни было дискриминации, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом, с другой стороны, играет важную роль в запрещении принудительного труда.

Реформы, проводимые в Узбекистане, должны приспособить трудовое законодательство к условиям рыночной экономики, сделать его более гибким, существенно расширить индивидуально-договорное регулирование труда и непосредственно связанных с ним отношений, обеспечить баланс интересов работников и работодателей. Вышеприведенные соображения полностью относятся и к правовому регулированию изменения трудового договора.

Данное диссертационное исследование в определенной степени послужит обеспечению исполнения Трудового кодекса Республики Узбекистан (1995 г., 2022 г.), Гражданского кодекса Республики Узбекистан (1995 г.), Законов «О частных агентствах занятости» (2018 г.), «О занятости населения» (2020 г.), «Об охране труда» (2016 г.), «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (2019 г.), Указов Президента Республики Узбекистан «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» (2017 г.), «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» (2022 г.), «О стратегии Узбекистан – 2030» (2023 г.), приказ министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о временном порядке перевода

¹ https://t.me/Press_Secretary_Uz/2603

работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер» и других нормативно-правовых актов в данной сфере.

Связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики. Данная диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Тема исследования не являлась предметом специального монографического исследования. Однако отдельные аспекты данной темы нашли отражение в учебной литературе и научных статьях юристов. В частности, вопросы изменения трудового договора освещены в учебных пособиях А.А. Иноятова, М.А. Усмановой, Ю. Турсунова, М.Ю. Гасанова, Я.А. Соколова, Б. Джанбакиева, Г.Д. Саттаровой, Ш.А. Исмоилова, М.А. Рахимова, Х.А. Кучкарова. Кроме того, в научных работах Х.Р. Рахмонкулова, И.Б. Зокирова, О. Окюлова, М. Мамасиддикова, Ж.Н. Рахманбекова, Ю.А. Рахимовой изложены важные теоретико-методологические положения о сделках.

В странах СНГ исследования по вопросам изменения трудового договора проводили В.В. Архипов, М.А. Вишнякова, Г.Б. Гамидли, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, М.Ю. Гусов, И.К. Димитриева, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Т.Ю. Корнушева, В.И. Миронов, Т. Нестерова, Ю.П. Орловский, Т.В. Парпан, И.Н. Плешакова, А.Я. Петров, Г.Г. Пашкова, М.А. Прокофьев, В.В. Семенихин, О.В. Сгибнева, А.А. Сабитов, К.Л. Томашевский, В.Н. Толкунова, Л.И. Филюшенко, Е.Б. Хохлов, Ж.А. Хамзина, А.Д. Шевцов, Е.П. Синдяйкина, И.С. Сыпкина.

В зарубежных странах вопросы правового регулирования изменения трудового договора исследовали Simon Deakin (University of Cambridge), Muayad Kamal (University of Portsmouth), Melissa W. Barringer (University of Massachusetts), George T. Milkovich (Cornell University), Mark NK Saunders, Adrian Thornhill (University of Birmingham), Linda Weidenstedt (Stockholm University).

Связь темы диссертации с планом научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Тема диссертационной работы утверждена на заседании Совета Ташкентского государственного юридического университета от 31 марта 2021 года, протокол № 5.

Цель исследования состоит в разработке научно-обоснованных предложений и рекомендаций по решению выявленных в ходе комплексного и сравнительного изучения проблем правового регулирования изменения трудового договора.

Задачи исследования:

рассмотреть понятие условий труда и общие правила их включения в

трудовой договор и изменения;

рассмотреть изменение трудового договора как правовое понятие и раскрыть его содержание;

определить причины, влекущие изменение трудового договора, и разработать перечень оснований для изменения трудового договора;

рассмотреть защиту прав работников при изменении трудового договора;

проанализировать правовые последствия изменения трудового договора; изучить практику различных организаций и судов по вопросам изменения трудового договора;

изучить понятие перевода на другую работу и связанные с ним правила классификации;

проанализировать порядок и основания изменения места работы и исследовать его особенности;

выработать предложения и рекомендации по совершенствованию национального законодательства об изменении трудового договора;

изучить международные стандарты и передовой зарубежный опыт в области правового регулирования изменения трудового договора.

Объектом исследования является система общественных отношений, возникающих в связи с изменением трудового договора.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие изменение трудового договора, правоприменительная практика, законодательство и практика зарубежных стран, международные стандарты, существующие в юридической науке концепции и научно-теоретические взгляды.

Методы исследования. В ходе исследования применялись сравнительно-правовой, логический, структурный, аналитический, исторический методы, комплексное исследование научных источников, социологический, эмпирический методы, анализ статистических данных.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обоснован и разработан перечень оснований изменения трудового договора, включающий изменение условий труда, перевод работника на другую работу, изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность, прикомандирование работника к другому работодателю и изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре;

обосновано, что переезд работодателя в другую местность, расположенную на расстоянии, не позволяющем работнику ежедневно возвращаться к месту жительства, отличается от изменения обусловленного трудовым договором места работы;

обосновано, что прикомандирование работника к другому работодателю осуществляется путем заключения трудового договора сроком до одного года с другим работодателем и внесения изменения в трудовой договор, заключенный с первым работодателем;

показано, что производственная необходимость и простой являются основаниями для временного перевода на другую работу по инициативе

работодателя, и даны их правовые определения;

обосновано, что изменение трудовой функции работника (профессии, должности, квалификации, специальности) при продолжении работы у того же работодателя является переводом на другую работу.

