

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI  
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/2025.27.12.Yil.01.03 RAQAMLI  
ILMIY KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**XOJABEKOV MUFTULLA JOLMURZA ULI**

**O‘RINDOSHLIK ASOSIDA ISHLAYDIGAN SHAXSLAR MEHNATINI  
TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta’minot huquqi

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

**Toshkent shahri – 2026-yil**

**Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)**

**Content of the abstract of the dissertation of the PhD**

**Xojabekov Muftulla Jolmurza uli**

О‘rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning  
o‘ziga xos xususiyatlari .....3

**Хожабеков Муфтулла Жолмурза улы**

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по  
совместительству .....23

**Xojabekov Muftulla Jolmurza uli**

Features of regulation of labor of persons engaged in concurrent  
employment ..... 45

**E‘lon qilingan ishlar ro‘yxati**

Список опубликованных работ  
List of published works .....49

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI  
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/2025.27.12.Yu.01.03 RAQAMLI  
ILMIY KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**XOJABEKOV MUFTULLA JOLMURZA ULI**

**O‘RINDOSHLIK ASOSIDA ISHLAYDIGAN SHAXSLAR MEHNATINI  
TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta’minot huquqi

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

**Toshkent shahri – 2026-yil**

**Falsafa doktori (Doctor of Philosophy) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2023.1.PhD/Yu946 raqam bilan ro'yxatga olingan.**

Dissertatsiya Toshkent davlat yuridik universitetida bajarilgan.  
Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, ingliz, rus (rezyume)) Ilmiy kengashning veb-sahifasida ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) va "ZiyoNet" Axborot-ta'lim portalida ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)) joylashtirilgan.

**Ilmiy rahbar:**

**Gasanov Mixail Yusupovich**  
yuridik fanlar nomzodi, dotsent

**Rasmiy opponentlar:**

**Aminjonova Matluba Axmedovna**  
yuridik fanlar doktori, professor

**Rzayeva Guzal Turg'unbayevna**  
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori

**Yetakchi tashkilot:**

**O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi akademiyasi**

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat yuridik universiteti huzuridagi Ilmiy darajalar beruvchi DSc 07/2025.27.12 Yu.01.03 raqamli Ilmiy kengashning 2026-yil 17-avgust soat 10.00 dagi majlisida bo'lib o'tadi (Manzil: 100047, Toshkent shahri, Sayilgoh ko'chasi, 35-uy. Tel.: (99871) 233-66-36; faks: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat yuridik universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (1512-raqam bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 100047, Toshkent shahri, Amir Temur ko'chasi, 35-uy. Tel.: (99871) 233-66-36).

Dissertatsiya avtoreferati 2026-yil 24-iyulda tarqatildi.

(2026-yil 24-iyuldagi 12-raqamli reyestr bayonnomasi).



**B.K. Xodjayev**

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

**E.X. Egamberdiyev**

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash kotibi, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

**Sh.X. Fayziyev**

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash huzuridagi Ilmiy seminar raisi, yuridik fanlar doktori, professor

## KIRISH (Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

**Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati.** Zamonaviy dunyoda ishlab chiqarish jarayonlarining raqamlashtirilishi, masofaviy va platformali bandlik shakllarining tarqalishi sifat jihatidan yangi voqelikni shakllantirmoqda, bunda asosiy ish joyining an'anaviy modeli o'rini qo'shimcha bandlik egallaydi. ADP Research People at Work 2025 hisobotiga ko'ra, xodimlarning 23 foizi asosan zarur xarajatlarni qoplash uchun ikki yoki undan ortiq ishga ega. Yaqin Sharq va Afrika mintaqalarida bu ko'rsatkich 34 foizni tashkil etadi<sup>1</sup>. Shu nuqtayi nazardan, o'rindoshlik bir nechta ish beruvchilarda mehnat majburiyatlarini bajarishning yuridik jihatdan rasmiylashtirilgan shakli sifatida mehnat huquqining ikkinchi darajali hodisasidan zamonaviy bandlik tushunchasining asosiy elementlaridan biriga aylanmoqda.

Jahonda o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishni takomillashtirishga qaratilgan tadqiqotlar olib borilmoqda, xususan, fuqarolarning qo'shimcha bandlikka bo'lgan huquqlarini mustahkamlash, yuzaga kelishi mumkin bo'lgan manfaatlar to'qnashuvi, kamsitish va mehnat muhofazasi bilan bog'liq muammolarni hal qilish, multiple jobholding (bir nechta ish o'rinlarining mavjudligi), pluri activity (turli xil bandlik va daromadli faoliyatni birlashtirish), part-time (to'liqsiz bandlik), bandlikning nostandart shakllari, bir nechta shartnomalar bo'yicha ishlash (secondary job), kontinental (qat'iy tartibga solish, davlat nazorati, xodim huquqlarini himoya qilish), anglo-sakson (moslashuvchan - shartnoma erkinligi, davlatning aralashmasligi, korporativ huquq ustuvorligi) modellari konsepsiyalari tobora dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Respublikamizda o'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatini huquqiy tartibga solish faol shakllanish va transformatsiya bosqichida bo'lib, bir nechta ishlarda band bo'lganlar sonining ko'payishi bo'yicha umumjahon tendensiyalarini aks ettiradi. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra, 2024-yilda tashqi o'rindoshlar va fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha shaxslarni o'z ichiga olgan xodimlarning o'rtacha yillik soni 1351,7 ming kishini tashkil etdi. O'zbekistondagi o'rindoshlik konsepsiyasi kontinental modelga o'xshash bo'lib, xodimning manfaatlarini himoya qilish va asosiy mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashga qaratilgan, qonunchilikda xodimga ortiqcha yuklamaning oldini olish va yuzaga kelishi mumkin bo'lgan manfaatlar to'qnashuvini minimallashtirishga qaratilgan muayyan cheklovlar va kafolatlar belgilangan.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022), O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi (2016), "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi (2022), "Manfaatlar to'qnashuvi to'g'risida"gi (2024) Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi, 2023-yil 11-sentyabrdagi PF-158-son "O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risida"gi Farmonlari, O'zbekiston Respublikasi

---

<sup>1</sup> <https://www.adpresearch.com/main-street-macro/the-skills-opportunity>

Prezidentining 2022-yil 2-fevraldagi PQ–112-son “Madaniyat va san’at sohasini yanada rivojlantirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktyabrdagi 297-son “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasb va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi, 2024-yil 31-maydagi 314-son “Ayrim turdagi nafaqalarni tayinlash va to‘lashni tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi, 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son “Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarorlari, shuningdek, mazkur faoliyatga tegishli boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

**Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi.** Mazkur dissertatsiya 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‘nalishiga muvofiq bajarilgan.

**Muammoning o‘rganilganlik darajasi.** Dissertatsiya o‘rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlariga bag‘ishlangan keng qamrovli tadqiqot ishi hisoblanadi. Mehnat huquqi sohasidagi taniqli vakillarning, xususan, M.Y. Gasanovning mehnat funksiyasini belgilashning shartnomaviy shakli va uni buzishning huquqiy oqibatlarini, G.D. Sattarovaning mehnat munosabatlarini jamoaviy-shartnomaviy tartibga solish kontekstida, Sh.A. Ismoilovning ayrim toifadagi xodimlarning mehnatiga oid, M.A. Raximovning xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, L. Raximqulovning yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal etishning protsessual shakllari, B.D. Raximberganovaning muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solish, Y. Tursunov, M.A. Usmanova, B.T. Musayev, M.M. Maxamatov, shuningdek, huquqshunos olimlar X.V. Burxanxodjayeva, M.M. Karimjonov, D.N. Murodullayev, N.A. Yusupov, M.M. Mirzakarimova, X.P. Abulqosimovlarning ilmiy ishlarida o‘rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarni huquqiy tartibga solish bilan bog‘liq ayrim muammolar tahlil qilingan<sup>1</sup>.

Ta’kidlash joizki, tadqiqot mavzusi bilan bog‘liq ilmiy tadqiqotlar xorijlik olimlar tomonidan bevosita o‘rganilgan. Jumladan, L.A. Pedchenko, A.O. Mixalskaya, A.V. Kruze, I.G. Ivanyan, D.A. Smirnov, S.V. Utkin, Y.A. Isayeva, A.Y. Petrov, S.Y. Golovina, Y.A. Yershova, Y.N. Pshizova,

---

<sup>1</sup> Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. 2016. С.10 <https://library-tsul.uz/trudovoe-pravo-respubliki-uzbekistan-obshhaya-chast-gasanov-m-yu-2016/>; Саттарова Г.Ж. Регулирование трудовых отношений в Республике Узбекистан на основе коллективного договора: Автореферат. – Ташкент, 2009. – 25 с.; Исмаилов Ш.А. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Автореферат. – Ташкент, 2020. – 55 с.; Рахимов М.А. Защита трудовых прав работников (сравнительно-правовой анализ): Автореферат. – Ташкент, 2021. – 46 с.; Рахимкулова Л.У. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров: Автореферат. – Ташкент, 2021. – 43 с.; Рахимбергanova Б.Д. Совершенствование правового регулирования срочных трудовых договоров: Автореферат. – Ташкент, 2025. – 47 с.

V.A. Glozman, T.L. Adrianovskaya, S.S. Baeva, S.V. Kichigin<sup>1</sup> va boshqa olimlar o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini tartibga solish bilan bog'liq aniq jihatlarni atroflicha tadqiq etganlar.

Yuqorida qayd etilgan mualliflarning tadqiqotlari asosan mehnatni huquqiy tartibga solishning birligi va differentsiatsiyasi muammosiga, o'rindoshlik to'g'risidagi qonunchilik evolyutsiyasi bosqichlariga, shuningdek, o'rindoshlikning ish vaqtidan tashqari ish bilan o'zaro aloqadorligi tahliliga qaratilgan. Ushbu tadqiqotda yuqorida qayd etilgan jihatlardan tashqari, mustaqil monografik tarzda yoritilmagan bir qator masalalar kompleks tahlil qilingan. Bular: mehnat shartnomasiga o'rindoshning ish rejimi to'g'risidagi shartlarni kiritish tartibi, tanlov asosida ishga qabul qilishning o'ziga xos xususiyatlari, dastlabki sinov belgilanishiga yo'l qo'yilmaydigan shaxslar doirasini cheklash, o'rindoshlik bo'yicha mehnat shartnomasini asosiy mehnat shartnomasiga aylantirish imkoniyatidir. Bundan tashqari, o'rindoshlarning ish vaqtini hisobga olish mexanizmlari, tuman koeffitsiyentlarini to'lash tartibi, mehnat munosabatlarini bekor qilishning qo'shimcha shartlari, shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasini to'lashning o'ziga xos xususiyatlari tadqiq etilgan.

**Dissertatsiya ishining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi.** Dissertatsiya tadqiqoti Toshkent davlat yuridik universiteti ilmiy-tadqiqot ishlari rejasining "Platformali bandlik va mehnatning nostandart shakllari" ustuvor yo'nalishi doirasida bajarilgan.

**Tadqiqotning maqsadi** o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning mehnat qonunchiligi va huquqni qo'llash amaliyotini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

#### **Tadqiqotning vazifalari:**

o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning huquqiy holati xususiyatlarini belgilovchi asosiy obyektiv omillarni aniqlash, shuningdek, tegishli huquqiy normalarning O'zbekiston mehnat qonunchiligi tizimidagi o'rnini belgilash;

o'rindoshlik asosida ishlash bilan bog'liq masalalarni tartibga soluvchi qonun hujjatlari rivojlanishining asosiy bosqichlarini O'zbekiston Respublikasi davlatchiligining sovet va postsovet davri tarixiy retrospektivasida o'rganish;

murakkab huquqiy hodisa sifatida ikkilamchi bandlikning o'rni va ahamiyatini baholash, shuningdek, uning mehnat bozorini shakllantirish dinamikasiga ta'sirini tahlil qilish.

---

<sup>1</sup> Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Москва. 2003; 28 с.; Михальская А.О. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт правового регулирования Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Москва. 2024; 30 С.; Крузе А.В. Рабочее место как категория трудового права. Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Екатеринбург — 2015; 22 С.; И.Г.Иванян. Единство и дифференциация в правовом регулировании заработной платы. Автореферат дисс...канд.юрид.наук.Москва. 2010; 28 с.; Смирнов Д.А. Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ. Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Санкт-Петербург. 2009. 24 С.; Уткин С.В. Проблемы правового регулирования срочных трудовых договоров. Автореферат дисс...канд.юрид.наук.. Москва. 2010; 29 с.; Исаева Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США). Авто-реф. дисс. . канд. юрид. наук. Ярославль. 2008.

o'rindoshlik asosida mehnat faoliyatiga taalluqli Mehnat kodeksi qoidalarining qonun hujjatlarida mustahkamlangan mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning fundamental prinsiplariga muvofiqligi nuqtayi nazaridan tahlilini o'rganib chiqish.

o'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatini tartibga soluvchi Mehnat kodeksidagi huquqiy normalarning mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning asosiy prinsiplariga muvofiqligini tahlil qilish;

huquqni qo'llash amaliyotini tahlil qilish asosida o'rindoshlik to'g'risidagi qonun hujjatlarini qo'llashda yuzaga kelayotgan muammolarni aniqlash va ularni hal etishning mumkin bo'lgan variantlarini taklif etish;

bir qator MDH va G'arbiy Yevropa mamlakatlarining o'rindoshlik bo'yicha ishlarni huquqiy tartibga solish tajribasini O'zbekiston Respublikasida tadqiqotlar o'tkazish uchun maqbulligini o'rganish;

o'rindoshlikni huquqiy tartibga solishni takomillashtirishga qaratilgan takliflarni shakllantirish.

**Tadqiqotning obyekti** mamlakatimizda va xorijda o'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatini tartibga solish bilan bog'liq ijtimoiy munosabatlar tizimi hisoblanadi.

**Tadqiqotning predmetini** qo'shimcha mehnat faoliyati sohasini tartibga solishga qaratilgan huquqiy normalar majmui, ularni qo'llash natijalari, jumladan, huquqni qo'llash amaliyoti, doktrinal mulohazalar tashkil etadi.

