

## MEHNAT HUQUQIDAGI MUDDATLARNING TURLARI: MODDIY VA NOMODDIY MUDDATLAR

**Samadov Rizamat Shuhrat o'g'li**  
Toshkent davlat yuridik universiteti  
mehnat huquqi yo'nalishi magistranti  
E-mail: [rizamatsamadov@gmail.com](mailto:rizamatsamadov@gmail.com)

### ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada mehnat qonunchiligidagi muddatlar, jumladan mehnat shartnomasi muddatlari, ish vaqti va ish vaqti rejimi, ta'til kunlari, mehnat shartnomasini bekor qilishda qo'llaniladigan muddatlar xususida mulohazalar yuritilgan bo'lib, muddatlarning turlari xususida fikr yuritilgan. Shuningdek, tahlil etish jarayonida mamlakatimiz qonunchiligi bilan qiyoslangan hamda kamchiliklar tahlil etilgan bo'lib keltirilgan muammolarga yetarli darajada takliflar berib o'tilgan.

**Kalit so'zlar:** moddiy muddatlar, nomoddiy muddatlar, mehnat shartnomasi, muddatlar, ish vaqti, ish vaqti rejimi, da'vo muddati, ogohlantirish muddati, kalendar kun, ish beruvchi, xodim.

Mehnat munosabatlarida xodimlar va ish beruvchilar huquqlarini o'z vaqtida himoya qilish va uni amalga oshirish vaqt bilan bevosita bog'liq bo'ladi. Mehnat qonunchiligi huquqiy munosabatni vujudga keltirish, o'zgartirish yoki tugatishni, qonun yoki shartnomada ko'zda tutilgan harakatlarni amalga oshirishni, buzilgan huquqni majburiy tartibda amalga oshirishni vaqt bilan bog'laydi. Shuning uchun muddat buzilgan mehnat huquqini belgilangan tartibda himoya qilish va uni amalga oshirish hamda boshqa fuqarolik harakatlarini amalga oshirish uchun qonun yoki shartnomada ko'rsatilgan vaqt oralig'idir.

Vaqtning yetib kelishi yoki uni o'tkazib yuborish ma'lum huquqiy oqibatlarga olib keladi. Shu sababdan vaqt oralig'i fuqarolik huquqida muddatlar deb nom olgan. Muddat yetib kelishi va uni o'tib ketishi obyektiv harakatlarga ega bo'lib, fuqarolik huquqi subyektlarining erkiga bog'liq bo'lmaydi. Shuning uchun muddatlar harakat emas, hodisa kategoriyasiga kiradi<sup>1</sup>. Muddatlar aniq kalendar sana bilan, albatta, yuz berishi lozim bo'lgan voqeani ko'rsatgan holda yoki muayyan davr bilan belgilanadi. Muddat muayyan davr bilan belgilanganda harakat butun davr maboynda bajarilishi mumkin. Vaqt davri bo'yicha belgilangan muddatlar qancha vaqtgacha davom etishi

<sup>1</sup> Гражданское право: Учебник / Под. ред. А.П.Сергеева, Ю.К.Толстого. – М., 1997. – С. 279.

hamda yillar, oylar, haftalar, kunlar, soatlar bilan hisoblanishi bilan harakterlanadi. Albatta, sodir etilishi lozim bo'lgan voqea ko'rsatilgan muddatning o'ziga xos xususiyati shundaki, mehnat munosabatlarining subyektlari bu holatni qachon yuz berishini oldindan to'liq yoki umuman bilmaydilar. Masalan, muayyan ishni bajarish bilan yakuniga yetadigan muddatli mehnat shartnomasining aynan kalendar bo'yicha qaysi kunda tugashini tomonlar aniq aytolmaydilar.

Yuridik maqsadga qarab, mehnat qonunchiligidagi muddatlar besh guruhga bo'linadi. Birinchi guruhning shartlari mehnat munosabatlari sub'ektlarining huquq va majburiyatlari mavjudligining vaqt doirasini belgilaydi. Ishda mehnat munosabatlari tomonlarining huquqlari va manfaatlarini himoya qilish uchun ushbu muddatlarning amaliy ahamiyati ularni birlashtirish usullariga bog'liqligi asoslanadi. Masalan, xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida xodimning ish boshlash sanasi belgilab o'tiladi.

Ikkinchi guruhning muddatlari "shartli" deb nomlanadi. Bunday shartlar mehnat huquqlari va majburiyatlarining paydo bo'lishi uchun o'ziga xos shartlardir. Dissertatsiya ushbu muddatlarning mehnat va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa munosabatlarni huquqiy tartibga solishdagi ahamiyatini ko'rib chiqadi.

Uchinchi guruh muddatlari huquqiy hujjatlar amal qilishining vaqt chegaralarini tartibga soladi. Ushbu muddatlarni o'rganish ularni birlashtirish usuli (imperativ-shartnomaviy) ishchilar va ish beruvchilarning huquqlari va manfaatlarini himoya qilishni ta'minlaydi degan xulosaga olib keladi.