Практические результаты исследования:

разработан перечень оснований, влекущих изменение трудового договора;

выработаны правила направления работника в служебную командировку к другому работодателю в целях эффективного использования трудовых ресурсов и предотвращения простоев;

показаны механизмы участия профсоюзов в изменении трудового договора;

определены основания изменения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

показаны возможности сохранения работников путем изменения трудового договора;

обоснован порядок заключения дополнительного соглашения между сторонами в процессе изменения трудового договора.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования основаны на нормах международного права и национального законодательства, опыте развитых стран, правоприменительной практике, социологических исследованиях в форме анкетирования, интервьюирования и экспертных оценок, проанализированы статистические данные, обобщены и оформлены соответствующими документами. Выводы, предложения и рекомендации прошли апробацию, результаты опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях. Полученные результаты утверждены компетентными организациями и внедрены в практику.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научные результаты исследования расширяют научные представления трудового права об изменении трудового договора, имеют важное значение для решения таких важных теоретических вопросов, как понятие изменения трудового договора, основания и формы изменения трудового договора, методы определения перевода на другую работу.

Практическая значимость работы заключается в том, что реализация выработанных предложений будет способствовать совершенствованию правового регулирования изменения трудового договора, а также обеспечению динамики трудовых отношений с учетом интересов работников и работодателей.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью их использования в преподавании модулей «Трудовое право», «Разрешение трудовых споров», «Сравнительное трудовое право», подготовке практических пособий для работодателей, работников и профсоюзов, разработке постановлений Пленума Верховного суда.

Внедрение результатов исследования. Научные результаты по теме диссертационного исследования внедрены в следующих разработках:

предложение о разработке перечня оснований изменения трудового договора, включающего изменение условий труда, перевод работника на другую работу, изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность, прикомандирование работника к другому работодателю и изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, нашло отражение в статье 133 Трудового кодекса Республики Узбекистан (справка Кабинета Министров Республики Узбекистан о законотворческой деятельности от 24 августа 2022 года №12/21-56). Данное предложение послужило расширению перечня оснований изменения трудового договора;

предложение о том, что переезд работодателя в другую местность, расположенную на расстоянии, не позволяющем работнику ежедневно возвращаться к месту жительства, отличается от изменения обусловленного трудовым договором места работы, нашло отражение в статье 146 Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт внедрения Комитета Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан по судебным вопросам и противодействию коррупции от 18 января 2023 года №04/2-10/5672). Данные предложения послужили закреплению в трудовом законодательстве переезда работодателя в другую местность в качестве самостоятельного основания изменения трудового договора;

предложение о том, что прикомандирование работника к другому работодателю осуществляется путем заключения трудового договора сроком до одного года с другим работодателем и внесения изменения в трудовой договор, заключенный с первым работодателем, нашло отражение в статье 147 Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт внедрения Комитета Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан по судебным вопросам и противодействию коррупции от 18 января 2023 года №04/2-10/5672). Данное предложение послужило закреплению в трудовом законодательстве направления работника в служебную командировку к другому работодателю в качестве самостоятельного основания изменения трудового договора;

предложения о том, что производственная необходимость и простой являются основаниями для временного перевода на другую работу по инициативе работодателя, а также данные им правовые определения нашли отражение в статье 145 Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт внедрения Комитета Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан по судебным вопросам и противодействию коррупции от 18 января 2023 года №04/2-10/5672). Данные предложения послужили закреплению понятий производственной необходимости и простоя в трудовом законодательстве;

предложения о том, что изменение трудовой функции работника (должности, профессии, квалификации, специальности) при продолжении работы у того же работодателя является переводом на другую работу, нашли отражение в статье 138 Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт внедрения Комитета Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан по судебным вопросам и противодействию коррупции от 18 января

2023 года №04/2-10/5672). Данные предложения послужили закреплению понятия перевода на другую работу в трудовом законодательстве.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждены на 2 международных и 2 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 16 научных работ, в том числе 9 статей (3 в зарубежных изданиях), 7 тезисов.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения и списка использованной литературы. Объем диссертации составляет 147 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении (аннотации диссертации)** диссертации раскрываются актуальность и необходимость темы исследования, соответствие исследования основным приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего учебного заведения, где выполнена диссертация, цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, методы исследования, научная новизна и практические результаты исследования, достоверность результатов исследования, теоретическое и практическое значение результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, публикации по результатам исследования, структура и объем диссертации.

В первой главе диссертации, озаглавленной **«Правовая характеристика изменения трудового договора»**, раскрываются такие вопросы, как понятие и способы определения условий труда в трудовом договоре, понятие и основания изменения трудового договора, изменение условий труда как важное правовое основание для изменения трудового договора.