**Tadqiqotning usullari** umumilmiy (tahlil, sintez, umumlashtirish, induksiya, deduksiya, tarixiy usul, mantiqiy usul, analogiya, tizimli yondashuv) va qiyosiy-huquqiy bo'lib, ularning majmui dissertatsiyada qo'yilgan muammolarni to'liq kompleks tadqiq etish imkonini berdi.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi** quyidagilardan iborat:

tashqi o'rindoshlik asosida mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlar huquqiy maqomining o'ziga xos xususiyatlari mehnat shartnomasini tuzishda asosiy ish joyidagi xodimlar uchun belgilangan ro'yxatdan farq qiladigan alohida hujjatlar ro'yxatini (asosiy ish joyidan ma'lumotnoma, asosiy ish joyidan tasdiqlangan mehnat daftarchasining nusxasi, asosiy ish joyidagi mehnatning xususiyati va shartlari to'g'risidagi ma'lumotnoma) shakllantirish zarurligini asoslantirilgan;

mehnat munosabatlarining huquqiy aniqligini ta'minlash va ish vaqtini samarali hisobga olishning zarur sharti sifatida ish vaqti davomiyligi va o'rindoshlik bo'yicha ish rejimini belgilagan holda bir yoki bir nechta ish beruvchilar bilan mustaqil mehnat shartnomasini majburiy rasmiylashtirishni nazarda tutuvchi o'rindoshlik bo'yicha mehnatni huquqiy tartibga solish konsepsiyasi asoslantirilgan;

tegishli lavozimga boshqa xodimning qabul qilinishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga faqat yangi qabul qilinayotgan xodim uchun ushbu ish asosiy ish joyi bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yilishi mumkinligi, bu esa o'rindoshlikning huquqiy tabiati va xodimlarning asosiy ish joyidagi shtatdagi lavozimni egallashda ustuvor huquqini ta'minlash maqsadlari bilan bog'liqligi asoslantirilgan;

o'rindoshlik asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodim bilan mehnat shartnomasini boshqa xodimni tegishli ishga qabul qilish asosida bekor qilish, bo'shagan lavozimga boshqa o'rindosh qabul qilingan yoki ko'rsatilgan lavozim bo'sh qolgan hollarda, qonunda nazarda tutilgan ushbu ishni egallash sharti mavjud bo'lmaganligi sababli g'ayriqonuniy ekanligi asoslantirilgan.

**Tadqiqot natijalarining ishonchliligi.** Tadqiqot natijalarining ishonchliligi dissertatsiyada qo'llangan nazariy va amaliy yondashuvlarning ilmiy asoslanganligi, O'zbekiston va xorijiy mamlakatlarning qonunchiligi, sudlov amaliyoti, ilmiy adabiyotlarning keng doirasidan foydalanilganligi, qiyosiy-huquqiy tahlil usulining qo'llanganligi, tadqiqot natijalari va xulosalarining rasmiy e'lon qilinganligi hamda amaliyotga joriy etilganligi bilan asoslanadi.

**Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.** Tadqiqotning ilmiy ahamiyati shundaki, undagi nazariy xulosalar, ilmiy qoida va takliflar mehnat huquqi fanining yanada rivojlanishiga hissa qo'shadi, o'rindoshlikning o'ziga xos huquqiy hodisa sifatidagi huquqiy tabiati to'g'risidagi ilmiy tasavvurlarni chuqurlashtiradi, o'rindoshlik asosida mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlar huquqiy maqomining o'ziga xos xususiyatlarini ochib beradi, shuningdek, ko'rsatilgan toifadagi xodimlar bilan mehnat munosabatlarining vujudga kelishi, o'zgarishi va bekor qilinishini tartibga solishga oid nazariy yondashuvlarni takomillashtirishga xizmat qiladi.

Tadqiqotning amaliy ahamiyati ishlab chiqilgan xulosa va tavsiyalardan o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning mehnatini tartibga soluvchi mehnat qonunchiligini, shuningdek, ish vaqti, dam olish vaqti va mehnatga oid munosabatlarni bekor qilishdagi kafolatlar masalalarini tartibga soluvchi qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha huquq ijodkorligi faoliyatida foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi. Tadqiqot materiallaridan ta'lim jarayonida Mehnat huquqi, Ijtimoiy ta'minot huquqi, Mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solish, Qiyosiy mehnat huquqi fanlarini o'qitishda, shuningdek, darsliklar, o'quv qo'llanmalar, mehnat qonunchiligiga ilmiy-amaliy sharhlar va boshqa o'quv-uslubiy materiallar tayyorlashda foydalanish mumkin.

**Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi.** Tadqiqotda olingan ilmiy natijalar asosida quyidagi takliflar ishlab chiqildi va amaliyotga joriy etildi:

tashqi o'rindoshlik asosida ishga qabul qilishda taqdim etiladigan hujjatlar ro'yxati to'g'risidagi taklifdan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining yangi tahrirdagi 434-moddasini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Yuridik ta'minlash boshqarmasining 2022-yil 1-apreldagi 12/21-22-son dalolatnomasi). Mazkur taklifning joriy etilishi o'rindoshlarni ishga qabul qilish tartib-taomillarini soddalashtirish va ish beruvchilarga ma'muriy yuklamani kamaytirishga xizmat qilgan;

xodimning amaldagi qonunchilikka zid bo'lmagan holda bir yoki bir nechta ish beruvchilar bilan mehnat shartnomasi tuzish huquqiga ega ekanligi to'g'risidagi taklifdan yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 435-moddasini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Yuridik ta'minlash boshqarmasining 2022-yil 1-apreldagi 12/21-22-son

dalolatnomasi). Mazkur taklifning joriy etilishi fuqarolarning mehnat huquqlari kafolatlarini mustahkamlashga xizmat qilib, ishga joylashish va kasbiy salohiyatini ro'yobga chiqarish imkoniyatlarini kengaytirishga xizmat qilgan;

mehnat shartnomasini MK 441-moddasi birinchi qismining 1-bandiga asosan faqat o'rindoshlik asosida ishlagan xodimning o'rniga ishga qabul qilinayotgan boshqa xodim uchun bu ish asosiy ish bo'lgan taqdirda bekor qilishga yo'l qo'yilishi to'g'risidagi taklifdan O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonun hujjatlarini qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi qarorining 42-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2024-yil 18-yanvardagi 01-30-12-sonli dalolatnomasi). Mazkur taklifning joriy etilishi uni sud amaliyoti darajasida mustahkamlash orqali mehnat munosabatlari sohasida huquqiy tartibotni mustahkamlashga hamda mehnat qonunchiligi normalarini bir xilda talqin qilish va qo'llashga xizmat qilgan;

o'rindosh bilan mehnat shartnomasi o'rindoshlik asosida ishlagan xodimning o'rniga boshqa xodim ishga qabul qilinayotganligi sababli bekor qilingach, uning o'rniga boshqa o'rindosh ishga qabul qilingan holda yoxud bu xodimning egallab kelgan lavozimi (bajarayotgan ishi) bo'sh qolib ketsa (vakant), MK 441-moddasi birinchi qismining 1-bandiga binoan mehnat munosabatlarining bekor qilinishini g'ayriqonuniy deb deb topish to'g'risidagi taklifdan O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonun hujjatlarini qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi qarorining 42-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2024-yil 18-yanvardagi 01-30-12-sonli dalolatnomasi). Ushbu taklifning joriy etilishi o'rindoshlik asosida ishlovchi xodimlar huquqlarini himoya qilish uchun mustahkam poydevor bo'lib xizmat qildi.

**Tadqiqot natijalarining aprobatyasi.** Tadqiqot natijalari 4 ta muhim ilmiy tadbirda, jumladan, 2 ta xalqaro va 2 ta respublika forumlari va davra suhbatlarida taqdim etilgan va muhokama qilingan.

**Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi.** Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 10 ta ilmiy ish, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlarda 5 ta maqola (shundan 1 ta maqola xorijiy jurnalda) chop etilgan.

**Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi.** Dissertatsiya kirish, uch bob, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Dissertatsiyaning hajmi 150 betni tashkil etadi.

## **DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI**

Dissertatsiyaning kirish (dissertatsiya annotatsiyasi) qismida dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati asoslangan, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga bog'liqligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, obykti va predmeti, usullari,

tadqiqotning ilmiy yangiligi, amaliy natijalari, tadqiqot natijalarining ishonchliliigi, tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati, joriy qilinishi, aprobatsiyasi, tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi, dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi yoritilgan.

Tadqiqot ishining birinchi bobi **“O‘rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatini tartibga solishning tarixiy-huquqiy va nazariy jihatlariga**”ga bag‘ishlangan. Unda o‘rindoshlikning mohiyati va tushunchasi ko‘rib chiqilgan, o‘rindoshlik to‘g‘risidagi qonunchilikning evolyutsiyasi kuzatilgan, o‘rindoshlikning kasblarni birlashtirishdan farqi aniqlangan, shuningdek, o‘rindoshlik asosida ishlash uchun belgilangan cheklovlar tahlil qilingan. Asosiy urg‘u taraflarning huquq va majburiyatlarining o‘ziga xos hajmi bilan tavsiflanadigan mehnat faoliyatining alohida turi sifatida o‘rindoshlikning huquqiy tabiatini aniqlashga qaratilgan.

Muallif tomonidan o‘rindoshlikning mohiyati va tushunchasi bilan bog‘liq masalalar kompleks tahlil qilingan. Mehnat huquqi fanida o‘rindoshlikni aniqlash bo‘yicha mavjud yondashuvlar tanqidiy ko‘rib chiqiladi, uning mehnat funksiyasini amalga oshirishning boshqa shakllaridan, xususan, kasblarni (lavozimlarni) birlashtirish va xizmat ko‘rsatish hududlarini kengaytirishdan farq qiluvchi asosiy belgilari ajratib ko‘rsatiladi. Ta’kidlanishicha, o‘rindoshlik – bu xodimning asosiy ishdan bo‘sh vaqtida boshqa ish beruvchi bilan (tashqi o‘rindoshlik) yoki o‘sha ish beruvchida (ichki o‘rindoshlik) tuzilgan mehnat shartnomasi shartlari asosida haq to‘lanadigan boshqa muntazam ishni bajarishi. O‘rindoshlikni mehnat shartnomasi taraflarining huquq va majburiyatlarining o‘ziga xos hajmi bilan tavsiflanadigan mehnat faoliyatining alohida turi sifatida ko‘rib chiqishga alohida e’tibor qaratiladi.

Bundan tashqari, bobda o‘rindoshlik to‘g‘risidagi qonunchilikning evolyutsiyasi, mehnat faoliyatining ushbu turini tartibga soluvchi birinchi me’yoriy hujjatlardan tortib, zamonaviy mehnat qonunchiligiga qadar kuzatiladi. Turli tarixiy davrlarda o‘rindoshlik to‘g‘risidagi qonunchilikka kiritilgan o‘zgarishlar tahlil qilinadi, huquqiy tartibga solishning rivojlanish tendensiyalari va qonuniyatlari aniqlanadi. O‘rindoshlik to‘g‘risidagi qonunchilikni shakllantirishda iqtisodiy va ijtimoiy omillarning ta’siriga alohida e’tibor qaratiladi. Xodimlar va ish beruvchilar manfaatlari muvozanatini ta’minlash uchun o‘rindoshlikni huquqiy tartibga solishni takomillashtirish zarurligi asoslab berilgan.

Qiyosiy-huquqiy tahlil doirasida muallif “o‘rindoshlik” va “bir necha kasbda (lavozimda) ishlash” tushunchalarini aniq ajratib, ushbu tushunchalarni bir-biridan farqlash imkonini beruvchi mezonlarni ko‘rsatadi. Muallif o‘rindoshlik har doim boshqa ish beruvchi bilan mehnat munosabatlari orqali bog‘liqligini, bir necha kasbda (lavozimda) ishlash esa xodim shtat doirasidan chiqmagan holda qo‘shimcha lavozim majburiyatlarini bajaradigan bir korxona ichidagi ichki tashkiliy chora ekanligini asoslaydi. Bu ikki tushuncha ko‘pincha chalkashtirib yuboriladi, biroq ularning yuridik tabiati tubdan farq qiladi: bir necha kasbda (lavozimda) ishlash yangi mehnat shartnomasini rasmiylashtirishni talab qilmaydi, o‘rindoshlik esa majburiy hisoblanadi. Ta’kidlanishicha, o‘rindoshlik asosida

xodim alohida mehnat shartnomasi tuzadi, bir necha kasbda (lavozimda) ishlashda esa xodim asosiy mehnat shartnomasi doirasida qo'shimcha ishni bajaradi. Shuningdek, o'rindoshlikda ish asosiy ishdan bo'sh vaqtda, bir necha kasbda (lavozimda) ishlashda esa ish kuni (smena) davomida bajarilishi qayd etiladi.

O'rindoshlik asosida ishlash uchun qonunchilikda belgilangan cheklovlar tizimi aniqlandi. Bularga xodimning yoki atrofdagilarning hayoti, sog'lig'i va xavfsizligiga tahdid solishi mumkin bo'lgan faoliyat turlari bilan shug'ullanish taqiqlari kiradi – masalan, xavfli ishlab chiqarishlarda, balandlikda, radiatsiya bilan ifloslangan hududlarda ishlash. Shuningdek, muddatlar bo'yicha cheklovlar ham ko'zda tutilgan – agar qonunda boshqacha qoida belgilanmagan bo'lsa, o'rindoshlik asosidagi ishning maksimal hajmi kuniga 4 soat bilan cheklangan. Ayrim toifadagi xodimlar, masalan, davlat xizmati bilan shug'ullanuvchi shaxslar uchun bu qoidalar yanada qat'iyroqdir. Qonunchilik ish beruvchini ikkinchi ish joyi mavjudligi to'g'risida majburiy ravishda xabardor qilishni, shuningdek, agar manfaatlar to'qnashuvi xavfi mavjud bo'lsa yoki mehnat xavfsizligi va samaradorligini ta'minlash imkoni bo'lmasa, ish beruvchining ishga qabul qilishni rad etish huquqini nazarda tutadi.

Birinchi bobning yakuniy qismida o'rindoshlik asosida ishlashga qo'yilgan cheklovlar tahlil qilingan. Bunday cheklovlar belgilangan xodimlar toifalari (masalan, voyaga yetmaganlar, mehnat sharoitlari zararli va (yoki) xavfli bo'lgan xodimlar, davlat xizmatchilari), shuningdek, ushbu cheklovlarni belgilash asoslari va maqsadlari ko'rib chiqilgan. Mavjud cheklovlarning asosiligi va zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga muvofiqligi nuqtayi nazaridan tanqidiy baholangan.

Bob qonun hujjatlarini takomillashtirish hamda ushbu toifadagi xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini samarali himoya qilishni ta'minlash maqsadida o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solish muammolarini chuqurroq tadqiq etish zarurligi to'g'risidagi xulosa bilan yakunlanadi.

Dissertatsiyaning **ikkinchi bobi “O'rindoshlik asosida ishlovchilar bilan mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilishning o'ziga xos xususiyatlari”**ga bag'ishlangan bo'lib, unda o'rindoshlik asosida ishlovchilar bilan mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilishning o'ziga xos xususiyatlari tahlil qilingan. Mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish, zarur hujjatlar va ishga qabul qilish tartibi bilan bog'liq masalalar atroflicha tahlil qilinadi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi, shuningdek, o'rindoshlik asosida ishlovchilarga ishdan bo'shatilganda beriladigan kafolatlar va kompensatsiyalarga alohida e'tibor qaratilgan.

