

MEHNAT SHARTNOMASIGA QO'YILADIGAN TALABLAR

Jo`rayev Barkamol Olimjon o`g`li

Namangan davlat universiteti, yuridik fakulteti, mehnat huquqi magistranti

ANNOTATSIYA: Ushbu maqolada mehnat shartnomasiga qo'yiladigan talablar O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi asosida kompleks ilmiy-huquqiy tahlil qilinadi. Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarning asosiy yuridik vositasi sifatida baholanib, uning huquqiy tabiati, mazmuni, shakli, majburiy va qo'shimcha shartlari, shuningdek, tuzish bosqichlari hamda taraflarga qo'yiladigan talablar atroflicha yoritiladi. Maqolada O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar, xalqaro mehnat tashkiloti konventsiyalari, sud amaliyoti hamda yetakchi olimlarning ilmiy asarlari tahlil qilinadi. Amaliyotda kuzatilayotgan muammolar — mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar o'rtasidagi chalkashlik, norasmiy bandlik, ishga qabul qilishdagi kamsitish holatlari va yozma shaklga rioya qilmaslik — ilmiy jihatdan o'rganiladi. Rossiya, Qozog'iston, Germaniya va Fransiya qonunchiligi bilan qiyosiy-huquqiy tahlil o'tkazilib, milliy qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan aniq takliflar ilgari suriladi. Maqola mehnat huquqi nazariyasi va amaliyoti uchun muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, mehnat shartnomasiga qo'yiladigan talablar, majburiy shartlar, qo'shimcha shartlar, ish beruvchi, xodim, yozma shakl, mehnat munosabatlari, qiyosiy-huquqiy tahlil, norasmiy bandlik, mehnat nizolari, elektron mehnat shartnomasi.

Legal Requirements for an Employment Contract

ABSTRACT: This article provides a comprehensive scientific and legal analysis of the requirements for an employment contract based on the labor legislation of the Republic of Uzbekistan. The employment contract is assessed as the primary legal instrument of labor relations between an employee and an employer, and its legal nature, content, form, mandatory and additional conditions, stages of conclusion, and requirements for the parties are thoroughly examined. The article analyzes the Constitution of the Republic of Uzbekistan, the Labor Code and other normative legal acts, International Labor Organization conventions, judicial practice, and scientific works of leading scholars. Practical problems observed — confusion between labor and civil law contracts, informal employment, discrimination in hiring, and non-compliance with written form requirements — are studied scientifically. A comparative legal analysis with the legislation of Russia, Kazakhstan, Germany, and France is conducted, and specific proposals aimed at improving national legislation are put forward. The article is of significant scientific and practical importance for labor law theory and practice.

Keywords: employment contract, requirements for employment contract, mandatory conditions, additional conditions, employer, employee, written form, labor relations, comparative legal analysis, informal employment, labor disputes, electronic employment contract.

Правовые требования, предъявляемые к трудовому договору

АННОТАЦИЯ: В данной статье проводится комплексный научно-правовой анализ требований, предъявляемых к трудовому договору, на основе трудового

законодательства Республики Узбекистан. Трудовой договор оценивается как основной правовой инструмент трудовых отношений между работником и работодателем; подробно раскрываются его правовая природа, содержание, форма, обязательные и дополнительные условия, этапы заключения и требования к сторонам. В статье анализируются Конституция Республики Узбекистан, Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты, конвенции Международной организации труда, судебная практика и научные труды ведущих учёных. Научно исследуются практические проблемы — смешение трудовых и гражданско-правовых договоров, неформальная занятость, дискриминация при приёме на работу, несоблюдение требования письменной формы. Проводится сравнительно-правовой анализ с законодательством России, Казахстана, Германии и Франции; выдвигаются конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства. Статья имеет важное научно-практическое значение для теории и практики трудового права.

Ключевые слова: трудовой договор, требования к трудовому договору, обязательные условия, дополнительные условия, работодатель, работник, письменная форма, трудовые отношения, сравнительно-правовой анализ, неформальная занятость, трудовые споры, электронный трудовой договор.