В этой главе дан критический анализ понятия условий труда. В частности, под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, реализуемых работником в процессе его трудовой деятельности на основании заключенного с работодателем трудового договора, показаны способы их определения в процессе заключения трудового договора. Выявлено, что условия труда устанавливаются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора. При этом основное значение имеет закрепление в законодательстве обязательных условий трудового договора. На этом основании подчеркнуты отличительные особенности трудового договора от гражданско-правовых договоров.

При исследовании понятия «условия труда» проанализированы взгляды таких ученых, как М.Ю. Гасанов, А.А. Иноятов, Ю. Турсунов,

М.А. Усмонова, Ш.А. Исмоилов, А.А. Сабитов, К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова, А.Я. Петров, М.А. Прокофьев, Nisola Smit, Muayad Kamal Mohammad Hattab. В частности, особое внимание уделено определению А.А. Сабитова по условиям труда как совокупности технических, технологических и организационных характеристик порученной работнику на основании заключенного с работодателем трудового договора работы (труда).

Во втором параграфе данной главы проанализированы понятие и основания изменения трудового договора. В частности, изучены мнения ученых-юристов (М.Ю. Гасанова, А.А. Иноятова, Ю. Турсунова, В.Л. Гейхмана, В.В. Семенихина, О.В. Сгибневой, Е.Б. Хохлова, С. Дикэна и других) законодательство зарубежных стран (Германии, Японии, Венгрии, Греции, Казахстана, России) о понятии изменения трудового договора. В частности, юрист М.А. Прокофьев подчеркивает, что под изменением трудового договора следует понимать изменение одного или нескольких существенных условий трудового договора, согласованное сторонами трудового договора на основаниях, предусмотренных трудовым законодательством. На основе проведенного анализа предложено следующее авторское определение данного понятия. Согласно ему, «под изменением трудового договора понимается изменение условий трудового договора между работником и работодателем путем внесения в него изменений и дополнений на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с сохранением измененных трудовых отношений между сторонами». Кроме того, изучены основания изменения трудового договора и установлено отсутствие их исчерпывающего перечня. На основе анализа практики и зарубежного опыта предложен такой перечень оснований изменения трудового договора. К ним отнесены: изменение условий труда, перевод работника на другую работу, изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность, прикомандирование работника к другому работодателю, изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, смена собственника организации, ее реорганизация, изменение подведомственности, временное отстранение работника от работы.

В данной главе изменение условий труда исследовано как важное правовое основание для изменения трудового договора. Отмечено, что при изменении условий труда сохраняется прежняя работа работника, а изменение происходит только при наличии объективных (изменение технологии, организация производства и труда, сокращение объемов работ (продукции, услуг)) и субъективных (право работника на изменение условий труда) причин с учетом изменения как социальных условий труда (размер оплаты труда, продолжительности рабочего времени, отпусков и другие), так и производственных факторов (технических, санитарно-гигиенических, производственно-бытовых и других условий).

Изучены взгляды М.Ю. Гасанова, Г.Д. Саттаровой, Х. Примкулова, Х. Кучкарова, а также законодательство развитых стран, таких как Япония и Германия, о порядке предварительного согласования работодателем с

представительными органами работников предприятия изменения условий труда отдельных категорий работников. В частности, в статье 10 Закона Японии «О трудовых договорах» установлено, что работодатель при изменении трудового договора обязан уведомить работника об измененных условиях труда, учитывать степень неудобств для работника, которые могут быть вызваны сложившейся ситуацией, разумно осуществлять изменение условий труда, обеспечивать соответствие содержания измененных трудовых норм закону, проводить переговоры с профсоюзом, а также руководствоваться другими обстоятельствами, связанными с изменением условий труда.

Отмечено, что в трудовом законодательстве предусмотрено изменение работодателем условий труда без согласия работника только при изменениях технологии, организации производства и труда, сокращении объемов работ (товара, услуг), если эти изменения могут повлечь за собой изменение численности или характера работы работников и разработано предложения о целесообразности дополнить эти основания случаями объявления чрезвычайного положения в стране или регионе.

Во второй главе диссертации, озаглавленной «**Правовое регулирование перевода на другую работу**», проанализированы понятие перевода на другую работу и его классификация, правовая характеристика постоянного перевода работников на другую работу, теоретические и практические вопросы правового регулирования временного перевода на другую работу.

В частности, в исследовании отмечено, что понятие «перевод на другую работу» не нашло отражения в трудовом законодательстве, а его четкие отличия от других видов изменения трудового договора не определены. По этой причине изучены различные мнения ученых, связанные с данным понятием. В частности, проанализированы определения, данные учеными-юристами (М.Ю. Гасановым, А.А. Иноятовым, О.В. Сгибневой, Ю. Турсуновым, М.В. Лушниковым и А.М. Лушниковой). Также изучены особенности и положительные аспекты норм, регулирующих основания перевода на другую работу в законодательстве зарубежных стран (России, Азербайджана, Казахстана, Молдовы), показана необходимость их закрепления в законодательстве и правовое значение.