Muallif tomonidan o'rindoshlik asosida mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslar bilan mehnat shartnomasini tuzish bilan bog'liq tartib-taomillar batafsil tahlil qilingan. Ta'kidlanishicha, shartnoma shakli O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining umumiy talablariga muvofiq belgilanishi mumkin bo'lsa-da, uni amalga oshirish bir qator o'ziga xosliklar bilan bog'liq. Shartnomada uning o'rindoshlik asosida tuzilayotganligi ko'rsatilishi shart, bu esa munosabatlarning huquqiy tabiatini qayd etadi.

Jarayon nafaqat standart qadamlarni – xodimdan ariza olish, hujjatlarni (pasport, mehnat daftarchasi, malaka to'g'risidagi hujjatlar) tekshirishni, balki ichki tartib-qoidalar yoki jamoa shartnomasiga muvofiq talab qilinsa, asosiy ish joyidagi ish beruvchi tomonidan ishga joylashishga majburiy rozilikni ham o'z ichiga olishi kerakligi ko'rsatilgan. Ba'zi hollarda, ayniqsa, davlat muassasalarida, asosiy ish beruvchi rahbariyatidan ruxsat olish zarur. Ushbu tartib-taomillarni buzish mehnat shartnomasini o'z-o'zidan haqiqiy emas deb topishdan tortib, ish beruvchining ma'muriy javobgarligigacha bo'lgan huquqiy oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Bob o'rindoshlik asosida ishlovchi bilan mehnat shartnomasini tuzish taomilini tahlil qilishdan boshlanadi. Xodim tomonidan taqdim etiladigan zarur hujjatlar ro'yxati va ularni rasmiylashtirish tartibi batafsil ko'rib chiqiladi. Muallifning ta'kidlashicha, tashqi o'rindoshlikda mehnat daftarchasi, qoida tariqasida, agar xodim o'rindoshlik to'g'risida yozuv kiritish istagini bildirmasa, talab qilinmaydi. Mehnat shartnomasida aks ettirilishi lozim bo'lgan majburiy shartlarga (masalan, ishning o'rindoshlik ekanligi, ish rejimi) alohida e'tibor qaratiladi. Mehnat qonunchiligida belgilangan cheklovlarni hisobga olgan holda o'rindoshning ish vaqti va dam olish vaqtini belgilashning o'ziga xos xususiyatlari tahlil qilinadi.

So'ngra mehnat shartnomasini bekor qilishning barcha xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan umumiy asoslari ham, Mehnat kodeksining 441-moddasida nazarda tutilgan maxsus asosi (ushbu ish o'zi uchun asosiy bo'lgan xodimni ishga qabul qilish) ham tekshiriladi.

Ma'lum bo'lishicha, o'rindoshlik asosida ishdan bo'shatish asoslari barcha toifadagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan asoslarga o'xshash, biroq o'ziga xos xususiyatlarni hisobga olgan holda: kompaniya tugatilganda, shtatlar qisqarganda, egallab turgan lavozimiga noloyiq bo'lganda, shuningdek, xodimning o'z tashabbusi bilan.

Ish beruvchining tashabbusi bilan o'rindoshni ishdan bo'shatish tartibi, jumladan, oldindan xabardor qilish va belgilangan kafolatlarga rioya qilish talablari batafsil ko'rib chiqilgan. Mehnat kodeksining 441-moddasini qo'llashda yuzaga keladigan muammoli masalalarga alohida e'tibor qaratilib, ularni hal etish yo'llari taklif etilgan.

Bobning yakuniy qismida o'rindoshlarga ishdan bo'shatilganda beriladigan kafolatlar va kompensatsiyalar tahlil qilingan. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda beriladigan ishdan bo'shatish nafaqasi, foydalanilmagan ta'til uchun kompensatsiya va boshqa to'lovlar masalasi ko'rib chiqilgan. Kompensatsiyalar to'lash maqsadida o'rtacha ish haqini hisoblashning o'ziga xos xususiyatlari, shuningdek, shtat qisqarishi yoki tashkilot tugatilishi munosabati bilan ishdan bo'shatiladigan o'rindoshlarga kafolatlar berishning o'ziga xos xususiyatlari tahlil qilingan.

Umuman olganda, dissertatsiyaning ikkinchi bobida o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar bilan mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish va bekor qilishda yuzaga keladigan huquqiy masalalar chuqur tahlil qilingan. Muallif tomonidan

qonunchilik va huquqni qo'llash amaliyotining muammoli jihatlarini aniqlangan va ularni hal etishning aniq yo'llari taklif etilgan.

Tadqiqotning **uchinchi bobi “O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning ish vaqti, dam olish vaqti va mehnatga haq to'lashning huquqiy tartibga solinishi”** deb nomlangan bo'lib, o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning ish vaqti, dam olish vaqti va mehnatga haq to'lashning huquqiy tartibga solinishi tadqiq etilgan. Ish vaqti rejimini belgilash, ta'tillar berish va o'rindoshlar mehnatiga haq to'lash tartibi masalalari tadqiq etilgan. O'rindoshlik asosida ishlovchilarga mehnat faoliyatining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib beriladigan kafolatlar va kompensatsiyalarga alohida e'tibor qaratilgan.

Bob o'rindoshlar uchun ish vaqti rejimini belgilash masalalarini batafsil ko'rib chiqishdan boshlanadi. O'rindoshlik bo'yicha ishning davomiyligi normal ish vaqti davomiyligining yarmi bilan cheklanishi ta'kidlanadi. Ish vaqti rejimini belgilashda xodimning fikrini hisobga olishning o'ziga xos xususiyatlari, shuningdek, tomonlarning kelishuviga ko'ra ushbu rejimni o'zgartirish imkoniyatlari tahlil qilingan. O'rindosh asosiy va qo'shimcha ish vaqtining mos kelishi tufayli ishni to'liq bajara olmaydigan holatlar ko'rib chiqilgan.

Ish jadvallarini rasmiylashtirish xususiyatlari alohida ko'rib chiqilgan. Muallif shuni ta'kidlaydiki, agar jamoa shartnomasi yoki ichki tartib-qoidalarda shunday tartib nazarda tutilgan bo'lsa, o'rindoshlik asosida ishlovchining ish jadvali asosiy ish beruvchi bilan kelishilgan bo'lishi kerak. Ushbu qoidaga rioya qilmaslik manfaatlar to'qnashuviga olib kelishi mumkin, ayniqsa, o'rindosh bir xil ish jadvali bilan ikkita tashkilotda ishlagan hollarda. Amaliyotda sudlar tomonidan vaqtinchalik rejim buzilganligi sababli mehnat munosabatlarini haqiqiy emas deb topish holatlari mavjud edi. Bundan tashqari, o'rindoshlik asosida ishlovchilar o'z yozma roziligisiz ish vaqtidan tashqari ishlarga, tungi ishlarga yoki bayram kunlaridagi ishlarga jalb etilishi mumkin emasligi belgilanmoqda, bu esa ularni ekspluatatsiyadan qo'shimcha himoya qiladi.

Bobda o'rindoshlarga ta'tillar berish masalalari ko'rib chiqilgan. Qayd etilishicha, o'rindoshlik asosida ishlovchilarga yillik haq to'lanadigan ta'til asosiy ish joyidagi ta'til bilan bir vaqtda beriladi. Bunda ta'tilning davomiyligi asosiy ish joyidan farqli o'laroq, ishlangan vaqt hajmiga bog'liq bo'lmaydi. Agar o'rindosh yarim yildan kam ishlagan bo'lsa, unga ta'tilning mutanosib qismi tegadi va u joriy yilda ishlangan oylar sonidan kelib chiqib hisoblanadi. Muhimi, o'rindoshlik bo'yicha ta'til faqat qisman berilishi mumkin emas – agar xodim ta'tildan foydalanmoqchi bo'lsa, u to'liq rasmiylashtirilishi kerak, aks holda bu dam olish huquqining buzilishi hisoblanadi. Amaliyotda ish beruvchilar tomonidan “qisman” ta'til taklif qilish hollari uchrab turgan, bu esa sudlar tomonidan noqonuniy deb topilgan. Ta'tilning bir qismini pul kompensatsiyasi bilan almashtirish, shuningdek, ta'tilni boshqa davrga ko'chirish masalalari ko'rib chiqilmoqda.

O'rindoshlar mehnatiga haq to'lash ham batafsil tadqiq etildi. Belgilanishicha, ish haqi miqdori asosiy ish joyidagi ish hajmiga bog'liq bo'lmasdan, tegishli lavozim bo'yicha tarif stavkasi yoki maoshiga mos kelishi kerak. Bunda to'lovlar miqdori haqiqiy ishlangan vaqtni hisobga olgan holda hisoblanishi lozim, shu

jumladan, ish vaqtidan tashqari, xizmat safarlari va dam olish kunlaridagi ishlar uchun. O'rindoshlik asosida ishlangan har bir soat uchun qonun hujjatlarida belgilangan eng kam stavkadan kam bo'lmagan miqdorda haq hisoblanadi. Shuni ta'kidlash kerakki, o'rindoshlar, agar ular mehnat shartnomasida nazarda tutilmagan bo'lsa, qo'shimcha to'lovlar olish huquqiga ega emaslar. Biroq ayrim toifadagi xodimlarga, masalan, o'qituvchilar, shifokorlar, muhandislarga nisbatan qonunchilik malaka, tajriba yoki ishning murakkabligi uchun ustamalarni nazarda tutadi, bular ish haqini hisoblashda hisobga olinishi shart.

Kafolatlar va kompensatsiyalar masalasiga alohida ahamiyat beriladi. Muallifning ko'rsatishicha, o'rindoshlik asosida ishlovchilar asosiy xodimlar bilan bir xil ijtimoiy imtiyozlarga ega: bepul tibbiy xizmat, yo'l chiptalari uchun to'lov, ovqatlanish va boshqa imtiyozlar, agar ular jamoa shartnomasi yoki ichki hujjatlarda nazarda tutilgan bo'lsa. Bundan tashqari, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik holatida o'rindoshlik bo'yicha kasallik ish beruvchining mablag'laridan emas, balki majburiy ijtimoiy sug'urta jamg'armasidan to'lanadi. Nafaqa miqdori ish vaqtiga mutanosib ravishda hisoblanadi va xodim belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan kasallik varaqasini taqdim etishi shart. Muhimi, agar o'rindosh ta'til paytida kasal bo'lib qolsa va kasallik shu davrda boshlangan bo'lsa, ta'tilni uzaytirishi mumkin.

Ish haqiga tuman koeffitsiyentlari va foizli ustamalar to'lash, ta'tildan foydalanish joyiga borish va qaytish uchun yo'l haqini to'lash, shuningdek, mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan boshqa kafolatlar va kompensatsiyalar berish masalalari ko'rib chiqilgan. Muallif o'rindoshlik asosida ishlovchilarning ish vaqti, dam olish vaqti va mehnatiga haq to'lash to'g'risidagi mehnat huquqi normalarini qo'llash bilan bog'liq nizolar bo'yicha sud amaliyotini tahlil qilgan va ushbu sohadagi qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqqan.

## **XULOSA**

“O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari” mavzusida olib borilgan tadqiqot asosida quyidagi ilmiy-nazariy xulosalar, taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

### **I. Ilmiy-nazariy xulosalar**

1.1. Mehnatni huquqiy tartibga solishning kontinental va anglo-sakson modellarini qiyosiy tahlil qilinib, ularning asosiy farqlari aniqlandi: birinchisi qat'iy tartibga solish, kuchli davlat nazorati va xodim huquqlarini himoya qilishga qaratilganligi bilan ajralib tursa; ikkinchisi moslashuvchanligi, shartnoma erkinligining ustuvorligi va korporativ manfaatlar foydasiga davlat aralashuvini minimallashtirishi bilan ajralib turadi.

1.2. O'zbekiston Respublikasi o'z mehnat qonunchiligida asosan kontinental konsepsiyaga amal qiladi. O'rindoshlik bo'yicha mehnat sharoitlarini tartibga soluvchi aniq normalarni belgilashga intilish kuzatilmoqda, shuningdek, xodimlar huquqlarining kafolatlari va himoyasiga katta e'tibor qaratilmoqda. Biroq, shu bilan birga, mehnat qonunchiligining zamonaviy iqtisodiy sharoitlarga

moslashuvchanligi va moslashuvchanligini oshirishga qaratilgan anglo-sakson modelining ayrim elementlarining asta-sekin integratsiyalashuvi sezilmoqda.

1.3. Ilk bor O'zbekiston Respublikasida o'rindoshlikni huquqiy tartibga solishning mavjud modelini kompleks tadqiq etish doirasida o'rindoshlikni o'ziga xos funksional yuklamaga va tizimni shakllantiruvchi ahamiyatga ega bo'lgan nisbatan mustaqil huquqiy hodisa sifatida ko'rib chiqish lozimligi asoslab berildi. Uning ijtimoiy-iqtisodiy roli ikkilamchi bandlik shaklidan tashqariga chiqib, mehnat bozorining moslashuvchanligini ta'minlash, ish o'rinlarini oqilona taqsimlash va aholining samarali bandligini oshirish vositasi sifatida namoyon bo'lishi isbotlandi. Bu bilan o'rindoshlikning huquqiy tabiatini tushunishga an'anaviy yondashuvlar kengaytirildi.

1.4. Tarixiy-huquqiy tahlil asosida o'rindoshlikning me'yoriy shakllanish bosqichlari tizimlashtirildi. O'rindoshlikning dastlabki belgilari 1919-yil 20-martdagi "Oliy texnik, tijorat, ilmiy va tibbiy xodimlarning bilim va tajribasidan foydalanish to'g'risida"gi nizomda qayd etilganligi aniqlangan. Biroq atama sifatida o'rindoshlik faqat Mehnat Xalq Komissarligining 1921-yil 18-sentyabrdagi qarori qabul qilinishi bilan rasmiylashtirildi. "O'rindoshlik" atamasining qonuniy ta'rifi esa ancha keyinroq, SSSR Vazirlar Kengashining 1988-yil 22-sentyabrdagi 1111-sonli "O'rindoshlik asosida ishlash to'g'risida"gi qarorida paydo bo'lgan, bu esa uni huquqiy tushunish va tartibga solishning uzoq davom etgan jarayonidan dalolat beradi.