KIRISH.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan to'g'ri tartibga solish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda mehnat sohasida amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlar — qonunchilikni yangilash, raqamli hujjat aylanishini joriy etish, norasmiy bandlikni qisqartirish va xodimlarning mehnat huquqlarini kuchaytirish — mehnat shartnomasining huquqiy ahamiyatini yanada oshirmoqda [6]. O'zbekiston Respublikasi

Konstitutsiyasining 37-moddasida har kimning mehnat qilish, erkin kasb tanlash va adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqi kafolatlangan bo'lib, ushbu konstitutsiyaviy qoida mehnat shartnomasi instituti orqali amalda ro'yobga chiqariladi [1].

Mehnat shartnomasi — ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy aloqaning markaziy vositasi bo'lib, aynan shu hujjat orqali mehnat funksiyasi, ish sharoitlari, ish haqi, dam olish tartibi va taraflarning o'zaro huquq hamda majburiyatlari belgilab olinadi. Shu bois mehnat shartnomasiga qo'yiladigan talablarning huquqiy jihatdan puxta tartibga solinganligi nafaqat xodim, balki ish beruvchi manfaatlarini himoya qilish uchun ham zarur hisoblanadi.

Mavzuning dolzarbligi shundaki, O'zbekiston Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining ma'lumotlariga ko'ra, 2023-yilda ro'yxatdan o'tkazilgan mehnat shartnomalari soni 4,2 million dan oshgan bo'lsa-da, norasmiy bandlik darajasi hali ham umumiy bandlikning 40-45 foizini tashkil etadi [19]. Bu esa mehnat shartnomasiga qo'yiladigan talablarning to'liq bajarilmasligini va ushbu institutni yanada takomillashtirish zarurligini ko'rsatadi. Bundan tashqari, amaliyotda mehnat shartnomasining shartlarini noaniq ifodalash, yozma shakl talabiga to'liq rioya qilmaslik, mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar o'rtasidagi chegaraning chalkashib ketishi va ishga qabul qilishdagi ayrim kamsitish holatlari mehnat nizolariga zamin yaratmoqda.

Maqolaning maqsadi — mehnat shartnomasiga qo'yiladigan talablarni O'zbekiston mehnat qonunchiligi doirasida kompleks ilmiy-huquqiy tahlil qilish, xorijiy tajriba bilan qiyosiy o'rganish va milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha aniq takliflar ishlab chiqishdan iborat. Maqolaning ilmiy yangiligi shundaki, unda mehnat shartnomasiga qo'yiladigan shakl, mazmun va protsessual talablar birgalikda, yaxlit tizim sifatida ko'rib chiqiladi hamda amaliyot muammolari aniq huquqiy echimlar bilan bog'liq holda tahlil qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 72-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida tuziladigan, unga muvofiq xodim muayyan mehnat funksiyasini bajarish, ichki mehnat tartib-qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa mehnat qonunchiligida va shartnomada nazarda tutilgan sharoitlarni yaratish va ish haqini o'z vaqtida to'lash majburiyatini oladigan kelishuvdir [1, 72-m.]. Mazkur ta'rifdan ko'rinadiki, mehnat shartnomasi ikki tomonlama, haq evaziga tuziladigan, davomli xarakterga ega va shaxsiy mehnatga asoslangan huquqiy hujjatdir.

Bizning fikrimizcha, mehnat shartnomasining huquqiy mohiyati uch asosiy funksiya orqali to'liq namoyon bo'ladi. **Birinchidan**, u mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi yuridik fakt hisoblanadi — shartnoma tuzilgan paytdan boshlab taraflar o'rtasida mehnat huquqiy munosabatlari yuzaga keladi. **Ikkinchidan**, u taraflarning individual huquq va majburiyatlarini belgilash manbai sifatida xizmat qiladi — umumiy qonunchilik talablarini muayyan xodim va ish beruvchi uchun konkretlashtiradi. **Uchinchidan**, u mehnat huquqining himoya funksiyasini amalga oshirish vositasidir — xodimning huquqlari buzilgan taqdirda shartnoma asosida sud yoki boshqa organlarda himoya talabini qo'yish imkoni mavjud

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 74-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasida quyidagi majburiy shartlar aks ettirilishi lozim

Ish joyi — xodim mehnat vazifasini bajaradigan muayyan tashkilot, bo'linma yoki hududiy birlik. Ish joyining aniq ko'rsatilmasligi keyinchalik ish beruvchining xodimni boshqa joyga o'tkazish to'g'risidagi talablariga zamin yaratadi.