На основе изучения трудового законодательства национальных и зарубежных стран диссертантом отдельно отмечена целесообразность охарактеризовать и дальнейшего совершенствования следующих положений в качестве основных направлений перевода на другую работу:

во-первых, осуществление перевода на другую работу только в пределах одного работодателя и правовые последствия продолжения трудовых отношений с работником при изменении местонахождения организации;

во-вторых, возложение на работника дополнительных служебных обязанностей помимо согласованных в трудовом договоре;

в-третьих, оценка согласия работника как основного условия осуществления перевода на другую работу;

в-четвертых, различия между переводом на другую работу и изменением места работы.

При переводе работника на другую работу должна быть определена конкретная дата, когда он должен приступить к выполнению работы, на которую переведен. При этом в зависимости от срока, на который осуществляется перевод на другую работу, он подразделяется на постоянный и временный перевод. Особенно при временном переводе на другую работу определение срока является важнейшим моментом. В Трудовом кодексе Республики Узбекистан не конкретизированы сроки временного перевода на другую работу. С учетом этого представляется целесообразным выделить следующие виды временного перевода на другую работу с определением сроков:

- по соглашению сторон – на срок до одного года;
- в связи с замещением временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу;
- в связи с производственной необходимостью или простоем – на срок до двух месяцев.

Диссертантом в данной главе отражены результаты исследований, связанных с анализом сущности понятий «производственная необходимость» и «простой». В частности, изучены научные дефиниции этих понятий, данные М.Ю. Гасановым, Ю. Турсуновым, В.В. Архиповым. Ю. Турсунов дает следующее определение: «Производственная необходимость – это предотвращение природных или техногенных катастроф и аварий, устранение их последствий в случае наступления, предотвращение серьезного материального ущерба предприятию, устранение чрезвычайных факторов, угрожающих жизни и здоровью людей, завершение начатой работы, недопущение перерывов в технологическом режиме, временное выполнение обязанностей отсутствующего работника». Это позволило сформировать перечень случаев, которые могут служить основанием для временного перевода работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором другую работу в ситуации производственной необходимости.

В третьей главе диссертации, озаглавленной «**Совершенствование правовых оснований изменения трудового договора**», рассмотрены такие основания изменения трудового договора, как переезд работодателя в другую местность, прикомандирование к другому работодателю для выполнения временной работы, изменение трудового договора при изменении места работы.

В данной главе проанализированы законодательство зарубежных стран (Казахстана, России, Беларуси, Словении, Англии) и мнения ученых-юристов (В.П. Семича, М.А. Вишняковой, С.Ю. Головиной) о понятии прикомандировании работника к другому работодателю для выполнения временной работы как нового основания изменения трудового договора. В частности, в зарубежной практике существует понятие «secondment», которое в сфере управления человеческими ресурсами обозначает временный перевод к другому работодателю с сохранением трудовых отношений с основным работодателем. По мнению юриста В.П. Семича, это «позволяет повысить

квалификацию и опыт работников, а также избежать их увольнения при возникновении различных проблемных ситуаций в производстве».

Отличительной особенностью данного понятия является заключение отдельного срочного трудового договора между работником и работодателем, к которому он направлен во временную командировку, при этом действие основного трудового договора по месту работы приостанавливается. Хотя основания приостановления трудового договора отражены в отдельных нормах законодательства (статья 503 Трудового кодекса Республики Узбекистан, статья 41 Закона «О государственной гражданской службе»), отдельного разъяснения, какие отношения должны влечь приостановление трудового договора, не дано. С учетом этих оснований обоснована целесообразность закрепления в трудовом законодательстве оснований «приостановления трудового договора» и разработано его определение.

Проанализированы сходные с направлением работника к другому работодателю для выполнения временной работы понятия «*autstaffing*» и «командировка», имеющиеся в законодательстве, изучены их общие черты и различия.

В частности, в этой главе отражены результаты исследований, связанные с раскрытием понятия «место работы». Изучены научные определения понятия места работы, данные учеными-юристами (М.Ю. Гасановым, Ю. Турсуновым, Ю.П. Циндяйкиной, И.С. Ципкиной, S. Sarper, Linda Weidenstedt). В частности, Suzek Sarper указывает, что «местом работы является организация работодателя, производящая материальные и нематериальные блага с целью производства товаров и услуг с использованием труда работников». Также изучены нормы трудового законодательства Таджикистана, Турции, России. В результате этих исследований выявлена сущность понятия «место работы», и с учетом отсутствия этого понятия в Трудовом кодексе Республики Узбекистан разработано авторское определение.