1.5. Qonun hujjatlarini bir xilda qo'llash uchun ahamiyatga ega bo'lgan o'rindoshlikni kvalifikatsiya qiluvchi belgilarning mualliflik tizimi shakllantirildi. Quyidagi elementlar majmui o'rindoshlikning yuridik modelini tashkil etishi asoslangan: asosiy mehnat huquqiy munosabatining mavjudligi; asosiy ish joyida belgilangan ish vaqtidan tashqari ishni bajarish; mehnat davomiyligining qonuniy cheklanishi; tashqi o'rindoshlikda ham, ichki o'rindoshlikda ham mehnat shartnomasining mustaqilligi; haq to'lash (qo'shimcha haq to'lanmaydigan faoliyat o'rindoshlik hisoblanmaydi); ixtiyoriylik; qonunda to'g'ridan to'g'ri nazarda tutilgan hollarda asosiy ish beruvchi bilan tashqi o'rindoshlik shartlarida ishlashni kelishish.

1.6. Ilk bor ichki o'rindoshlik va qo'shimcha bandlikning boshqa shakllarini (lavozimlarni birlashtirish, xizmat ko'rsatish hududini kengaytirish, ish hajmini oshirish, vaqtincha bo'lmagan xodimning vazifalarini bajarish, ish vaqtidan tashqari ishlash) farqlashning tizimli mezonlari ishlab chiqildi.

1.7. "Xizmat ko'rsatish hududini kengaytirish" va "ish hajmini oshirish" tushunchalariga mualliflik talqini taklif etildi. Birinchi marta ularning aralashishi aniq funksional mezonning yo'qligi bilan bog'liq ekanligi isbotlandi. Konseptual chegaralash ishlab chiqildi:

- xizmat ko'rsatish hududini kengaytirish – mehnat funksiyasining hududiy parametrini o'zgartirish;
- ish hajmining oshishi – avvalgi hudud doirasida mehnat yuklamasining miqdoriy kengayishi.

Taklif etilgan ta'riflar modeli me'yoriy noaniqlikni bartaraf etadi va kadrlar bo'yicha qarorlarni to'g'ri rasmiylashtirishga xizmat qiladi.

1.8. O'rindoshlik asosida ishlash cheklovlari. Belgilanishicha, O'zR MKning 433-moddasi 2-qismining qoidalari xodimning ahvolini yomonlashtirishga yo'l qo'ymaslik prinsipi bilan kolliziyada bo'ladi (O'zR MK 8-moddasi 2-qismi), chunki qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollardan tashqari o'rindoshlik asosida mehnat qilishga taqiqlar ro'yxatini kengaytirishga imkon beradi. MDH va Yevropa Ittifoqi (Qozog'iston, Qirg'iziston, Rossiya Federatsiyasi, Litva) mamlakatlarining ijobiy tajribasiga tayangan holda, o'rindoshlik asosida mehnat qilish huquqining har qanday cheklovlari istisno tariqasida bo'lishi va ish beruvchining mahalliy hujjatlari darajasida emas, balki faqat qonunchilik hujjatlari darajasida belgilanishi lozimligi asoslab berilgan.

1.9. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohasini raqamli transformatsiya qilish sharoitida o'rindoshlik asosidagi mehnatni huquqiy tartibga solishni modernizatsiya qilish zarurati asoslandi. "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksini ("YMMT" IDAK) huquqni qo'llash amaliyotiga integratsiya qilish, bir tomondan, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishda ortiqcha qog'oz hujjat aylanishidan voz kechish imkonini berishi asoslab berilgan. Boshqa tomondan – asosiy ish joyidagi ish beruvchi va xodim o'rindoshlik asosida ishlayotgan ish beruvchining o'zaro hamkorligining huquqiy algoritmini optimallashtirish, bu ish beruvchilar tomonidan O'zR MKning bir qator talablariga rioya qilish uchun zarur (masalan, o'rindoshga mehnat ta'tili asosiy ish joyidagi ta'til bilan bir vaqtda berilishi kerakligi to'g'risidagi talablar).

1.10. Ilk bor asosiy ish joyida to'liqsiz ish vaqti belgilangan hollarda o'rindoshlarning ish vaqti davomiyligini tartibga solishning moslashuvchan modeli zarurligi asoslandi. Mehnatni muhofaza qilish va qo'shimcha bandlik huquqi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlaydigan umumiy tamoyilga asoslangan o'rindoshlar ish vaqtining cheklangan davomiyligini hisoblash mexanizmi taklif etildi.

## **II. Qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflar**

2.1. Rejimning o'ziga xos xususiyatlarini va o'rindoshlarning ish vaqtini hisobga olishni hisobga olgan holda, O'zR MK 435-moddasining beshinchi qismini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

"O'rindoshlik asosida ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasida ushbu Kodeksning 104-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda ish vaqtining davomiyligi, ish rejimi, shuningdek, o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxs uchun belgilangan ish vaqtini hisobga olish turi ko'rsatiladi."

2.2. Amaliyotda O'zR MK 123-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan o'rindoshlarga nisbatan ishga qabul qilishda tanlov o'tkazish mumkinligi to'g'risidagi qoida qo'llanilishi yoki qo'llanilmasligi to'g'risidagi savollar yuzaga kelayotganligi sababli huquqiy noaniqlikni bartaraf etish maqsadida O'zR MK 123-moddasining ikkinchi qismini "ishga qabul qilish" degan so'zlardan keyin "shu jumladan o'rindoshlik bo'yicha ham" degan so'zlar bilan to'ldirish taklif etiladi.

2.3. O'rindoshlik asosida ishga qabul qilishda dastlabki sinov belgilash masalasini tartibga solish maqsadida, asosiy ishga qabul qilishda dastlabki sinov

belgilanmaydigan ko'plab toifadagi xodimlar o'rindoshlik asosida umuman ishlay olmasligini (masalan, o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslar) yoki o'rindoshlik asosida ishga yuborilmasligini (zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlariga ishga joylashish uchun yuborilgan aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj toifalari, O'zR MK 129-moddasi uchinchi qismining 3- va 4-xatboshilarida ko'rsatilgan ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari) inobatga olib, O'zR MKni quyidagi mazmundagi 436-1-modda bilan to'ldirish taklif etiladi:

**“436-1-modda. O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov**

Tashqi yoki ichki o'rindoshlik to'g'risidagi mehnat shartnomasi dastlabki sinov bilan tuzilishi mumkin, uning muddati ushbu Kodeks 130-moddasining birinchi qismida belgilangan muddatlardan oshmasligi kerak.

Quyidagilar o'rindoshlik asosida ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

- homilador ayol, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayol yoki uch yoshga to'lmagan bolani yolg'iz tarbiyalayotgan ota (vasiy);
- olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuziladigan xodimlar.”.

2.4. O'zR MKda o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxs bilan asosiy ish joyida mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda qanday huquqiy oqibatlar kelib chiqishi nazarda tutilmagan. O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishdagi ushbu bo'shliqni bartaraf etish maqsadida O'zR MK 435-moddasining to'rtinchi qismini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

“Agar o'rindoshlik asosida ishlash davrida xodim bilan asosiy ish joyi bo'yicha mehnatga oid munosabatlar bekor qilingan bo'lsa, u bajarayotgan o'rindoshlik asosidagi ish uning asosiy ish joyiga aylanadi, ushbu xodim bilan tuzilgan muddatli mehnat shartnomasi esa nomuayyan muddatga uzaytiriladi, O'zR MKning 112- yoki 113-moddalariga muvofiq muddatli mehnat shartnomasi tuzish asosli bo'lgan hollar bundan mustasno.”

2.5. Xodimlar soni (shtati) o'zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniylik shartlaridan biri O'zR MK 167-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan ishda qoldirishning imtiyozli huquqini hisobga olish zarurligidir. Biroq mazkur moddada mehnat shartnomasi ushbu asos bo'yicha bekor qilingan taqdirda o'rindoshning asosiy ishi borligi, ushbu ish asosiy bo'lgan xodim esa ishsiz qolishi hisobga olinmagan. Bayon etilganlar munosabati bilan O'zR MK 167-moddasining birinchi qismini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etildi:

“Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog'liq holda tashkilot, yakka tartibdagi tadbirkor xodimlarining soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi ushbu Kodeks 161-moddasi ikkinchi qismining 2-bandi bo'yicha bekor qilinganda, ishda qoldirishning ustuvor huquqi mazkur ish o'zi uchun asosiy bo'lgan xodimlarga, shuningdek, malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga beriladi.”.

2.6. O'zR MKning 437-moddasiga qo'shimcha kiritib, o'rindoshlik asosida ishlovchilar uchun ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ish vaqti

davomiyligi cheklovlari sog'liqni saqlash tizimi tashkilotlarining tibbiyot xodimlariga, shuningdek, musiqa o'qituvchilariga va umumta'lim muassasalaridagi musiqa to'garaklari rahbarlariga tatbiq etilmasligini belgilash taklif etiladi.

2.7. Bir qator sabablarga ko'ra, O'zR MKning 441-moddasini yangi tahrirda bayon etish zarurati asoslandi:

birinchidan, mazkur modda 2-bandining amaldagi tahriri mahalliy darajada o'rindoshlik asosida ishlashga cheklovlar o'rnatishga asossiz ravishda yo'l qo'yadi, bu esa bir xil huquqiy tartibga solish prinsipini buzadi;

ikkinchidan, O'zR MKda mavjud bo'lgan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining tasnifidan kelib chiqib, o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxs bilan shartnomani qonunchilik cheklovlari kiritilishi munosabati bilan bekor qilishni taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga kiritish maqsadga muvofiqdir. Bunda, agar bunday cheklovlar ishga qabul qilish paytida mavjud bo'lsa, mehnat shartnomasi qoidalarini buzgan holda tuzilgan bo'lib, bu O'zR MK 168-moddasi birinchi qismining 4-bandiga ko'ra uni bekor qilishga olib keladi. Shartnoma tuzilgandan keyin cheklovlar joriy etilgan taqdirda, kelgusida mehnat munosabatlariga to'sqinlik qiluvchi holatlar yuzaga kelganligi sababli uni bekor qilish uchun O'zR MK 168-moddasi birinchi qismining 5-bandi asos bo'lib xizmat qiladi;

uchinchidan, o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxs bilan mehnat shartnomasining ushbu lavozimga mazkur lavozim asosiy bo'lgan xodimning qabul qilinishi munosabati bilan bekor qilinishi ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo'shatish uchun qo'shimcha asos sifatida qaralishi lozim;

to'rtinchidan, xodimlar soni yoki shtati o'zgarishi munosabati bilan xodimlarni ishdan bo'shatishda ishda qoldirish bo'yicha imtiyozli huquq mazkur ish kim uchun asosiy bo'lsa, o'shalarga berilishini e'tiborga olib, o'rindoshlik asosida ishlovchi xodim bilan mehnat shartnomasini uning roziligi bilan, ishdan bo'shatilishi lozim bo'lgan asosiy xodim lavozimiga o'tkazilgan taqdirda bekor qilish imkoniyatini nazarda tutish asoslidir.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda, O'zR MKning 441-moddasini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

**“441-modda. O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari**

O'rindoshlik asosida ishlayotgan shaxs bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu Kodeksda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan asoslardan tashqari quyidagi hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkin:

1) o'rindoshlik asosida bajariladigan ishga ushbu ish o'zi uchun asosiy bo'lgan xodimni qabul qilish;

2) xodimlar soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan ishdan bo'shatilishi lozim bo'lgan asosiy xodim uning roziligi bilan o'rindoshlik asosida bajarilayotgan ishga (lavozimga) o'tkazilganda.

Ushbu modda birinchi qismining 1- va 2-bandlarida ko'rsatilgan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ish beruvchi o'rindoshni kamida ikki hafta oldin yozma shaklda ogohlantirishi yoxud unga mutanosib ravishda pul kompensatsiyasi to'lashi shart.

2.8. Ish vaqtini tartibga solishning moslashuvchanligini ta'minlash maqsadida O'zR MKning 437-moddasini asosiy ish joyida to'liq bo'lmagan ish vaqtida o'rindoshlik bo'yicha ish vaqtining cheklangan davomiyligi oshirilishi mumkin, biroq u asosiy ish joyidagi to'liq ish vaqti me'yori va o'rindoshlik bo'yicha tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan me'yorning yarmidan oshmasligi kerak degan qoida bilan to'ldirish taklif etiladi.

2.9. Ijtimoiy-mehnat sohasini raqamlashtirishni hisobga olgan holda, O'zR MKning 439-moddasini quyidagi mazmundagi ikkinchi qism bilan to'ldirish taklif etiladi:

“Xodim tashqi o'rindoshlik asosida ishlayotgan ish beruvchi asosiy ish joyi bo'yicha mehnat ta'tilini berish vaqti to'g'risidagi ma'lumotlarni “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksidan oladi.”.

2.10. O'zR MK 438-moddasining ikkinchi qismi mehnatga vaqtbay haq to'lanadigan o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarga normalashtirilgan topshiriqlar belgilanganida mehnatga haq to'lash pirovard natijalar bo'yicha, haqiqatda bajarilgan ish hajmi uchun amalga oshirilishini nazarda tutadi. Me'yorlangan topshiriqlarni belgilashga O'zR MKning 278-moddasi bag'ishlangan. Biroq amaldagi mehnat qonunchiligi me'yorlashtirilgan topshiriq deganda nimani tushunish kerakligini ochib bermaydi, bu esa amaliyotda savollar tug'diradi. Huquqni qo'llashdagi noaniqlikni bartaraf etish uchun O'zR MKning 278-moddasini “me'yorlangan topshiriq” tushunchasining qonuniy ta'rifi bilan to'ldirish va modda qismlarining raqamlanishini tegishli ravishda o'zgartirish taklif etiladi.

2.11. O'rindoshlar mehnatiga haq to'lashni huquqiy tartibga solishdagi bo'shliqlarni bartaraf etish va teng qiymatli mehnatga teng haq to'lash tamoyilini amalga oshirishni ta'minlash maqsadida O'zR MKning 438-moddasini quyidagilarni aks ettiruvchi yangi tahrirda bayon etish taklif etildi:

- o'rindoshlar mehnatiga haq to'lash tizimini belgilashning o'ziga xos xususiyatlari;

- mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda belgilash;

- asosiy xodimlar va o'rindoshlar uchun mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlarni to'lashning umumiy tartibini belgilash.

