

20-Sentyabr, 2026-yil

**MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMASI : MUDDAT ORTIDAGI HUQUQIY
MASALALAR**

Teshayeva Zuhra Sherbek qizi

Toshkent viloyati adliya boshqarmasi

Zangiota tumani Davlat xizmatlari markazi bosh mutaxassisi

Email: zuhrateshayeva2002@gmail.com

Annotatsiya: *Mazkur maqolada muddatli mehnat shartnomasini tuzish, uzaytirish va bekor qilishning huquqiy asoslari tahlil etilgan. Shuningdek, muddatli mehnat shartnomalarini qo‘llash amaliyotidagi muammolar, jumladan, pedagog xodimlar bilan shartnoma tuzish masalalari hamda mehnat qonunchiligiga rioya qilmaslikning huquqiy oqibatlarini yoritilgan.*

Kalit so‘zlar: *muddatli mehnat shartnomasi, mehnat huquqi, neustoyka, mehnat kodeksi, xodim, ish beruvchi, huquqiy masalalar.*

Аннотация: *В статье анализируются правовые основы заключения, продления и расторжения срочного трудового договора. Освещаются также проблемы практики применения срочных трудовых договоров, в том числе вопросы заключения договоров с педагогическими работниками, а также правовые последствия несоблюдения трудового законодательства.*

Ключевые слова: *срочный трудовой договор, трудовое право, неустойка, трудовой кодекс, работник, работодатель, правовые вопросы.*

Abstract: *This article analyzes the legal basis for concluding, extending, and terminating fixed-term employment contracts. It also highlights the problems in the practice of applying fixed-term employment contracts, including issues related to concluding contracts with teaching staff, as well as the legal consequences of non-compliance with labor legislation.*

Keywords: *fixed-term employment contract, labor law, penalty, labor code, employee, employer, legal issues*

Mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarining vujudga kelishi uchun asos hisoblanadi. Mehnat shartnomasi tushunchasi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 103-moddasida belgilab qo'yilgan⁸. Unga ko'ra "Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi taraflarning o'zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo'lib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini ko'zlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi

⁸ Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 14.07.2026-y., 03/26/1158/0727-son

bo‘yicha ish berish, xodimga ish haqini o‘z vaqtida hamda to‘liq miqdorda to‘lash, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta‘minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi”. Shuningdek mehnat shartnomasining taraflari ish beruvchi hamda xodim ekanligi keltirib o‘tilgan.

Avvalo, mehnat shartnomasi fuqaroning Konstitutsiyada belgilab qo‘yilgan mehnat huquqlarini amalga oshirishning bir shakli sifatida namoyon bo‘ladi. Ikkinchidan, mehnat shartnomasi mehnatga oid munosabatlarni vujudga keltiruvchi asos hisoblanadi. Uchinchidan, mehnat shartnomasi mehnat huquqlarining amalga oshirilishi va uning himoyasi kafolatidir. To‘rtinchidan, mehnat shartnomasi mehnat huquqining markaziy institutidir, ya‘ni mehnat shartnomasi fuqarolarni xodim sifatida ish beruvchi bilan bo‘lgan ishga qabul qilish, mehnat shartnomasini o‘zgartirish hamda mehnat shartnomasini bekor qilishga oid normalar majmuini o‘z ichiga qamrab oladi⁹. Amaldagi mehnat kodeksining 110-moddasiga asosan mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga yoki uch yildan ko‘p bo‘lmagan muayyan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi) tuzilishi mumkin.

Muddatli mehnat shartnomasi tuziladigan holatlar mehnat kodeksining 112-113-moddalarida aniq ko‘rsatib o‘tilgan. Tegishli moddalarda xodim bilan muddatli mehnat shartnomasi **tuziladigan** hamda **tuzilishi mumkin bo‘lgan** hollar keltirib o‘tilgan. Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati keltirilmagan bo‘lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi. Shuningdek, nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini xodimning roziligisiz muddatli mehnat shartnomasiga o‘zgartirish mumkin emas. Muddatli mehnat shartnomasining muddati tugaganidan keyin taraflar mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lgan taqdirda uning amal qilish muddatini uzaytirishi mumkin. Bunda muddatli mehnat shartnomasining jami muddati 5 yildan oshmasligi kerak. Agar muddatli mehnat shartnomasining muddati u uzaytirishdan oldin va keyin 5 yildan oshsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb topiladi.

Yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko‘rib chiqish chog‘ida muddatli mehnat shartnomasini tuzishning asosililigini isbotlash vazifasi ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi. Amalda eng ko‘p takrorlanadigan holatlardan biri- ish beruvchilarning xodim bilan mehnat qonunchiligida asos mavjud bo‘lmagan holatda ham muddatli mehnat shartnomasini tuzishi va shuning natijasida o‘z tashkilotiga moddiy zarar yetkazishi bo‘lib qolmoqda. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Sudining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida¹⁰”gi qarorida mehnat shartnomasining muddati tugaganligi (MKning 158-moddasi) sababli bekor qilinishining qonuniyligi to‘g‘risidagi nizolarni ko‘rishda sudlar quyidagi holatlarga e‘tiborini qaratmog‘i lozimligi keltirib o‘tilgan:

⁹Mehnat huquqi [Matn]: darslik / Xojabekov Muftulla Jolmurza uli, Raximov Miryoqub Aktamovich, Burxanxodjayeva Xurshida Vaxdatovna va boshqlar – T.: TDYU nashriyoti, 2026. 76-b.

¹⁰O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarori, 20.11.2023 yildagi 26-son, <https://lex.uz/ru/docs/-6684613>

- muddatli mehnat shartnomasi xodim bilan asosli holda tuzilganmi, ya’ni mehnat shartnomasi tuzishda **MKning 111, 112, 113-moddalari** talablari hisobga olinganmi;
- ishning shartnomada kelishilgan muddati haqiqatda tugaganmi;
- mehnatga oid munosabatlarni ushbu asos bo‘yicha tugatishga qaror qilgan taraf boshqa tarafni mehnat shartnomasi bekor qilinguniga qadar kamida **uch kalendar kun oldin** yozma shaklda ogohlantirganmi;
- mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo‘l qo‘yadigan **MK 158-moddasining ikkinchi va uchinchi qismlaridagi** muddatlarga rioya etilganmi; ya’ni mehnat shartnomasining muddati tugaganidan keyin yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar davom etsa va taraflardan birortasi ham **bir hafta** davomida ularning tugatilishini talab qilmagan bo‘lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi. Ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan xodimning yo‘q bo‘lgan vaqtiga tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu xodim ishga qaytgan kundan e’tiboran bekor qilinadi. Bunga misol tariqasida xodimning uzoq safarga yuborilishi, shuningdek, davlat yoki jamiyat ishlariga jalb etilganligi hamda homiladorlik va bola parvarishi ta’tilida bo‘lish holatlarini keltirib o‘tish mumkin.
- homilador ayollar uchun qonunda belgilangan qo‘shimcha kafolatlar inobatga olinganmi (MKning 408-moddasi).

Yuqorida keltirilgan asoslar mavjud bo‘lgandagina muddatli mehnat shartnomasi MK ning 158-moddasi asosida tugatilishi mumkin.