При изучении трудового законодательства зарубежных стран вместо понятия изменения места работы можно увидеть применение в основном термина «перевод». В Кодексе законов о труде Республики Узбекистан (1971 г.), действовавшем в советский период, использовался термин «перевод». В действующем Трудовом кодексе Республики Узбекистан, наоборот, вместо «перевода» используется термин «изменение места работы». Юрист М.Ю. Гасанов объясняет, что этот термин может привести к смешению указанных понятий на практике, поскольку близок по звучанию с термином «перевод». При понимании сущности изменения места работы основное значение имеет то, что новые обязанности работника не предусмотрены трудовым договором и не согласованы с ним. В частности, российский ученый М.Ю. Гусов указывает в качестве основных признаков изменения места работы «допустимость изменения работнику места работы и структурного подразделения, в котором он работает, неизменность работодателя, неизменность условий трудового договора, согласованных

сторонами, неизменность территории, на которой выполняется работа, и осуществление без согласия работника». На этой основе определены основания изменения места работы, обосновано, что оно может заключаться в изменении не предусмотренного трудовым договором и изменении указанного в трудовом договоре места работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования разработаны следующие научно-теоретические и практические предложения, а также выводы:

I. Научно-теоретические предложения и выводы:

1. В науке трудового права хорошо проработаны субинституты трудового договора – заключение и прекращение трудового договора. В частности, имеется исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. Однако основания изменения трудового договора не вполне соответствуют причинам, которые в действительности приводят к изменению трудового договора. Существует ряд объективных причин, приводящих на практике к изменению трудового договора, перечень которых не отражен в теории трудового права. На основе анализа этих причин обоснован следующий перечень оснований изменения трудового договора:

- изменение условий труда;
- перевод работника на другую работу;
- изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность;
- прикомандирование работника к другому работодателю;
- изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре;
- смена собственника организации, ее реорганизация, изменение подведомственности;
- временное отстранение работника от работы.

2. Разработаны основания классификации изменения трудового договора по субъектам. Предлагается выделять изменение трудового договора по основаниям «по соглашению сторон», «по инициативе одной из сторон», «по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон».

3. Обосновано включение в основания изменения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, следующие:

перевод работника на другую работу вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

перевод работника на другую работу при нарушении установленных правил приема на работу, если невозможно устранить допущенное нарушение и оно препятствует продолжению работы;

перевод работника на другую работу вследствие недостаточной квалификации, обнаружившейся несоответствием занимаемой должности;

перевод работника на другую работу при возникновении обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений по правилам законодательства (признание работника полностью неспособным к трудовой

деятельности на основании медицинского заключения установленного образца, отмена допуска к государственной тайне, если выполняемая работа этого требует, лишение лицензии или иного специального права на осуществление определенной деятельности и другие);

изменение трудового договора по требованию одного из родителей (лица, заменяющего родителей) и органов опеки и попечительства;

перевод работника на другую работу в связи со сменой собственника организации, ее реорганизацией, изменением подведомственности;

временное изменение условий труда в случаях производственной необходимости;

в иных случаях, предусмотренных законом.

4. В науке трудового права понятие изменения трудового договора является дискуссионным. Основные подходы к этому понятию заключаются в следующем: изменение существенных и обязательных условий трудового договора; изменение содержания трудового договора; юридический акт, направленный на изменение существенных условий трудового договора. При этом в трудовом законодательстве также отсутствует правовое определение понятия изменения трудового договора. С целью исключения неоднозначного толкования в правоприменении разработано следующее авторское определение этого понятия. Согласно которому, «под изменением трудового договора понимается изменение условий трудового договора между работником и работодателем путем внесения в него изменений и дополнений на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с сохранением измененных трудовых отношений между сторонами».

5. Данное в трудовом законодательстве определение понятия перевода на другую работу не раскрывает его содержание в полной мере. Его основной недостаток заключается в том, что в этом понятии необходимо отразить осуществление перевода в пределах одного работодателя, а также включить в трудовые обязанности профессиональную деятельность. В результате для наполнения этого понятия новым содержанием разработано авторское определение. Согласно которому, «переводом на другую работу является изменение трудовых обязанностей работника, влекущее изменение его профессии, квалификации, должности и специальности, указанных в трудовом договоре, при продолжении работы у того же работодателя».

6. Вследствие временной остановки производства на предприятии нередко возникают ситуации простоя работников. Учитывая значение этого понятия при временном переводе на другую работу, разработано следующее авторское определение:

«Простоем является временная приостановка работы по экономическим, технологическим, организационным причинам, причинам, связанным с другим производством, или причинам, носящим природный характер».

7. В трудовое законодательство необходимо ввести понятие производственной необходимости. Производственная необходимость является одним из основных оснований для временного перевода работника

на другую работу. Поэтому дано следующее авторское определение этого понятия:

«Производственная необходимость – это необходимость выполнения срочных неотложных работ для предотвращения или ликвидации простоя, замещения временно отсутствующего работника, предотвращения или ликвидации последствий аварии и несчастных случаев на производстве, предотвращения и (или) ликвидации последствий чрезвычайной ситуации или чрезвычайного положения, а также в иных случаях угрозы жизни или нормальным условиям жизнедеятельности всего населения или его части при стихийных бедствиях, авариях техногенного и экологического характера (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и другие)».