2.12. O'zR MK 440-moddasining xorijiy mamlakatlar (Armaniston, Belarus Respublikasi, Qozog'iston Respublikasi, Qirg'iziston Respublikasi, Tojikiston Respublikasi, Rossiya Federatsiyasi, Ukraina) mehnat kodekslarining tegishli moddalari bilan qiyosiy-huquqiy tahlili ushbu moddada kafolatlar va kompensatsiyalar faqat kafolatli va kompensatsiya to'lovlariga taalluqli emasligi hisobga olinmagan degan xulosaga kelish imkonini beradi. Qonun hujjatlarida belgilangan moddiy kafolatlar mehnat huquqlarining real amalga oshirilishini va ularning buzilishiga yo'l qo'yilmasligini ta'minlaydi. Ular ham mulkiy choralarni (o'rtacha ish haqini saqlab qolish, kompensatsiya to'lovlari, ishdan bo'shatish nafaqalari), ham huquqning mazmunini ta'minlashga qaratilgan nomulkiy qoidalarni (kamsitish va majburiy mehnatni taqiqlash, mehnat shartnomasini tuzishni noqonuniy rad etishga yo'l qo'ymaslik, mehnat shartnomasini faqat O'zR MK va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan asoslar mavjud bo'lgandagina ish beruvchining

tashabbusi bilan bekor qilish mumkinligi va boshqalar) o'z ichiga oladi. Bundan farqli o'laroq, protsessual kafolatlar maxsus yuridik mexanizmlar (mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha protsessual talablar, isbotlash yukini taqsimlash, sudga murojaat qilish muddatlari, ishga tiklash va boshqalar) orqali buzilgan huquqlarning himoya qilinishi va tiklanishini ta'minlaydi. Shuningdek, kompensatsiyalarni faqat pul to'lovlariga qisqartirish ham noto'g'ri. Mehnat huquqida kompensatsiya – bu mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq noxush oqibatlarni qoplash usuli bo'lib, u nafaqat pul shaklida, balki boshqa shaklda ham ifodalanishi mumkin (xodimning xohishiga ko'ra dam olish yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish uchun qo'shimcha dam olish kuni berish, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun kompensatsiya sifatida ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligini va qo'shimcha mehnat ta'tilini belgilash).

Yuqoridagilardan kelib chiqib, O'zR MK 440-moddasining nomini o'zgartirish va uni quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

**“440-modda. O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarga beriladigan kafolatlar va kompensatsiyalar**

O'rindoshlik asosida ishlayotgan shaxslarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan kafolatlar hamda kompensatsiyalar beriladi, ushbu moddaning ikkinchi qismida ko'rsatilgan kafolatli va kompensatsiya to'lovlari bundan mustasno.

Ishni o'qish bilan birga qo'shib olib boradigan shaxslarga kafolatli va kompensatsiya to'lovlari, shuningdek, ushbu Kodeks 100-moddasining birinchi va ikkinchi qismlarida ko'rsatilgan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimning ishga joylashish davrida uning o'rtacha ish haqi saqlanib qolishidan iborat bo'lgan kafolatli to'lovlar faqat asosiy ish joyida beriladi.

O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarni xizmat safariga yuborishda kafolatli va kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirish xususiyatlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.”.

**III. Sud va huquqni qo'llash amaliyotini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar**

3.1. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarori 41-bandining uchinchi xatboshisiga aniqlik kiritish taklif etildi. Mazkur bandning amaldagi tahriri o'rindoshlik asosida ishlashni cheklash qonun hujjatlarida belgilangan hollarni asossiz ravishda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish deb hisoblaydi. Biroq mazkur vaziyatda mehnat shartnomasini bekor qilish ish beruvchining ixtiyori bilan emas, balki uning qonun hujjatlarining imperativ talablarini bajarish majburiyati bilan bog'liqdir. Shu munosabat bilan mazkur banddan ko'rsatilgan qoidani chiqarib tashlash, faqat o'rindoshlik asosida ishlovchi xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan u bilan mehnat shartnomasini bekor qilishni saqlab qolish taklif etiladi.

3.2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarorining 42-bandini quyidagi qoida bilan to'ldirish taklifi asoslantirilgan: “O'rindoshlik asosida ishlovchi xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan u bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligi to'g'risidagi nizolarni hal etishda sudlar mazkur holatda bekor qilish tashabbusi ish

beruvchidan kelib chiqishini inobatga olishlari lozim. Binobarin, mehnat shartnomasini bekor qilishning ushbu asosini qo'llashga O'zR MK 163-moddasining birinchi qismida belgilangan cheklovlarni hisobga olgan holda yo'l qo'yiladi, shu jumladan, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizligi, ta'tillarda bo'lishi, davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi, xizmat safari davrida va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish taqiqlanadi.

3.3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi qoidalarini hisobga olgan holda YMMT faoliyatini takomillashtirish zarurati asoslangan. Amaliyotda, agar xodim bir necha ish beruvchida o'rindoshlikni amalga oshirsa, mehnat shartnomalarini qog'oz shaklida ro'yxatdan o'tkazishda va ularni elektron shaklda tuzishda qiyinchiliklar yuzaga keladi. YMMT amalda O'zR MK 435-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan bir necha ish beruvchi bilan o'rindoshlik asosida ishlash to'g'risida mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini hisobga olmaydi. Natijada ish beruvchilar tushuntirish so'rab murojaat qilishga va javob kutishga majbur bo'ladilar, bu esa mehnat shartnomalarini ro'yxatdan o'tkazish muddatlarining buzilishiga yoki ular tegishli tarzda rasmiylashtirilgunga qadar xodimning ishga amalda qo'yilishiga olib keladi. Ko'rsatib o'tilgan muammolar va asossiz ma'muriy to'siqlarni bartaraf etish maqsadida O'zR MK 435-moddasi ikkinchi qismi talablarini hisobga olgan holda YMMT funksionalini modernizatsiya qilish taklif etiladi.

3.4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 5-yanvardagi PQ-1-son qarori doirasida manzilli profilaktik chora-tadbirlarni samarali joriy etish orqali jinoyatchilik darajasini pasaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar doirasida, tezkor harakat qilish va kecha-kunduz faoliyat yuritish zarurati tufayli mahallalarda profilaktika faoliyati salohiyatini kuchaytirish maqsadida o'rindoshlik asosida yoki bir nechta lavozimlarni birlashtirgan holda ishlash uchun kengaytirilgan imkoniyatlarni taqdim etish (asosiy kasbiy ko'nikmalari jinoyatchilikni kamaytirish bo'yicha profilaktik chora-tadbirlar samaradorligini oshirishga bevosita hissa qo'shadigan huquqni muhofaza qilish organlari xodimlari, ijtimoiy xodimlar, psixologlar va pedagoglarni jalb etish) maqsadga muvofiqdir.

3.5. Huquqni qo'llash amaliyotini takomillashtirish maqsadida ish beruvchilarning huquqiy savodxonligini, shuningdek, tashkilotlarning kadrlar va yuridik xizmatlari xodimlarining mehnat qonunchiligini, shu jumladan, o'rindoshlar mehnatini huquqiy tartibga solish sohasidagi bilim darajasini oshirish zarurligi asoslab berilgan. Qoidabuzarliklarning katta qismi qonunchilikni bilmaslik yoki noto'g'ri tushunish bilan bog'liqligini inobatga olgan holda, vakolatli organlarning tushuntirish ishlarini kuchaytirish, rasmiy uslubiy tavsiyalar ishlab chiqish hamda huquqiy algoritmlarga ega o'quv va raqamli vositalarni rivojlantirish taklif etilmoqda. Ushbu chora-tadbirlarning amalga oshirilishi qonunbuzarliklar sonini kamaytirishga va qonun hujjatlarining bir xilda qo'llanilishini ta'minlashga xizmat qiladi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.07/2025.27.12.Yu.01.03 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ  
УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
ЮРИДИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

---

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА ЖОЛМУРЗА УЛЫ**

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ,  
РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации доктора философии (Doctor of Philosophy) по юридическим наукам**

**город Ташкент – 2026 год**

Тема диссертации доктора философии (Doctor of Philosophy) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Академии наук Республики Узбекистан под номером B2023.1.PhD/Yu946.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете. Автореферат диссертации размещён на трёх языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) и на информационно-образовательном портале Ziyonet ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Научный руководитель:**

**Гасанов Михаил Юсупович**  
кандидат юридических наук, доцент

**Официальные оппоненты:**

**Аминжоновна Матлуба Ахмедовна**  
доктор юридических наук, профессор

**Рзаева Гузаль Тургунбаевна**  
доктор философии по юридическим наукам

**Ведущая организация:**

**Академия Министерства внутренних дел  
Республики Узбекистан**

Защита диссертации состоится 17 августа 2026 года в 10:00 на заседании Научного совета DSc.07/2025.27.12.Yu.01.03 при Ташкентском государственном юридическом университете. (Адрес: 100047, г. Ташкент, ул. Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за № 1512). (Адрес: 100047, г. Ташкент, ул. Амира Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан 24 июля 2026 года.

(Протокол реестра № 12 от 24 июля 2026 года).



**Б.К. Ходжаев**

Председатель Научного совета по  
присуждению учёных степеней,  
доктор юридических наук, профессор

**Э.Х. Эгамбердиев**

Учёный секретарь Научного совета по  
присуждению учёных степеней,  
доктор философии по юридическим  
наукам, доцент

**Ш.Х. Файзиев**

Председатель научного семинара при  
Научном совете по присуждению  
учёных степеней, доктор юридических  
наук, профессор

## **ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))**

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** В современном мире цифровизация производственных процессов, распространение дистанционных и платформенных форм занятости формируют качественно новую реальность, в которой традиционная модель основного места работы уступает место дополнительной занятости. Согласно отчёту ADP Research People at Work 2025 23 % работников имеют две или более работы, в основном для покрытия необходимых расходов. В регионах Ближнего Востока и Африки данный показатель составляет 34 %<sup>1</sup>. В этом контексте совместительство как юридически оформленная форма выполнения трудовых обязательств у нескольких работодателей превращается из второстепенного явления трудового права в один из основных элементов современного понятия занятости.

В мире ведутся исследования, направленные на совершенствование правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, в частности, всё большую актуальность приобретают меры для укрепления прав граждан на дополнительную занятость, решения проблем, связанных с возможными конфликтами интересов, дискриминацией и охраной труда, наличием нескольких рабочих мест (multiple jobholding), совмещением различных видов занятости и доходной деятельности (pluri activity), неполной занятостью (part-time), нестандартными формами занятости, работой по нескольким договорам (secondary job), а также концепции континентальной (жёсткая регламентация, государственный надзор, защита прав работника) и англосаксонской (гибкая регламентация, свобода договора, невмешательство государства, приоритет корпоративного права) моделей.

В нашей республике правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству, находится в стадии активного формирования и трансформации, отражая общемировые тенденции к увеличению количества, занятых на нескольких работах. По данным Комитета национальной статистики Республики Узбекистана, в 2024 году среднегодовая численность работников, включая внешних совместителей и лиц по гражданско-правовым договорам, составила 1351,7 тыс. человек. Концепция совместительства в Узбекистане, схожая с континентальной моделью, ориентирована на защиту интересов работника и обеспечение стабильности основных трудовых отношений, при этом законодательство устанавливает отдельные ограничения и гарантии, направленные на предотвращение чрезмерной нагрузки на работника и минимизацию потенциальных конфликтов интересов.

Данное диссертационное исследование в определённой степени служит реализации задач, установленных Трудовым кодексом Республики Узбекистан (2022), Законами Республики Узбекистан «Об охране труда» (2016), «О государственной гражданской службе» (2022), «О конфликте

---

<sup>1</sup> <https://www.adpresearch.com/main-street-macro/the-skills-opportunity>

интересов» (2024), Указами Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28 января 2022 года № УП–60, «О Стратегии “Узбекистан – 2030”» от 11 сентября 2023 года № УП–158, постановлением Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 2 февраля 2022 года № ПП–112, постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18 октября 2012 года № 297, «О мерах упорядочения назначения и выплат отдельных видов пособий» от 31 мая 2024 года № 314, «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда» от 6 сентября 2019 года № 743 и иных актах в данной сфере.

**Соответствие исследования приоритетным направлениям 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.** Диссертация является комплексной исследовательской работой, посвящённой особенностям правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Труды видных представителей науки трудового права были использованы в качестве теоретической основы диссертационного исследования, в частности работы М.Ю. Гасанова – в части договорной формы установления трудовой функции и правовых последствий её нарушения, Г.Д. Саттаровой – в контексте коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, Ш.А. Исмоилова – относительно труда отдельных категорий работников, М.А. Рахимова – в части защиты трудовых прав работников, Л. Рахимкулова – в части процессуальных форм разрешения индивидуальных трудовых споров, Б.Д. Рахимберггановой – в части правового регулирования срочных трудовых договоров. Также были изучены труды учёных-юристов Ю. Турсунова, М.А. Усмановой, Б.Т. Мусаева, М.М. Махаматова, Х.В. Бурханходжаевой, М.М. Каримжонова, Д.Н. Муродуллаева, Н.А. Юсупова, М.М. Мирзакаримовой, Х.П. Абулкосимова, в которых проанализированы отдельные проблемы, связанные с правовым регулированием труда лиц, работающих по совместительству<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. 2016. С.10 <https://library-tsul.uz/trudovoe-pravo-respubliki-uzbekistan-obshhaya-chast-gasanov-m-yu-2016/>; Саттарова Г.Ж. Регулирование трудовых отношений в Республике Узбекистан на основе коллективного договора: Автореферат. – Ташкент, 2009. – 25 с.; Исмаилов Ш.А. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Автореферат. – Ташкент, 2020. – 55 с.; Рахимов М.А. Защита трудовых прав работников (сравнительно-правовой анализ): Автореферат. – Ташкент, 2021. – 46 с.; Рахимкулова Л.У. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров: Автореферат. – Ташкент, 2021. – 43 с.; Рахимбергганова Б.Д. Совершенствование правового регулирования срочных трудовых договоров: Автореферат. – Ташкент, 2025. – 47 с.

Следует отметить, что научные исследования, связанные с темой исследования, непосредственно изучались и зарубежными учёными. В частности, Л.А.Педченко, А.О.Михальская, А.В.Крузе, И.Г.Иванян, Д.А.Смирнов, С.В.Уткин, Е.А.Исаева, А.Я.Петрова, С.Ю.Головина, Е.А.Ершова, Е.Н.Пшизова, В.А.Глозман, Т.Л.Адриановская, С.С.Баева, С.В.Кичигин и другие всесторонне исследовали ряд аспектов, связанных с регулированием труда лиц, работающих по совместительству<sup>1</sup>.

Исследования вышеупомянутых авторов сосредоточены преимущественно на проблематике единства и дифференциации правового регулирования труда, этапах эволюции законодательства о совместительстве, а также на анализе взаимосвязи совместительства со сверхурочной работой. В настоящем исследовании, помимо указанных аспектов, представлен комплексный анализ ряда вопросов, не получивших самостоятельного монографического освещения. К ним относятся: порядок включения в трудовой договор условий о режиме работы совместителя, особенности приёма на работу на конкурсной основе, ограничение круга лиц, в отношении которых не допускается осуществление предварительного испытания, возможность трансформации трудового договора по совместительству в основной трудовой договор. Кроме того, исследованы механизмы учёта рабочего времени совместителей, порядок выплаты районных коэффициентов, дополнительные условия прекращения трудовых отношений, а также специфика выплаты выходного пособия при прекращении трудового договора.

**Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация.** Диссертационное исследование выполнено в рамках приоритетных направлений в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета «Платформенная занятость и нестандартные формы труда».

**Цель исследования** заключается в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики труда лиц, работающих по совместительству.

**Задачи исследования:**

определить основные объективные факторы, обуславливающие особенности правового положения лиц, работающих по совместительству,

---

<sup>1</sup> Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Москва. 2003; 28 с.; Михальская А.О. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт правового регулирования Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Москва. 2024; 30 С.; Крузе А.В. Рабочее место как категория трудового права. Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Екатеринбург — 2015; 22 С.; И.Г.Иванян. Единство и дифференциация в правовом регулировании заработной платы. Автореферат дисс...канд.юрид.наук.Москва. 2010; 28 с.; Смирнов Д.А. Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ. Автореферат дисс...канд.юрид.наук. Санкт-Петербург. 2009. 24 С.; Уткин С.В. Проблемы правового регулирования срочных трудовых договоров. Автореферат дисс...канд.юрид.наук.. Москва. 2010; 29 с.; Исаева Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США). Авто-реф. дисс. . канд. юрид. наук. Ярославль. 2008.

а также место соответствующих правовых норм в системе трудового законодательства Республики Узбекистан;

изучить основные этапы развития законодательства, регулирующего вопросы, связанные с работой по совместительству, в исторической ретроспективе советского и постсоветского периода государственности Республики Узбекистан;

оценить место и значение вторичной занятости как сложного правового явления, а также проанализировать её влияние на динамику формирования рынка труда;

проанализировать положения Трудового кодекса, касающихся трудовой деятельности по совместительству, на предмет их соответствия фундаментальным принципам правового регулирования трудовых отношений, закреплённым в законодательстве;

определить на основе анализа правоприменительной практики проблемы, возникающие при применении законодательства о совместительстве, и предложить возможные пути их решения;

исследовать опыт правового регулирования работы по совместительству в ряде стран СНГ и Западной Европы на предмет возможности его использования в законодательстве Республики Узбекистан;

сформулировать предложения, направленные на совершенствование правового регулирования совместительства.

**Объектом исследования** является система общественных отношений, связанных с регулированием труда лиц, работающих по совместительству в нашей стране и за рубежом.

**Предмет исследования** составляют комплекс правовых норм, призванных регулировать сферу дополнительной трудовой деятельности, результаты их применения, в том числе правоприменительная практика, доктринальные суждения.

**Методы исследования** составляют общенаучные (анализ, синтез, обобщение, индукция, дедукция, исторический метод, логический метод, аналогия, системный подход), и сравнительно-правовой, совокупность которых позволила провести полное комплексное исследование поставленных в диссертации проблем.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

обосновано, что специфика правового статуса работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях внешнего совместительства, обуславливает необходимость формирования особого перечня документов, подлежащих представлению при заключении трудового договора (справка с основного места работы, заверенная по основному месту работы копия трудовой книжки, справка о характере и условиях труда по основному месту работы), отличного от перечня, установленного для работников по основному месту работы;

обоснована концепция правового регулирования труда по совместительству, предусматривающего обязательное оформление

самостоятельного трудового договора с одним или несколькими работодателями с определением продолжительности рабочего времени и режима работы по совместительству как необходимого условия обеспечения правовой определённости трудовых отношений и эффективного учёта рабочего времени;

обосновано, что прекращение трудового договора в связи с приёмом на соответствующую должность другого работника допустимо исключительно при условии, что для вновь принимаемого работника данная работа является основным местом работы, что обусловлено правовой природой совместительства и необходимостью обеспечения приоритетного права на занятие штатной должности работниками, для которых данная работа является основной;

обосновано, что прекращение трудового договора с работником, осуществляющим трудовую деятельность на условиях совместительства, в связи с приёмом на соответствующую работу другого работника является неправомерным в случаях, когда на освободившуюся должность принимается другой совместитель либо указанная должность остаётся вакантной, поскольку в таких случаях отсутствует предусмотренное законом условие замещения данной работы работником, для которого она является основным местом работы.

**Достоверность результатов исследования** обосновывается научной обоснованностью теоретических и практических подходов, использованных в диссертации, законодательством Узбекистана и зарубежных стран, судебной практикой, использованием широкого круга научной литературы, применением метода сравнительно-правового анализа, официальной публикацией результатов и выводов исследования, а также внедрением их в практику.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость исследования заключается в том, что содержащиеся в нём теоретические выводы, научные положения и предложения вносят вклад в дальнейшее развитие науки трудового права, углубляют научные представления о правовой природе совместительства как уникального правового явления, раскрывают особенности правового статуса работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях совместительства, а также способствуют совершенствованию теоретических подходов к регулированию возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с указанной категорией работников.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования сформулированных выводов и рекомендаций в правотворческой деятельности по совершенствованию трудового законодательства, регулирующего труд лиц, работающих по совместительству, а также законодательства, регламентирующего вопросы рабочего времени, времени отдыха и гарантий при прекращении трудовых отношений. Материалы исследования могут быть использованы

в образовательном процессе при преподавании дисциплин «Трудовое право», «Право социального обеспечения», «Правовое регулирование трудовых договоров», «Сравнительное трудовое право», а также при подготовке учебников, учебных пособий, научно-практических комментариев к трудовому законодательству и иных учебно-методических материалов.

**Внедрение результатов исследования.** На основе полученных научных результатов исследования были разработаны и внедрены следующие предложения:

предложение о перечне документов, предъявляемых при приёме на работу на условиях внешнего совместительства, было использовано при разработке статьи 434 Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (акт Управления юридического обеспечения Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 апреля 2022 года № 12/21-22). Внедрение данного предложения послужило упрощению процедуры трудоустройства и снижению административной нагрузки на работодателей, принимающих на работу совместителей;

предложение о праве работника на заключение трудового договора с одним или несколькими работодателями при условии непротиворечия действующему законодательству было использовано при разработке статьи 435 Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (акт Управления юридического обеспечения Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 апреля 2022 года № 12/21-22). Внедрение данного предложения послужило укреплению гарантий трудовых прав граждан, способствуя расширению возможностей трудоустройства и реализации профессионального потенциала;

предложение о допустимости прекращения трудового договора на основании пункта 1 части первой статьи 441 Трудового кодекса исключительно в случае, когда для работника, принимаемого на работу вместо работника, работавшего по совместительству, данная работа является основной, было использовано при разработке пункта 42 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20 ноября 2023 года «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» (акт Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 18 января 2024 года № 01-30-12). Внедрение данного предложения, посредством его закрепления на уровне судебной практики способствовало укреплению правопорядка в сфере трудовых отношений, единообразному толкованию и применению норм трудового законодательства;

предложение о признании незаконным прекращения трудового договора с работником, работающим по совместительству, на основании пункта 1 части первой статьи 441 Трудового кодекса в случае приёма на его место другого работника по совместительству либо сохранения занимаемой этим работником должности (выполняемой им работы) свободной (вакантной) было использовано при разработке пункта 42 постановления Пленума

Верховного суда Республики Узбекистан от 20 ноября 2023 года «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» (акт Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 18 января 2024 года № 01-30-12). Внедрение данного предложения послужило прочным фундаментом для защиты прав работников, работающих по совместительству.

**Апробация результатов исследования.** Результаты работы были представлены и обсуждены в рамках четырёх значимых научных мероприятий, среди которых 2 международных и 2 республиканских форума и круглых столов.

**Опубликованность результатов исследования.** По итогам исследования опубликовано 10 научных работ, 5 статей, изданных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК для публикации основных научных результатов диссертаций (1 в зарубежных журналах).

**Структура и объём диссертации.** Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованной литературы. Объём диссертации составляет 150 страниц.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во **введении** диссертации (аннотации диссертации) обоснованы актуальность и востребованность темы диссертации, освещена связь исследования с основными приоритетными направлениями развития науки и технологий республики, степень изученности проблемы, связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация, цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, методы, научная новизна, практические результаты исследования, достоверность результатов исследования, научная и практическая значимость результатов исследования, внедрение, апробация, опубликованность результатов исследования, структура и объём диссертации.

В первой главе диссертации «**Историко-правовые и теоретические аспекты регулирования труда лиц, работающих по совместительству**» рассматриваются сущность и понятие совместительства, прослеживается эволюция законодательства о совместительстве, раскрываются отличительные признаки совместительства и совмещения профессий (должностей), а также анализируются ограничения, установленные для работы по совместительству. Основной акцент сделан на определении правовой природы совместительства как особого вида трудовой деятельности, характеризующегося специфическим содержанием прав и обязанностей сторон трудового правоотношения.

Автором проведён комплексный анализ вопросов, связанных с сущностью и понятием совместительства. Дается критический обзор существующих в науке трудового права подходов к определению совместительства, выделяются его ключевые признаки, отличающие его от

других форм реализации трудовой функции, в частности от совмещения профессий (должностей) и расширения зон обслуживания. Подчёркивается, что совместительство – это выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора с другим работодателем (внешнее совместительство) или у того же работодателя (внутреннее совместительство). Особое внимание уделяется рассмотрению совместительства как особого вида трудовой деятельности, характеризующегося специфическим объёмом прав и обязанностей сторон трудового договора.

Далее в главе прослеживается эволюция законодательства о совместительстве – с первых нормативно-правовых актов, регулирующих данный вид трудовой деятельности, до современного трудового законодательства. Анализируются изменения, внесённые в законодательство о совместительстве в различные исторические периоды, выявляются тенденции и закономерности развития правового регулирования. Особое внимание уделяется влиянию экономических и социальных факторов на формирование законодательства о совместительстве. Обосновывается необходимость совершенствования правового регулирования совместительства для обеспечения баланса интересов работников и работодателей.

В рамках сравнительно-правового анализа автор проводит чёткое разграничение между понятиями «совместительство» и «совмещение профессий (должностей)», выделяя критерии, позволяющие отграничить данные понятия друг от друга. Автор обосновывает, что совместительство предполагает наличие самостоятельных трудовых отношений с другим работодателем, тогда как совмещение представляет собой организационно-правовой механизм, реализуемый в рамках одного трудового правоотношения, при котором работник наряду с основной работой выполняет дополнительные трудовые функции без заключения нового трудового договора. Несмотря на внешнее сходство указанных институтов, их правовая природа существенно различается: совмещение не требует оформления отдельного трудового договора, тогда как работа по совместительству – обязательно. Подчёркивается, что при совместительстве работник заключает отдельный трудовой договор, в то время как при совмещении работник выполняет дополнительную работу в рамках основного трудового договора. Также отмечается, что при совместительстве работа выполняется в свободное от основной работы время, а при совмещении – в течение рабочего дня (смены).

Выявлена система ограничений, установленных законодательством для работы по совместительству. К ним относятся запреты на занятие такими видами деятельности, которые могут повлечь угрозу жизни, здоровью, безопасности работника или окружающих, например работу в опасных производствах, на высоте, в радиационно загрязнённых зонах. Также предусмотрены ограничения по срокам – максимальный объём работы по

совместительству ограничен 4 часами в день, если иное не установлено законом. Для отдельных категорий работников, в частности лиц, находящихся на государственной службе, законодательством установлены более строгие требования в сфере совместительства. Законодательством предусмотрено обязательное информирование работодателя о наличии работы по совместительству, а также при наличии обстоятельств, способных негативно повлиять на безопасность, надлежащее исполнение служебных обязанностей или эффективность трудовой деятельности, работодатель вправе отказать в приёме на работу.

В заключительной части первой главы анализируются ограничения, установленные для работы по совместительству. Рассматриваются категории работников, для которых установлены такие ограничения (например, несовершеннолетние, работники с вредными и (или) опасными условиями труда, государственные служащие), а также основания и цели установления этих ограничений. Критически оцениваются существующие ограничения с точки зрения их обоснованности и соответствия современным социально-экономическим условиям.

Глава завершается выводом о необходимости дальнейшего исследования проблем правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, направленного на совершенствование трудового законодательства и обеспечение эффективной защиты прав и законных интересов данной категории работников.

Во второй главе **«Особенности заключения и прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству»** анализируются особенности заключения и прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству. Подробно рассматриваются вопросы, связанные с оформлением трудовых отношений, необходимыми документами и процедурой приёма на работу. Особое внимание уделяется основаниям и порядку прекращения трудового договора, а также гарантиям и компенсациям, предоставляемым совместителям при увольнении.

Автором проведён детальный анализ процедур, связанных с заключением трудового договора с лицами, осуществляющими трудовую деятельность по совместительству. Отмечается, что хотя форма договора может быть установлена в соответствии с общими требованиями Трудового кодекса Республики Узбекистан, её реализация сопряжена с рядом специфики. Обязательным условием является указание в договоре, что он заключается на условиях совместительства, что фиксирует правовую природу отношений.

Показано, что процедура должна включать не только стандартные шаги – получение заявления от работника, проверку документов (паспорт, трудовая книжка, документы о квалификации) – но и обязательное согласие на трудоустройство со стороны работодателя по основному месту работы, если такое требуется в соответствии с внутренним регламентом или коллективным договором. В отдельных случаях, особенно в отношении

работников государственных органов, для работы по совместительству требуется получения согласия работодателя по основному месту работы. Несоблюдение таких условий может повлечь правовые последствия, вплоть до признания трудового договора ничтожным или административной ответственности работодателя.

Глава начинается с анализа процедуры заключения трудового договора с совместителем. Подробно рассматриваются перечень необходимых документов, предъявляемых работником, и порядок их оформления. Автор указывает, что при внешнем совместительстве трудовая книжка, как правило, не требуется, если работник не изъявит желание внести запись о работе по совместительству. Особое внимание уделяется обязательным условиям, которые должны быть отражены в трудовом договоре (например, указание на то, что работа является совместительством, и режим работы). Анализируются особенности определения рабочего времени и времени отдыха совместителя с учётом ограничений, установленных трудовым законодательством.

Далее исследуются общие основания прекращения трудового договора, применимые ко всем работникам, и специальное основание, предусмотренное статьёй 441 Трудового кодекса (приём на работу работника, для которого эта работа будет являться основной).

Выявлено, что основания для увольнения работника, работающего по совместительству, в целом аналогичны основаниям, применяемым к другим категориям работников, однако имеют определённую специфику, а именно: ликвидация организации, сокращение штата, несоответствие занимаемой должности, а также инициатива самого работника.

Подробно рассматривается процедура увольнения совместителя по инициативе работодателя, включая требования о предварительном уведомлении и соблюдении установленных гарантий. Отдельное внимание уделяется проблемным вопросам, возникающим при применении статьи 441 Трудового кодекса, и предлагаются пути их решения.

В заключительной части главы анализируются гарантии и компенсации, предоставляемые совместителям при увольнении. Рассматриваются вопросы выплаты выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, полагающихся при прекращении трудового договора. Анализируются особенности исчисления среднего заработка для целей выплаты компенсаций, а также особенности предоставления гарантий совместителям, высвобождаемым в связи с сокращением штата или ликвидацией организации.