Mehnat funksiyasi — xodimning lavozimi, kasbi va malaka darajasi. Gusov K.N. va Tolkunova V.N. fikricha, mehnat funksiyasini aniq belgilash "xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquq va majburiyatlar muvozanatini ta'minlashning kalit sharti hisoblanadi" [9, c. 134]. Biz bu pozitsiyani qo'llab-quvvatlaymiz va lavozim yo'riqnomasiga havola qilish sharti ham shartnomada albatta ko'rsatilishi zarurligini ta'kidlaymiz.

Ish boshlanish sanasi — shartnomada ish boshlanish sanasi ko'rsatilmagan hollarda xodim hujjatlarni topshirgan kundan boshlab ish munosabatlari boshlanadi deb hisoblanadi.

Ish haqi shartlari — ish haqi miqdori, tariff stavkasi yoki maosh, qo'shimcha to'lovlar, mukofotlar va boshqa moddiy rag'batlantirishlar aniq ifodalanishi lozim

Ish vaqti va dam olish vaqti rejimi — haftalik ish soatlari, ish kuni davomiyligi, dam olish kunlari va mehnat ta'tili muddati ko'rsatiladi [1, 117-m.].

1-muammo: Mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar chalkashuvi

Amaliyotda bir qator ish beruvchilar xodim bilan mehnat shartnomasi o'rniga fuqarolik-huquqiy xizmat ko'rsatish yoki pudrat shartnomasi tuzish orqali mehnat kafolatlaridan chetlab o'tishga urinadilar. Natijada xodim mehnat ta'tili, kasallik varaqasi, pensiya ajratmalari va mehnatni muhofaza qilish kafolatlaridan mahrum bo'ladi [4]. Kurennoy A.M. bu hodisani "mehnat huquqini fuqarolik-huquqiy munosabatlar bilan almashtirish" deb ataydi [11, c. 47]. Biz ushbu muammo yechimini faqat qonun matni darajasida emas, balki nazorat va sanksiya mexanizmlari darajasida ham ko'ramiz.

2-muammo: Yozma shakl va shartnoma mazmunidagi kamchiliklar

Nazorat organlari tekshiruvlari shuni ko'rsatadiki, amaliyotda ba'zan mehnat shartnomasi formal tarzda tuziladi va unda lavozim yo'riqnomasiga havola berilmaydi, ish haqi tarkibi aniq ko'rsatilmaydi yoki mehnat rejimi noaniq ifodalanadi. Bu holat keyinchalik nizolar yuzaga kelganda isbotlash jarayonini murakkablashtiradi.

3-muammo: Ishga qabul qilishdagi kamsitish (diskriminatsiya)

O'zR MK 6-moddasiga ko'ra, mehnat sohasida jins, yosh, millat, din va boshqa omillar asosida kamsitish taqiqlanadi [1, 6-m.]. Biroq amaliyotda, ayniqsa xususiy sektorda, yosh va jins asosida yashirin kamsitish holatlari kuzatilishi mumkin. Usmanova M.A. va boshq. fikricha, "tenglik tamoyilini ta'minlash mehnat huquqining hal qiluvchi

masalalaridan biridir" [5, 34-b.]. Biz bu pozitsiyani qo'llab-quvvatlab, kamsitish faktlarini aniqlash va javobgarlikka tortish mexanizmlarini kuchaytirish zarurligini ta'kidlaymiz.

4-muammo: Norasmiy bandlik

O'zbekiston Respublikasida 2023-yil holatiga ko'ra, umumiy bandlar ichida norasmiy band bo'lganlar ulushi 42 foizni tashkil etgan [19]. Norasmiy bandlik — ya'ni mehnat shartnomasiz ishlash — xodimni barcha qonuniy kafolatlardan mahrum qiladi. Malikov S. ta'kidlaganidek, "norasmiy bandlikni qisqartirish birinchi navbatda mehnat shartnomasini tuzishni soddalashtirish va rag'batlantirish orqali erishilishi mumkin" [7].