Shuningdek pedagoglar bilan muddatli mehnat shartnomasi amaldagi qonunchilikka ko‘ra tuzish mumkin emasligi keltirib o‘tilgan. Albatta, bunda MK ning 112-113-moddasidagi holatlar mustasno hisoblanadi. Bugungi kunda OTMlarning pedagoglar bilan Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 3-dekabrdagi 967-sonli qarorini asos qilib g‘ayriqonuniy ravishda muddatli mehnat shartnomasi tuzib kelishi kuzatilmoqda. Mehnat kodeksining 111-moddasida muddatli mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 112 yoki 113-moddasi qoidalarini hisobga olgan holda tuzilgan bo‘lsa, xodim bilan ushbu shartnomani tuzish asosli ekanligi keltirib o‘tilgan. Ya’ni muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslari aniq belgilab qo‘yilgan. Agar ish beruvchi xodim bilan muddatli mehnat shartnomasini MKning 112-113-moddada talablariga amal qilmagan holda tuzgan bo‘lsa, bunday holatda shartnomaning muddati haqidagi sharti haqiqiy emas deb topiladi va xodim ishga nomuayyan muddatga qabul qilingan hisoblanadi. Vazirlar Mahkamasining 967-sonli qarori¹¹da zamonaviy pedagogik texnologiyalardan keng foydalana oladigan va ilmiy izlanish olib boradigan professor-o‘qituvchilarni tanlash maqsadida oliy ta’lim muassasasi hamda professor-o‘qituvchilar o‘rtasida bir yillik muddatli shartnomalar tuzish amaliyotini joriy etish tushunchasini keltirib o‘tilgan bo‘lsada, bu amaldagi qonunchiligimizga zid hisoblanadi. Mehnat kodeksida muddatli mehnat shartnomasi ushbu **Kodeksga yoki boshqa qonunga muvofiq** tuzilishi mumkinligi keltirib o‘tilgan. Ushbu holatda qonun tushunchasiga aniqlik

¹¹ O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 03.12.2019 yildagi 967-sonli “Oliy ta’lim muassasalarini bosqichma-bosqich o‘zini o‘zi moliyalashtirish tizimiga o‘tkazish to‘g‘risida” qarori. <https://lex.uz/docs/-4628440>

kiritadigan bo‘lsak, O‘zbekiston Respublikasining “Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida”gi 682-sonli qonuni¹²ning 7-moddasi 2-qismida O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining qarorlari qonun hujjatlari ekanligi keltirib o‘tilgan. Ya’ni Vazirlar Mahkamasining qarori qonun hisoblanmaydi. Muddatli mehnat shartnomasini tuzish mumkin bo‘lgan boshqa holatlar ham qonunda keltirilgan bo‘lishi shart.

Muddatli mehnat shartnomasining muddatidan oldin bekor qilish asosi MKning 159-moddasida keltirib o‘tilgan. Unga ko‘ra, agar yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog‘liq bo‘lmagan asoslar bo‘yicha ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra tugatilgan bo‘lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to‘laydi, agar yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusiga ko‘ra, shuningdek xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog‘liq asoslar bo‘yicha tugatilgan bo‘lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to‘laydi. Agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilanmagan bo‘lsa, taraflar uni to‘lashdan ozod etiladi. Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda xodim tomonidan to‘lanadigan neustoyka miqdori ish beruvchi to‘laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Xulosa qilib shuni ta’kidlab o‘tish lozimki, mehnat munosabatlariga kirishayotganda ish beruvchilar xodimlar bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzishda mehnat qonunchiligiga qat’iy rioya qilishlari shart. Mehnat qonunchilariga amal qilmaslik ish beruvchilar uchun sezilarli moddiy zarar keltirishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 14.07.2026-y., 03/26/1158/0727-son
2. Mehnat huquqi [Matn]: darslik / Xojabekov Muftulla Jolmurza uli, Raximov Miryoqub Aktamovich, Burxanxodjayeva Xurshida Vaxdatovna va boshqlar – T.: TDYU nashriyoti, 2026
3. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarori, 20.11.2023 yildagi 26-son
4. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 03.12.2019 yildagi 967-sonli “Oliy ta’lim muassasalarini bosqichma-bosqich o‘zini o‘zi moliyalashtirish tizimiga o‘tkazish to‘g‘risida” qarori
5. O‘zbekiston Respublikasining “Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida”gi 682-sonli qonuni

¹² O‘zbekiston Respublikasining “Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida”gi 682-sonli qonuni, <https://lex.uz/docs/-5378966>