В целом вторая глава диссертации представляет собой углублённый анализ правовых вопросов, возникающих при оформлении и прекращении трудовых отношений с лицами, работающими по совместительству. Автор выявляет проблемные аспекты законодательства и правоприменительной практики, а также предлагает конкретные пути их решения.

В третьей главе **«Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплата труда лиц, работающих по совместительству»**

исследуются правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда лиц, работающих по совместительству. Исследуются вопросы установления режима рабочего времени, предоставления отпусков и порядка оплаты труда совместителей. Особое внимание уделено гарантиям и компенсациям, предоставляемым совместителям в связи с особенностями их трудовой деятельности.

Глава начинается с детального рассмотрения вопросов установления режима рабочего времени для совместителей. Подчёркивается, что продолжительность работы по совместительству ограничена половиной нормальной продолжительности рабочего времени. Анализируются особенности учёта мнения работника при установлении режима рабочего времени, а также возможности изменения данного режима по соглашению сторон. Рассматриваются ситуации, в которых совместитель не может выполнять работу в полном объёме вследствие совпадения времени работы по основному месту и работы по совместительству.

Отдельно рассматриваются особенности оформления графиков работы. Автор обращает внимание на то, что график совместителя может быть согласован с основным работодателем, если коллективным договором или внутренним регламентом предусмотрена такая процедура. Несоблюдение данного требования может привести к конфликту интересов, особенно в случаях, когда совместитель работает в двух организациях с совпадающим режимом рабочего времени. В практике уже были прецеденты, когда суды признавали трудовые отношения недействительными вследствие нарушения требований к временному режиму. Кроме того, отмечается, что совместители не могут быть привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни без их письменного согласия, что служит дополнительной гарантией защиты их от необоснованной эксплуатации.

Далее в главе рассматриваются вопросы предоставления отпусков работникам, работающим по совместительству. Отмечается, что ежегодный оплачиваемый отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. При этом продолжительность отпуска не зависит от объёма отработанного времени, в отличие от основного места работы. Если совместитель проработал меньше полугода, ему полагается пропорциональная часть отпуска, которая рассчитывается исходя из количества месяцев, отработанных в текущем году. Важно, что отпуск по совместительству не может быть предоставлен частями – если работник хочет воспользоваться отпуском, он должен быть оформлен полностью, иначе это будет считаться нарушением права на отдых. В практике встречались случаи, когда работодатели предлагали «частичные» отпуска, что признавалось судами незаконным. Анализируются вопросы замены части отпуска денежной компенсацией, а также переноса отпуска на другой период.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, также подверглась детальному исследованию. Установлено, что размер оплаты

должен соответствовать тарифной ставке или окладу по соответствующей должности, а не зависеть от объёма работы по основному месту. При этом суммы выплат должны быть рассчитаны с учётом реального времени отработки, в том числе за сверхурочные работы и командировки. За каждый час работы по совместительству заработная плата начисляется в размере не ниже минимальной ставки, установленной законодательством. Важно отметить, что совместители не имеют права на дополнительные выплаты, если не предусмотрены трудовым договором. Вместе с тем для отдельных категорий работников, в частности педагогических, инженерно-технических работников, законодательством могут предусматриваться надбавки за квалификацию, опыт или сложность выполняемой работы, которые должны учитываться при расчёте заработной платы.

Особое значение придаётся вопросу гарантий и компенсаций. Автор показывает, что совместители имеют право на те же социальные льготы, что и основные работники: бесплатное медицинское обслуживание, оплата проездных билетов, предоставление питания и прочие преимущества – если они предусмотрены коллективным договором или локальными актами. Кроме того, в случае временной нетрудоспособности работник, работающий по совместительству, имеет право на получение соответствующего пособия, оплачиваемого из фонда обязательного социального страхования, а не средств работодателя. Размер пособия рассчитывается пропорционально времени работы, и работник обязан представить листок временной нетрудоспособности, оформленный в установленном порядке. Важно отметить, что если временная нетрудоспособность наступила в период ежегодного трудового отпуска, работник вправе продлить его. Данное правило распространяется и на работников, работающих по совместительству.

Рассматриваются вопросы выплаты районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно, а также предоставления иных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Автор анализирует судебную практику по спорам, связанным с применением норм трудового права, регулирующих рабочее время, время отдыха и оплату труда совместителей, и формулирует предложения по совершенствованию законодательства в данной сфере.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основе проведённого исследования на тему «Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству» были разработаны следующие научно-теоретические выводы, предложения и рекомендации:

### **I. Научно-теоретические выводы**

1.1. Сравнительный анализ континентальной и англосаксонской моделей правового регулирования труда выявил их основополагающие различия:

первая характеризуется жёсткой регламентацией, интенсивным государственным надзором и выраженной ориентацией на защиту прав работника, тогда как вторая отличается гибкостью, приоритетом свободы договора и минимизацией государственного вмешательства в пользу корпоративных интересов.

1.2. Трудовое законодательство Республики Узбекистан преимущественно придерживается континентальной концепции. Прослеживается тенденция к установлению чётких норм, регламентирующих условия труда работников, работающих по совместительству, при этом значительное внимание уделяется гарантиям и защите их трудовых прав. Вместе с тем наблюдается постепенная интеграция отдельных элементов англосаксонской модели, направленных на повышение гибкости и адаптивности трудового законодательства к современным экономическим условиям.

1.3. Впервые в рамках комплексного исследования существующей модели правового регулирования работы по совместительству в Республике Узбекистан обосновано, что совместительство следует рассматривать как относительно самостоятельный правовой феномен, обладающий собственной функциональной нагрузкой и системообразующим значением. Доказано, что его социально-экономическая роль выходит за пределы формы вторичной занятости и проявляется в качестве инструмента обеспечения гибкости рынка труда, рационального распределения рабочих мест и повышения эффективной занятости населения. Тем самым расширены традиционные подходы к пониманию правовой природы совместительства.

1.4. На основе историко-правового анализа систематизированы этапы нормативного становления совместительства. Установлено, что первые признаки совместительства были зафиксированы в Положении об использовании знаний и опыта высшего технического, коммерческого, учёного и врачебного персонала» от 20 марта 1919 года. Однако, как термин совместительство оформилось лишь с принятием Постановления Народного Комиссариата Труда от 18 сентября 1921 года. Легальное же определение самого термина «совместительство» появилось значительно позже, в Постановлении Совмина СССР «О работе по совместительству» от 22 сентября 1988 года № 1111, что свидетельствует о длительном процессе его правового осмысления и регламентации.

1.5. Сформулирована авторская система квалифицирующих признаков совместительства, имеющая значение для единообразного применения законодательства. Обосновано, что совокупность следующих элементов образует юридическую модель совместительства: наличие основного трудового правоотношения; выполнение работы вне установленного рабочего времени по основному месту; законодательное ограничение продолжительности труда; самостоятельность трудового договора как при внешнем совместительстве, так и при внутреннем; возмездность (не является совместительством дополнительная неоплачиваемая деятельность);

добровольность; согласование работы на условиях внешнего совместительства с основным работодателем в случаях, прямо предусмотренных законом.

1.6. Впервые разработаны системные критерии разграничения внутреннего совместительства и иных форм дополнительной занятости (совмещения должностей, расширения зоны обслуживания, увеличения объёма работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работы).

1.7. Предложена авторская интерпретация понятий «расширение зоны обслуживания» и «увеличение объёма работы». Впервые доказано, что их смещение обусловлено отсутствием чёткого функционального критерия. Разработано концептуальное разграничение:

расширение зоны обслуживания – изменение территориального параметра трудовой функции;

увеличение объёма работы – количественное расширение трудовой нагрузки в пределах прежней зоны.

Предложенная модель дефиниций устраняет нормативную неопределённость и способствует корректному оформлению кадровых решений.

1.8. Проведённый анализ выявил необоснованность отдельных ограничений работы по совместительству. Установлено, что положения части второй статьи 433 Трудового кодекса Республики Узбекистан вступают в коллизию с принципом недопустимости ухудшения положения работника (часть вторая статьи 8 Трудового кодекса), так как позволяют расширять перечень запретов на работу по совместительству сверх случаев, предусмотренных законодательством. Основываясь на положительном опыте стран СНГ и ЕС (Казахстан, Кыргызстан, РФ, Литва) аргументировано, что любые ограничения прав работников, работающих по совместительству, должны носить исключительный характер и устанавливаться исключительно актами законодательства, а не локальными актами работодателя.

1.9. Обоснована необходимость модернизации правового регулирования труда по совместительству в условиях цифровой трансформации сферы социально-трудовых отношений. Аргументировано, что интеграция межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» (МАПК «ЕНСТ») в правоприменительную практику позволяет, с одной стороны, отказаться от избыточного бумажного документооборота при оформлении трудовых отношений, а с другой – оптимизировать правовой алгоритм взаимодействия работодателя по основному месту работы и работодателя, у которого работник трудится по совместительству. Это необходимо для соблюдения работодателями ряда требований Трудового кодекса Республики Узбекистан, в частности требования о предоставлении трудового отпуска совместителю одновременно с отпуском по основному месту работы).

1.10. Впервые обоснована необходимость гибкой модели регулирования продолжительности рабочего времени совместителей в случаях установления неполного рабочего времени по основному месту работы. Предложен механизм расчёта предельной продолжительности рабочего времени совместителей, основанный на суммарном принципе, обеспечивающем баланс между охраной труда и правом на дополнительную занятость.

## **II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства**

2.1. С учётом специфики режима и учёта рабочего времени совместителей предлагается изложить часть пятую статьи 435 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

*В трудовом договоре о работе по совместительству наряду с условиями, предусмотренными статьёй 104 настоящего Кодекса, указываются продолжительность рабочего времени, режим работы, а также вид учёта рабочего времени, установленного для лица, работающего по совместительству.*

2.2. В целях устранения правовой неопределённости, возникающей на практике при решении вопроса о применении предусмотренной частью второй статьи 123 Трудового кодекса Республики Узбекистан процедуры конкурсного отбора к лицам, принимаемым на работу по совместительству, предлагается дополнить часть вторую статьи 123 Трудового кодекса после слов «приёма на работу» словами «в том числе и по совместительству».

2.3. В целях совершенствования правового регулирования вопросов, связанных с установлением предварительного испытания при приёме на работу по совместительству, и с учётом того, что ряд категорий работников, для которых предварительное испытание при приёме на основную работу не предусматривается, не имеют права работать по совместительству (например, несовершеннолетние) либо, как правило, не принимаются на такую работу (социально уязвимые категории населения, выпускники образовательных организаций, указанные в абзацах третьем и четвёртом части третьей статьи 129 Трудового кодекса), предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьёй 436<sup>1</sup> следующего содержания:

***Статья 436<sup>1</sup>. Предварительное испытание при приёме на работу лиц, работающих по совместительству***

*Трудовой договор о внешнем или внутреннем совместительстве может быть заключён с предварительным испытанием, продолжительность которого не должна превышать сроков, установленных частью первой статьи 130 настоящего Кодекса.*

*Предварительное испытание не устанавливается при приёме на работу по совместительству:*

– беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, либо отца (опекуна), в одиночку воспитывающего ребёнка в возрасте до трёх лет;

– работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.

2.4. Действующая редакция Трудового кодекса не определяет правовые последствия прекращения трудового договора по основному месту работы для лиц, работающих по совместительству, в связи с чем предлагается изложить часть четвертую статьи 435 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

*Если в период работы по совместительству с работником были прекращены трудовые отношения по основному месту работы, то выполняемая им работа по совместительству становится его основным местом работы, а заключённый с этим работником срочный трудовой договор продлевается на неопределённый срок, за исключением случаев, когда в соответствии со статьями 112 или 113 настоящего Кодекса заключение срочного трудового договора является обоснованным.*

2.5. При прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников обязательным условием законности является учёт преимущественного права оставления на работе, предусмотренного частью первой статьи 167 Трудового кодекса. Вместе с тем данная норма не учитывает, что работник, для которого работа по совместительству является основной, останется без работы. Следовательно, предлагается внести изменения в часть первую статьи 167 Трудового кодекса Республики Узбекистан:

*При прекращении трудового договора по пункту 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса в связи с изменением численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объёма работ (продукции, услуг) преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам, для которых данная работа является основной, а также работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.*

2.6. Предлагается внести дополнение в статью 437 Трудового кодекса, установив, что ограничения продолжительности рабочего времени для совместителей, предусмотренные частью первой данной статьи, не распространяются на медицинских работников организаций системы здравоохранения, а также на учителей музыки и руководителей музыкальных кружков в общеобразовательных учреждениях.

2.7. Обоснована необходимость изложить в новой редакции статью 441 Трудового кодекса по ряду причин:

во-первых, действующая редакция пункта 2 данной статьи неоправданно допускает установление ограничений на работу по совместительству на локальном уровне, что нарушает принцип единообразного правового регулирования;

во-вторых, представляется целесообразным, исходя из существующей в Кодексе классификации оснований прекращения трудового договора, относить прекращение трудового договора с лицом, работающим по совместительству, в связи с введением законодательных ограничений к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. При этом, если такие ограничения существовали на момент приёма на работу, имеет место заключение трудового договора с нарушением установленных правил, что влечёт его прекращение на основании пункта 4 части первой статьи 168 ТК. Если же ограничения были введены после заключения трудового договора, основанием для его прекращения служит пункт 5 части первой статьи 168 ТК, в связи с возникновением обстоятельств, препятствующих дальнейшему продолжению трудовых отношений;

в-третьих, прекращение трудового договора с лицом, работающим по совместительству, в связи с приёмом на работу на ту же должность работника, для которого она будет являться основной, следует рассматривать как дополнительное основание для увольнения по инициативе работодателя;

в-четвёртых, принимая во внимание, что при высвобождении работников в связи с изменением численности (штата) работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется лицам, для которых данная работа является основной, представляется обоснованным предусмотреть возможность прекращения трудового договора с работников, работающим по совместительству, с его согласия в случае перевода на занимаемую им должность основного работника, подлежащего высвобождению.

Учитывая изложенное, предлагается следующая редакция статьи 441 Трудового кодекса Республики Узбекистан:

***Статья 441. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству***

*Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть по инициативе работодателя прекращён в случаях:*

*1) приёма на работу, выполняемую совместителем, работника, для которого эта работа будет являться основной;*

*2) перевода с его согласия основного работника, поднавшего под высвобождение в связи с изменением численности (штата) работников, на работу (должность), выполняемую (занимаемую) совместителем.*

*О прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 части первой настоящей статьи, работодатель обязан предупредить совместителя в письменной форме не менее чем за две недели либо выплатить соразмерную денежную компенсацию.*

2.8.В целях обеспечения гибкости регулирования рабочего времени предлагается статью 437 ТК дополнить положением, согласно которому при неполном рабочем времени по основному месту работы, предельная продолжительность рабочего времени по совместительству может быть увеличена, но не должна превышать суммарно полную норму рабочего

времени по основному месту работы и половину нормы, установленной для соответствующей категории работников по совместительству.