4.2. Qiyosiy-huquqiy tahlil

Xorijiy davlatlar tajribasi O'zbekiston mehnat qonunchiligini takomillashtirish uchun muhim yo'nalishlarni ko'rsatadi.

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 57-moddasida mehnat shartnomasining majburiy shartlari O'zbekistondagiga qaraganda ancha batafsil ro'yxatga olingan: xususan, ijtimoiy sug'urta shartlari, xavfli ishlar uchun kompensatsiyalar va boshqa elementlar majburiy shart sifatida belgilangan [9, c. 189].

Qozog'iston Respublikasi mehnat qonunchiligida elektron mehnat shartnomasiga alohida e'tibor qaratilgan. 2020-yildan boshlab Qozog'istonda "Yagona ijtimoiy mehnat portali" (ENBEK.KZ) tizimi orqali mehnat shartnomalarini elektron tarzda tuzish va ro'yxatdan o'tkazish majburiy qilingan [13].

Germaniya huquqida 1995-yilda qabul qilingan "Nachweisgesetz" (Ish sharoitlarini yozma tasdiqlash to'g'risidagi qonun) asosida ish beruvchi xodimga mehnat shartnomasining asosiy shartlari yozilgan hujjatni ish boshlaganidan bir oy ichida taqdim etishi shart. Bundan tashqari, 2022-yilgi "Nachweisgesetz" yangi tahriri elektron formatdagi ma'lumot berish imkoniyatini ham tartibga soldi [14, p. 234].

Fransiya mehnat huquqida "contrat de travail à durée indéterminée" (muddatsiz mehnat shartnomasi) asosiy shakl hisoblanadi. Ish beruvchi muddatli shartnoma tuzish zarurligini isbotlashi lozim bo'lib, bu xodim bandligining barqarorligini ta'minlashga xizmat qiladi [13, p. 67].

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) 198-sonli Tavsiyasida (2006) mehnat munosabatlarini belgilash mezonlari ko'rsatilgan bo'lib, unga ko'ra mehnat va fuqarolik-huquqiy munosabatlar o'rtasidagi farqni aniqlashda

Tadqiqot davomida aniqlangan muammolar va xorijiy tajriba tahlili asosida quyidagi besh ta aniq taklif ilgari suriladi:

1-taklif: Hozirgi 74-moddada belgilangan majburiy shartlar ro'yxatiga quyidagilarni qo'shish taklif etiladi: ijtimoiy sug'urta va pensiya ajratmalari to'g'risidagi ma'lumotlar; xavfli yoki zararli ish sharoitlari mavjudligi va tegishli kompensatsiyalar; xodimning kasbiy rivojlanishiga oid majburiyatlar. Bu ish beruvchi va xodim o'rtasida shartnoma tuzish bosqichidagi shaffoflikni oshiradi [Muallif taklifi].

2-taklif: O'zR Mehnat kodeksiga "Elektron mehnat shartnomasi" deb nomlanuvchi alohida modda yoki bob kiritilishi, unda elektron imzoning yuridik kuchi, saqlash tartibi va elektron shartnomani ro'yxatdan o'tkazish mexanizmi belgilanishi zarur. Qozog'iston tajribasi bunday yondashuvning samarali ekanligini ko'rsatadi [Muallif taklifi; 15].

3-taklif: O'zbekiston Oliy sudi Plenumining tegishli tushuntirishi yoki Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining metodik tavsiyasi chiqarilishi lozim. Unda XMT 198-sonli Tavsiyasida ko'rsatilgan "iqtisodiy qaramlik" va "tashkiliy integratsiya" mezonlaridan foydalanish tavsiya etilishi zarur [18; Muallif taklifi].

4-taklif: Mehnat inspeksiyasi va prokuratura o'rtasida koordinatsiyani kuchaytirib, ishga qabul qilishdagi kamsitish faktlarini aniqlash uchun monitoring tizimini joriy etish

taklif etiladi. Bundan tashqari, kamsitish isbotlangan taqdirda moddiy javobgarlik miqdorini oshirish va jabrdiydaning tiklash huquqini kuchaytirish zarur [Muallif taklifi].