8. Целесообразно дать отдельные определения понятий «место работы» и «рабочее место» в Трудовом кодексе Республики Узбекистан. «Место работы – это место расположения работодателя (организация, ее обособленное подразделение или физическое лицо), у которого работник должен выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, а также место, где работник должен находиться в связи с выполнением трудовой функции».

9. Считаю целесообразным дать следующее определение понятию рабочего места: «Рабочее место – место, находящееся под непосредственным или опосредованным контролем работодателя, где работник должен находиться или куда должен прибывать для выполнения обусловленной трудовым договором трудовой функции».

II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства:

10. Предлагается внести в Трудовой кодекс Республики Узбекистан дополнения, связанные с сокращением срока предупреждения работодателем работника об изменении условий труда, а также проведением консультаций в случае, если изменение условий труда носит массовый характер:

«Статья 137. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника

Работодатель вправе заменить двухнедельный срок предупреждения о предстоящих изменениях условий труда на соответствующую денежную компенсацию. При этом отказ от срока предупреждения в пользу денежной компенсации допускается с согласия работника.

Если изменение условий труда носит массовый характер, работодатель проводит предварительные консультации с профсоюзным комитетом о предстоящем изменении условий труда для работников.

В случае неблагоприятного изменения условий труда для группы работников, работодатель обязан представить в местный орган по труду, а также в территориальное и отраслевое объединение профсоюзов информацию о причинах таких изменений».

11. В целях совершенствования правил о временном переводе на другую работу предлагается ввести в Трудовой кодекс Республики Узбекистан следующую статью:

«Статья 141. Временный перевод работника на другую работу по соглашению сторон трудового договора»

По соглашению сторон трудового договора работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода работника на другую работу прежняя работа ему не предоставлена, он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным».

12. Предлагается для закрепления в качестве основного условия постоянного перевода на другую работу перевода работника по состоянию здоровья ввести в Трудовой кодекс Республики Узбекистан отдельную статью следующего содержания:

«Статья 143. Постоянный перевод на другую работу по состоянию здоровья работника»

С согласия работника, нуждающегося по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в постоянном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, работодатель при наличии вакантного места обязан перевести его на такую работу. В случае отказа работника от перевода на другую работу трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьей 173 и предоставлением гарантий, предусмотренных статьей 100 настоящего Кодекса».

13. С целью закрепления в законодательстве изменения места работы как изменения условия трудового договора предлагается ввести следующую норму:

«Статья 146. Изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность»

Работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность (территория, расположенная на расстоянии от места жительства работника, которое не позволяет работнику возвращаться к месту жительства) не позднее чем за два месяца.

Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией.

Согласие работника переехать вместе с работодателем в другую местность оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В случае письменного отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность трудовой договор с работником прекращается в связи с отказом работника от переезда вместе с работодателем в другую местность с выплатой работнику выходного пособия и сохранением на период трудоустройства средней заработной платы.

14. Предлагается закрепить в законодательстве положение о том, что прикомандирование работника к другому работодателю для выполнения временной работы является изменением трудового договора:

«Статья 147. Прикомандирование работника к другому работодателю

Прикомандирование работника к другому работодателю может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного трудового договора, заключаемого с работодателем, к которому работник прикомандирован. Действие трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, на период прикомандирования работника приостанавливается.

При необходимости срок прикомандирования работника может быть продлен по соглашению между прикомандированным работником, работодателем, прикомандировавшим работника, и работодателем, к которому работник прикомандирован, но не более чем на один год.

При прикомандировании работника к другому работодателю с согласия работника может быть изменена его трудовая функция».

III. Практические предложения и выводы:

15. Внедрить механизм обеспечения права работников на получение информации о случаях производственной необходимости, простоев на предприятиях. С этой целью на официальном сайте Министерства занятости и трудовых отношений (mehnat.uz) ввести систему предварительного оповещения для всех предприятий, учреждений и организаций, а также работающих в них работников о возможности возникновения чрезвычайных ситуаций (резком повышении или понижении температуры воздуха, возможности природных, техногенных и экологических пожаров, наводнений, землетрясений, эпидемий, эпизоотий и других стихийных бедствий), проводить соответствующую разъяснительную работу в этом направлении.

16. Разработать и внедрить в практику механизмы реализации отношений, связанных с ротацией в трудовых отношениях, создать правовые и финансово-экономические механизмы ротации руководящих работников, разработать «Перечень должностей, на которые распространяется ротация, и критерии ее применения» с учетом степени подверженности коррупции, определить оптимальный срок ротации, позволяющий достичь поставленных целей.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE
SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
№ DSc.31/31.12.2020.Yu.67.01 AT THE LAW ENFORCEMENT ACADEMY
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**LAW ENFORCEMENT ACADEMY OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN**

YULDASHEV IKBOLJON RAKHIMOVICH

LEGAL REGULATION OF CHANGING OF EMPLOYMENT CONTRACT

12.00.05 – Labour law. Social security law

**DOCTORAL (PhD) DISSERTATION ABSTRACT
ON LEGAL SCIENCES**

Tashkent – 2023

The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan under number B2021.2.PhD/Yu545.