2.9. С учётом цифровизации социально-трудовой сферы предлагается дополнить статью 439 ТК частью второй следующего содержания:

*Сведения о времени предоставления трудового отпуска по основному месту работы работодатель, у которого работник трудится на условиях внешнего совместительства, получает в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда».*

2.10. Часть вторая статьи 438 ТК предусматривает, что при установлении лицам, работающим по совместительству, с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ. Вместе с тем статья 278 ТК, регулирующая вопросы установления нормированных заданий, не содержит определения данного понятия. Отсутствие его законодательного закрепления создаёт неопределённость в правоприменительной практике. В связи с этим предлагается дополнить статью 278 ТК легальным определением понятия «нормированное задание» с внесением соответствующих изменений в нумерацию её частей.

2.11. В целях устранения пробелов в правовом регулировании оплаты труда работников, работающих по совместительству, и обеспечения реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности предложено изложить статью 438 ТК в новой редакции, предусматривающей:

особенности установления системы оплаты труда работников, работающих по совместительству;

определение минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени либо выработке;

установление единого порядка выплаты премий, доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат как для работников по основному месту работы, так и для работающих по совместительству.

2.12. Сравнительно-правовой анализ статьи 440 Трудового кодекса Республики Узбекистан и соответствующих положений трудового законодательства ряда зарубежных государств (Армении, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан, Российской Федерации, Украины) показывает, что в ней не учтено, что гарантии и компенсации не ограничиваются исключительно денежными выплатами. Материальные гарантии включают как имущественные элементы (сохранение заработка, выходные пособия), так и нематериальные (запрет дискриминации, право на заключение трудового договора). Процессуальные гарантии обеспечивают защиту и восстановление нарушенных прав посредством специальных юридических механизмов, включая процедурные требования к прекращению трудового договора, распределение бремени доказывания, сроки обращения в суд и восстановление на работе.

Также представляется некорректным сведение компенсаций исключительно к денежным выплатам. В трудовом праве компенсация представляет собой способ возмещения неблагоприятных последствий,

связанных с исполнением трудовых обязанностей, и может выражаться не только в денежной, но и в иной форме, например, в предоставлении по желанию работника дополнительного дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, установлении сокращённой продолжительности рабочего времени либо дополнительного трудового отпуска в качестве компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда.

В связи с изложенным предлагается изменить наименование статьи 440 Трудового кодекса Республики Узбекистан и изложить её в следующей редакции:

***Статья 440. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству***

*Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, за исключением гарантийных и компенсационных выплат, указанных в части второй настоящей статьи.*

*Гарантийные и компенсационные выплаты лицам, совмещающим работу с обучением, а также гарантийные выплаты, состоящие в сохранении за работником среднего заработка на период его трудоустройства при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в частях первой и второй статьи 100 настоящего Кодекса, предоставляются только по основному месту работы.*

*Особенности производства гарантийных и компенсационных выплат при направлении лиц, работающих по совместительству, в служебную командировку устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.*

**III. Предложения по совершенствованию правоприменительной практики**

3.1. Предложено уточнить абзац третий пункта 41 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан № 26 от 20 ноября 2023 года. Действующая редакция данного пункта необоснованно относит к случаям прекращения трудового договора по инициативе работодателя ситуации, когда ограничения на работу по совместительству установлены законодательством. Между тем в таких случаях прекращение трудового договора обусловлено не усмотрением работодателя, а его обязанностью соблюдать императивные требования законодательства. В связи с этим предлагается исключить из указанного пункта соответствующее положение, сохранив в качестве основания прекращения трудового договора с совместителем лишь приём работника, для которого данная работа является основной.

3.2. Аргументировано предложение о дополнении пункта 42 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан № 26 от 20 ноября 2023 года следующим положением: «При разрешении споров о законности прекращения трудового договора с работником, работающим по совместительству, в связи с приёмом работника, для которого данная работа является основной, судам следует учитывать, что в данном случае

инициатива прекращения исходит от работодателя. Следовательно, применение данного основания прекращения трудового договора допускается с учётом ограничений, установленных частью первой статьи 163 ТК, включая запрет прекращения трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, исполнения государственных или общественных обязанностей, нахождения в служебной командировке, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством».

3.3. Обоснована необходимость совершенствования функционирования ЕНСТ с учётом положений Трудового кодекса Республики Узбекистан. На практике возникают затруднения при регистрации трудовых договоров, заключённых как в бумажной, так и в электронной форме, если работник осуществляет трудовую деятельность по совместительству у нескольких работодателей. ЕНСТ фактически не учитывает предусмотренную частью второй статьи 435 ТК возможность заключения трудовых договоров о работе по совместительству с несколькими работодателями. В результате работодатели вынуждены обращаться за разъяснениями и ожидать ответа, что приводит к нарушению сроков регистрации трудовых договоров либо к фактическому допуску работника к работе до их надлежащего оформления. В целях устранения указанных проблем и необоснованных административных барьеров предлагается модернизировать функционал ЕНСТ с учётом требований части второй статьи 435 ТК.

3.4. В контексте постановления Президента Республики Узбекистан от 5 января 2026 года № ПП–1, направленного на снижение уровня преступности посредством внедрения эффективных адресных профилактических мер, представляется целесообразным расширить возможности работы по совместительству и совмещения должностей для отдельных категорий работников. Это обусловлено необходимостью обеспечения оперативности реагирования и постоянного присутствия в махаллях специалистов, профессиональные навыки которых непосредственно способствуют повышению эффективности профилактической деятельности, в частности сотрудников правоохранительных органов, социальных работников, психологов и педагогов.

3.5. В целях совершенствования правоприменительной практики обоснована необходимость повышения правовой грамотности работодателей, а также уровня знаний трудового законодательства работниками кадровых и юридических служб организаций, в том числе в сфере правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. С учётом того, что значительная часть нарушений обусловлена незнанием либо неправильным толкованием законодательства, предлагается активизировать разъяснительную деятельность уполномоченных органов, разработать официальные методические рекомендации, а также развивать обучающие и цифровые инструменты, содержащие правовые алгоритмы. Реализация указанных мер будет способствовать снижению количества нарушений и обеспечению единообразного применения трудового законодательства.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.07/2025.27.12.Yu.01.03 FOR AWARDING  
SCIENTIFIC DEGREES AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

---

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

**KHOJABEKOV MUFTULLA JOLMURZA ULI**

**FEATURES OF REGULATION OF LABOR OF PERSONS ENGAGED IN  
CONCURRENT EMPLOYMENT**

12.00.05 – Labor law. Social security law.

**ABSTRACT**  
**of doctoral ( Doctor of Philosophy ) dissertation on legal sciences**

**Tashkent – 2026**

The theme of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Academy of Sciences of the Republic of Uzbekistan under number No B2023.1.PhD/Yu946.

The dissertation was completed at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (resume)) on the website of the Scientific Council ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) and on the website of "ZiyoNet" information and educational portal ([www.ziyo.net](http://www.ziyo.net)).

**Scientific supervisor:**

**Gasanov Mikhail Yusupovich**  
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor

**Official opponents:**

**Aminjonova Matluba Akhmedovna**  
Doctor of Science in Law, professor

**Rzayeva Guzal Turgunbayevna**  
Doctor of Philosophy in Law

**Leading organization:**

**Academy of the Ministry of Internal affairs of the Republic of Uzbekistan**

The dissertation defence will take place on August 17, 2026 at 10:00 at the Session of the Scientific Council DSc.07/2025.27.12 Yu.01.03 at Tashkent State University of Law (Address: 100047, Tashkent, Sayilgoh street, 35. Tel.: (99871) 233-66-36; fax: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

The dissertation is available at the Information Resource Center of Tashkent State University of Law (registered under No. 1512). (Address: 13 Amir Temur Street, Tashkent, 100047. Tel.: (99871) 233-66-36).

Abstract of the dissertation was distributed on July 24, 2026.

(Registry protocol No. 12 dated on July 24, 2026).



**B.K. Khodjaev**

Chairman of the Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

**E.Kh. Egamberdiev**

Scientific Secretary of the Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Associate Professor

**Sh.Kh. Fayziev**

Chairman of the Scientific Seminar at the Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

## INTRODUCTION (Abstract of the Doctor of Philosophy (PhD) Dissertation)

**The object of the research** is the system of social relations related to the regulation of the labor of persons engaged in concurrent employment in our country and abroad.

**The aim of the research** is to develop proposals and recommendations for improving legislation and law enforcement practices concerning concurrently employed persons.

**The scientific novelty of the research** is as follows:

it has been substantiated that the specifics of the legal status of concurrently employed persons necessitate the formation of a special list of documents (a certificate from the primary workplace, a copy of the employment record book certified by the primary workplace, a certificate on the nature and conditions of labor at the primary workplace) to be submitted when concluding an employment contract, differing from the list established for employees at their primary workplace;

the concept of the legal regulation of concurrent employment has been substantiated, providing for the mandatory formalization of an independent labor contract with one or more employers, defining the duration of working time and the mode of concurrent employment as necessary conditions for ensuring the legal certainty of labor relations and the effective accounting of working time;

it has been substantiated that the termination of an employment contract due to the recruitment of another employee to a relevant position is permissible only under the condition that the given job is the primary workplace for the newly recruited employee, which is determined by the legal nature of secondary employment and the objectives of ensuring the priority right of employees to occupy staff positions at their primary place of employment;

it has been substantiated that the termination of an employment contract with a concurrently employed person on the grounds of hiring another employee for the corresponding job is unlawful in cases where another concurrently employed person is hired for the vacant position or the specified position remains vacant due to the absence of a legally prescribed condition for filling the given job.

**The implementation of the research results.** Based on the obtained scientific research results, the following proposals were developed and implemented:

the proposal on the list of documents to be submitted when hiring on the basis of concurrent employment was used in the development of Article 434 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan in its new edition (Act of the Legal Support Department of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan No. 12/21-22 dated April 1, 2022). The implementation of this proposal served to simplify the procedure for employment and reduce the administrative burden on employers hiring concurrently employed workers;

the proposal on the right of the employee to conclude an employment contract with one or more employers, provided it does not contradict the current legislation, was used in the development of Article 435 of the Labor Code of the Republic of

Uzbekistan in a new edition (Act of the Legal Support Department of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan No. 12/21-22 dated April 1, 2022). The implementation of this proposal served to strengthen the guarantees of citizens' labor rights, contributing to the expansion of employment opportunities and the realization of professional potential;

the proposal that the termination of an employment contract based on paragraph 1 of part one of Article 441 of the Labor Code is permissible only if the employee hired instead of the concurrently employed worker assumes the position as their primary workplace was used in the development of paragraph 42 of the Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan dated November 20, 2023 "On the practice of applying by courts the legislation regulating the termination of an employment contract" (Act of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan dated January 18, 2024 No. 01-30-12). The implementation of this proposal, through its consolidation at the level of judicial practice, contributed to the strengthening of legal order in the field of labor relations and the uniform interpretation and application of labor legislation norms;

the proposal to recognize the termination of an employment contract with a concurrently employed worker as unlawful based on paragraph 1 of part one of Article 441 of the Labor Code in the event that another employee is hired for concurrent employment or the position held by that employee (the work performed by them) remains vacant was used in developing paragraph 42 of the Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan dated November 20, 2023, "On the practice of applying by courts the legislation regulating the termination of an employment contract" (Act of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan dated January 18, 2024, No. 01-30-12). The implementation of this proposal served as a solid foundation for protecting the rights of concurrently employed workers.

**The volume and the structure of the dissertation.** The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, and a list of references. The volume of the dissertation is 150 pages.

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

**I bo'lim (I часть; part I)**

1. Khozhabekov M. J. Discussion issues of legal regulation of labor of persons working part-time // American Journal of Public Diplomacy and International Studies. 2024. Vol. 2, Iss. 2. pp. 179–184.
2. Хожабеков М. Ж. Законодательные основы выплат, причитающихся совместителям // Юриспруденция. 2023. № 4. С. 93–101.
3. Хожабеков М. Ж. Конституционные основы прав граждан на труд: на примере работы по совместительству // Yuridik fanlar axborotnomasi. Специальный выпуск, посвящённый 30-летию Конституции Республики Узбекистан. 2022. С. 55–61.
4. Хожабеков М. Ж. Анализ теории дополнительной работы по трудовому законодательству западных стран // Jamiyat va innovatsiyalar. 2022. № 7. С. 310–318.
5. Хожабеков М. Ж. Анализ работы по совместительству по трудовому законодательству стран СНГ // Юриспруденция. 2021. № 3. С. 70–80.
6. Хожабеков М. Сравнительный анализ правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: Российская Федерация и Республика Узбекистан // In Academic Research in Modern Science. USA. 2026. Vol. 5, No. 14. pp. 36–40.
7. Хожабеков М. Совместительство и совмещение должностей: правовые аспекты в трудовом законодательстве Республики Узбекистан // Международная конференция академических наук. Российская Федерация. 2026. Т. 5, № 4. С. 101–104.
8. Хожабеков М. Противоречие в правоприменительной практике по оплате труда совместителей: анализ и пути решения // Zamonaviy Dunyoda Innovatsion Tadqiqotlar. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi. 2026. № 4(34). С. 110–112.
9. Хожабеков М. Ж. Продолжительность работы лиц, работающих по совместительству в Республике Узбекистан // Ta'limda raqamli texnologiyalarni tadbiq etishning zamonaviy tendensiyalari va rivojlanish omillari: материалы республиканской научно-практической дистанционной конференции. 2026. Т. 55, № 2. С. 306–310.

**II bo'lim (II часть; part II)**

10. Хожабеков М. Ж. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Отечественная юриспруденция. 2019. № 7(39). С. 15–20.

Avtoreferat O'zbekiston Respublikasi Toshkent davlat yuridik universitetining  
“Yuridik fanlar Axborotnomasi” jurnali tahririyatida tahrirdan o'tkazilib, o'zbek,  
ingliz va rus tillaridagi matnlar o'zaro muvofiqlashtirildi.



Bosishga ruxsat etildi: 21.07.2026-yil.  
Bichimi 60x84 <sup>1/16</sup>, «Times New Roman»  
garniturada raqamli bosma usulida bosildi.  
Shartli bosma tabog'i 3.1. Adadi: 100. Buyurtma: № 91.  
Guvohnoma reyestr № 219951  
«PUBLISHING HIGH FUTURE» OK nashriyotida bosildi.  
Toshkent sh., Uchtepa tumani, Ali Qushchi ko'chasi, 2A-uy.