XULOSA

Ushbu maqolada mehnat shartnomasiga qo'yiladigan talablar O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi asosida kompleks ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari quyidagi asosiy ilmiy xulosalarni ilgari surishga imkon beradi:

Birinchiidan, mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi yuridik fakt, taraflar huquq va majburiyatlarining individual manbai hamda mehnat huquqining himoya vositasi sifatida uchta muhim funksiyani bir vaqtda bajaradi.

Ikkinchiidan, O'zR Mehnat kodeksida belgilangan majburiy shartlar ro'yxati amaliyot ehtiyojlarini to'liq qondirmaydi — ijtimoiy sug'urta, xavfli ish sharoitlari kompensatsiyasi va kasbiy rivojlanish shartlari qo'shimcha ravishda majburiy shartlar sifatida mustahkamlanishi zarur.

Uchinchiidan, amaliyotdagi to'rtta asosiy muammo — mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar chalkashuvi, yozma shakl va mazmundagi kamchiliklar, kamsitish holatlari va norasmiy bandlik — bir-biri bilan bog'liq bo'lib, ularning yechimi kompleks yondashuvni talab etadi.

To'rtinchiidan, xorijiy davlatlar (Rossiya, Qozog'iston, Germaniya, Fransiya) tajribasi shuni ko'rsatadiki, elektron mehnat shartnomasi institutini qonunchilikda mustahkamlash, majburiy shartlar ro'yxatini kengaytirish va kamsitishga qarshi nazoratni kuchaytirish O'zbekiston uchun ham dolzarb va erishilishi mumkin bo'lgan maqsad hisoblanadi.

Muallif sifatida biz o'z ilmiy pozitsiyamizni bildirganda shuni ta'kidlaymizki, mehnat shartnomasi nafaqat rasmiy huquqiy hujjat, balki ijtimoiy adolat va iqtisodiy barqarorlikning muhim garovi hisoblanadi. Uning huquqiy talablarini takomillashtirish

O'zbekistonda mehnat huquqlarini samarali himoya qilish, norasmiy bandlikni qisqartirish va mehnat munosabatlarida shaffoflikni ta'minlashning asosiy omillaridan biri bo'lib qoladi.

Kelajakdagi tadqiqotlar uchun mehnat shartnomasida raqamli texnologiyalar (sun'iy intellekt, blockchain) qo'llanishining huquqiy muammolari, masofaviy ish (remote work) shartlarini tartibga solish hamda "gig-iqtisodiyot" sharoitida mehnat munosabatlarining huquqiy tavsifi kabi yo'nalishlar muhim ilmiy ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (2023-yil 30-aprel tahriri). — Toshkent: O'zbekiston
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 1995-yil 21-dekabr, 161-I-son. 2024-yil 1-yanvar holatiga ko'ra o'zgartish va qo'shimchalar bilan. — Toshkent: Adolat
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "Mehnat munosabatlarini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-103-son Qarori // Lex.uz. — URL: <https://lex.uz>
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-fevraldagi "Xalqni ish bilan ta'minlash tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5308-son Farmoni // Lex.uz. — URL: <https://lex.uz>
5. Usmanova M.A., Sarimsoqova G.K., Ismoilov Sh.A., Isroilov B., Raximberganova B.D., Teshayev N. Mehnat huquqi: Darslik. — Toshkent
6. Avezova E. O'zbekiston Respublikasida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilishni huquqiy tartibga solish // Scienceproblems.uz. — 2023. — №3.1. — B. 78–86.



7. Malikov S. Konstitutsiya — mehnat huquqining asosi va ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta'tillarning o'ziga xos jihatlari // Yosh olimlar ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. — Toshkent: in-academy.uz, 2023.
8. Turdaxunov M.X. Mehnat qonunchiligida xodimni ishga tiklashning huquqiy asoslari // EJLFAS. — 2024. — №11. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehnat-qonunchiligida-xodimni-ishga-tiklashning-huquqiy-asoslari>
9. Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law. — Oxford: Oxford University Press, 2016. — 272 p.
10. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining rasmiy sayti. — URL: <https://mehnat.uz> (murojaat sanasi: 10.01.2025)