The doctoral dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian and english (summary)) on the website of Scientific council (proacademy.uz) and Information educational portal «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Supervisor:

Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich
Doctor of Science in Law

Official opponents:

Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich
Doctor of Science in Law, Professor

Rahimqulova Lola Ulug‘muradovna
Doctor of Philosophy in Law

The leading organization:

**Lawyers’ Training Center under the
Ministry of Justice of the Republic of
Uzbekistan**

The defence of the dissertation will be held on 04 December at 10:00 at the session of One-time scientific council on the basis of the scientific council DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 at Law enforcement academy of the Republic of Uzbekistan (Address: 100047, Shakhrisabz street, 42, Tashkent city. Phone: (99871) 202-04-96; faks: (99871) 202-04-96; e-mail: info@proacademy.uz).

The doctoral dissertation (PhD) is available at the Information-Resource Center of Law enforcement academy of the Republic of Uzbekistan (registered under No.34), (Address: 100047, Shakhrisabz street, 42, Tashkent city. Phone: (99871) 202-04-96).

The abstract of the dissertation submitted on December 25, 2023.

(Registry protocol № 14 on December 25, 2023).

M.M. Mamasiddikov

Chairman of one-time Scientific Council
for awarding Scientific degrees, Doctor
of Science in Law, Professor

D.S. Abdullaeva

Acting Secretary of one-time Scientific
Council for awarding scientific degrees,
doctor of philosophy in Law, docent

M.A. Aminjonova

Chairman of Scientific Seminar under
one-time Scientific Council for awarding
scientific degrees, Doctor of Science in
Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research is to develop scientifically grounded proposals and recommendations for solving the problems of legal regulation of changes to the employment contract identified during the comprehensive and comparative research.

The object of the research is the system of social relations arising in connection with the change of the employment contract.

The scientific novelty of the research is as follows:

the list of grounds for changing the employment contract justified and developed, including changes in working conditions, transfer of the employee to another job, change of location due to the employer's move to another location, secondment of the employee to another employer and change of workplace stipulated in the employment contract;

it justified that the employer's move to another location, located at a distance that does not allow the employee to return home daily, differs from the change of the workplace stipulated in the employment contract;

it justified that the secondment of an employee to another employer is carried out by concluding a fixed-term employment contract for up to one year with another employer and amending the employment contract concluded with the first employer;

it shown that production necessity and downtime are the grounds for temporary transfer to another job at the initiative of the employer, and their legal definitions have been given;

it justified that changing the employee's job function (profession, position, qualification, specialty) while continuing to work for the same employer is a transfer to another job.

The implementation of the research results is as follows: The scientific results of the dissertation research have been implemented in the following developments:

the proposal to develop a list of grounds for changing the employment contract, including changes in working conditions, transfer of the employee to another job, change of location due to the employer's move to another location, secondment of the employee to another employer, and change of workplace stipulated in the employment contract, was reflected in Article 133 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 12/21-56 dated August 24, 2022 on the legislative activity of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan). This proposal contributed to expanding the list of grounds for changing the employment contract;

the proposal that the employer's move to another location, located at a distance that does not allow the employee to return home daily, differs from the change of the workplace stipulated in the employment contract, was reflected in Article 146 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 04/2-10/5672 dated January 18, 2023 of the Committee of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan for Legal Issues and

Anti-Corruption). These proposals contributed to consolidating in labor legislation the employer's move to another location as an independent ground for changing the employment contract;

the proposal that the secondment of an employee to another employer is carried out by concluding a fixed-term employment contract for up to one year with another employer and amending the employment contract concluded with the first employer was reflected in Article 147 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 04/2-10/5672 dated January 18, 2023 of the Committee of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan for Legal Issues and Anti-Corruption). This proposal contributed to consolidating in labor legislation the secondment of an employee to another employer as an independent ground for changing the employment contract;

the proposals that production necessity and downtime are the grounds for temporary transfer to another job at the initiative of the employer, as well as their legal definitions, were reflected in Article 145 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 04/2-10/5672 dated January 18, 2023 of the Committee of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan for Legal Issues and Anti-Corruption). These proposals contributed to consolidating the concepts of production necessity and downtime in labor legislation;

the proposals that changing the employee's job function (position, profession, qualification, specialty) while continuing to work for the same employer is a transfer to another job were reflected in Article 138 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 04/2-10/5672 dated January 18, 2023 of the Committee of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan for Legal Issues and Anti-Corruption). These proposals contributed to consolidating the concept of transfer to another job in labor legislation.

The structure and volume of the dissertation. The structure of the thesis consists of an introduction, three chapters, nine paragraphs, conclusion and bibliography. The volume of the thesis is 147 pages.

E‘LON QILINGAN ISHLAR RO‘YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I-bo‘lim (I часть; I part)

1. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasini o‘zgartirish asoslarini huquqiy tartibga solish // Huquqiy tadqiqotlar jurnali. – Toshkent. 5-maxsus son, 2022. (ISSN 2181-9130). –B.30-36. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7365941> (12.00.00; №19).

2. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasini o‘zgartirishga oid qonunchilik asoslarini takomillashtirish masalalari // IIV Akademiyasi Axborotnomasi. – Toshkent. 44 jild, 1-son, 2020 (ISSN 2181-4872). –B.175-180. (12.00.00; №12).

3. Yuldashev I.R. Mehnat munosabatlarida boshqa ishga doimiy o‘tkazish asoslarini takomillashtirish // IIV Akademiyasi Axborotnomasi. –Toshkent. 57-jild, 2-son, 2023 (ISSN 2181-4872). –B.123-126. (12.00.00; №12).

4. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasi tushunchasi va uning mazmunini belgilashning nazariy jihatlari. // IIV Akademiyasi Huquqiy olam ilmiy-amaliy jurnali. –Toshkent. № 2. (4) Iyun. 2023-yil. (ISSN 2181-3604). UDS: 349.2 (575.1). ORCID: 0009-0004-2187-8493. –B.44-51.

5. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasini o‘zgartirishni rasmiylashtirishni huquqiy tartibga solish // Science and innovation international scientific journal Volume 1 Issue 7 UIF-2022: 8.2 ISSN: 2181-3337, –B.255-261. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7308138> Impact factor (UIF-2022): 8.2;

6. Yuldashev Ikboljon Rakhimovich. (2021). The concept of working conditions and general rules of its change. JournalNX - A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal, 7(05), 295–298. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/8YA4F>. (Impact Factor 7.223).

7. Yuldashev Ikboljon Rakhimovich. (2022) “The Significance of International Standards in Changing the Employment Contract”, Web of Scholars: Multidimensional Research Journal 1, 5 (Sep. 2022), 194–197. ISSN:(2751-7543), DOI:<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/4WN7Y>. (Impact Factor 8.7).

8. Yuldashev Iqboljan Rakhimovich. (2023) “Employment Contract -As an Important Legal Basis for Ensuring Individual Labor Relations”, Spanish Journal of Innovation and Integrity, Volume-23. Oct-2023. –P.27-30. ISSN 2792-8268. Impakt faktor: 7.6, SJIF-2022: 5.72.

9. Yuldashev I.R. Fuqarolarning mehnat qilish huquqlarining konstitutsiyaviy kafolatlari. “Konstitutsiya – istiqbolimiz va istiqbolimiz poydevori” nomli ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari (7-dekabr 2020-yil), Toshkent-2020. –B.81-84.

10. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasini o‘zgartirishda xalqaro standartlarning ahamiyati. Yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda xodimlar huquqlarini himoya qilishning dolzarb masalalari: Xalqaro davra suhbat materiallari to‘plami – T.: TDYU, 2022. –B.46-52.

11. Yuldashev I.R. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini

o'zgartirish asoslarini takomillashtirish masalalari. O'zbekiston Respublikasining Oila kodeksi – mustahkam oila tayanchi: Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari (2022-yil 12-may). –T.: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2022. –B.177-184.

12. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasi shartlarini o'zgartirishning umumiy tavsifi. Innovation in the modern education system: a collection scientific works of the International scientific conference (25th October, 2022) – Washington, USA: “CESS”, 2022. Part 23 – P.90-95.

II-bo'lim (II часть; II part)

13. Yuldashev I.R. Boshqa ishga o'tkazishni huquqiy tartibga solish // “Siyosatshunoslik, huquq va xalqaro munosabatlar” jurnali. – Toshkent. №1(4) 2022. (ISSN 2081-3477). –B.111-117.

14. Yuldashev I.R. Fuqarolarning mehnat huquqlarini buzganlik uchun yuridik javobgarlik. Jinoyat qonunchiligining dolzarb masalalari: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari (2022-yil 1-aprel) / Mas'ul muharrir: y.f.d., prof. A.S. Tursunov. –T.: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, –B.204-208.

15. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tushunchasi va asoslari. “O'zbekistonda mehnat huquqini rivojlantirishning dolzarb masalalari” mavzusidagi xalqaro ilmiy konferensiya materiallari to'plami. – Toshkent: TDYU, 2023. –B.67-70.

16. Yuldashev I.R. (2022). General legal principles of determining and changing the terms of the employment contract. “Online - Conferences&Quot; PLATFORM, 87–89. <http://papers.online-conferences.com/index.php/titfl/article/view/1058>

Avtoreferat «TDYU Yuridik fanlar Axborotnomasi» jurnali
tahririyatida tahrirdan o‘tkazilib, o‘zbek, rus va ingliz tillaridagi matnlar
o‘zaro muvofiqlashtirildi.

Bosishga ruxsat etildi: 12.12.2023
Bichimi: 60x84 1/8 «Times New Roman»
garniturada raqamli bosma usulda bosildi.
Shartli bosma tabog‘i 3. Adadi: 100. Buyurtma: № 123

100060, Toshkent, Ya. G‘ulomov ko‘chasi, 74.
Tel.: +998 90 9722279, www.tiraj.uz

«TOP IMAGE MEDIA»
bosmaxonasida chop etildi.