To'rtinchi guruhning shartlari ishchilarning ish beruvchilarga bo'lgan pul talablari miqdorini hisoblash va aniqlashda qo'llaniladi. Ularni o'rganayotganda, bunday muddatlar xodimning ish beruvchiga bo'lgan pul talablari miqdorini yanada qulayroq hisoblashga yordam beradi yoki xodimning mulkiy manfaatlarini to'liq tiklanishini ta'minlaydi va ish beruvchini uning huquqiy majburiyatlarini tezda bajarishga undaydi.

Beshinchi guruh protsessual muddatlardan iborat. Mehnat qonunchiligidagi protsessual muddat deganda qonunda nazarda tutilgan yoki yurisdiksiya organi tomonidan tayinlanadigan alohida protsessual harakatlar amalga oshiriladigan yoki bajarilishi mumkin bo'lgan yoki muayyan protsessual harakatlar majmui yakunlanadigan vaqt davri tushuniladi. Protsessual muddatlar huquq yoki majburiyatning normal amalga oshirilishini ta'minlash uchun alohida harakatlar sodir etilishi mumkin bo'lgan yoki amalga oshirilishi mumkin bo'lgan, boshlanishi, muddati yoki muddati tugagan muddatlar hisoblanadi. Belgilangan muddatlarga murojaat qilingan sub'ektga qarab, ular ish beruvchi, xodim, ijtimoiy va mehnat munosabatlari taraflari va boshqa sub'ektlar tomonidan huquq va majburiyatlar berilgan boshqa shaxslar tomonidan amalga oshiriladigan harakatlar uchun vaqt sifatida farqlanadi.

Bunday muddatlarni o'rganish ularni birlashtirish usuli va davomiyligi mehnat munosabatlari tomonlarining huquqlari va manfaatlarini himoya qiladi degan xulosaga olib keladi.

Mehnat qonunchiligida vaqt o'tishi, yuqorida aytib o'tilganidek, aniq huquqiy faktlarning paydo bo'lishi, o'zgarishi va tugatilishiga olib keladi. Aynan shu mezonga quyidagi tasnif asoslanadi. Huquqni shakllantiruvchi tomonlar-bu davrlar bo'lib, ularning boshlanishi huquqiy munosabatlarni yaratish yoki ikkala yoki ishtirokchilardan biri uchun alohida huquq va majburiyatlarning paydo bo'lishi uchun asosdir. Bunday holda, shartnomani tuzish muddati va uning qonuniy kuchga kirgan sanasi o'rtasidagi farqni tushunish juda muhimdir, bu, qoida tariqasida, ishchi o'z vazifalarini bajarishni boshlagan kunga to'g'ri keladi. Amalda, mehnat shartnomasi ish boshlangan paytdan oldin o'z vaqtida tuziladi. Agar kerak bo'lsa, ushbu moment shartnomada boshqa tegishli shartlar bilan bir vaqtda taqdim etiladi. Bundan tashqari, xodimga mehnat majburiyatlarini bajarishga ruxsat berilgan payt, mehnat shartnomasi to'g'ri tuzilgan va bajarilganligidan qat'i nazar, kuchga kirishi uchun boshlang'ich dastakdir.

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtiradigan bo'lsak, mehnat huquqida muddatlar aniq belgilangan, o'tishning boshlanishi va tamom bo'lishi mehnat munosabatlarida muayyan huquqiy oqibatlarni vujudga keltiradigan, mehnat munosabatlariga qaratilgan payt va vaqt davrlarni vujudga keltiradi.

Huquqning har qanday sohasida muddatlar huquqiy munosabatlarning paydo bo'lishi, o'zgartirilishi va to'xtatilishi uchun alohida ahamiyatga ega. Mehnat qonunchiligining ko'lami bundan mustasno emas. Shu ma'noda, muddatlar tushunchasi bir nechta ma'nolarni o'z ichiga oladi - bu ma'lum bir vaqt davri va biror narsaning bajarilishini anglatuvchi ma'lum bir lahzadir. Ko'pgina rus olimlari huquqshunoslikda muddatlarni aniqlashga o'zlarining yondashuvlarini ishlab chiqishga harakat qilishdi. Keling, mehnat qonunchiligida muddatlar tushunchasini talqin qilishning turli xil variantlarini umumlashtirishga harakat qilaylik.

Huquqshunoslikda vaqt davrlarining ahamiyati. Mehnat qonunchiligidagi muddatlar tushunchasi va tasnifi mahalliy huquqshunoslar tomonidan juda mashhur tadqiqot mavzusidir. Ushbu muddatlarning ma'nosini sharhlashda mutaxassislarining har xil pozitsiyalariga qaramay, har qanday huquqiy sohadagi muddat yuridik fakt degan oddiy xulosaga kelishimiz mumkin. Agar muddatlar tushunchasini davlat va huquq nazariyasi doirasida ko'rib chiqsak, uni tegishli huquqiy oqibatlarining yuzaga kelishi uchun asos bo'lgan ijtimoiy holat sifatida aniqlash to'g'ri bo'ladi.

Yuridik faktlarning boshlanishi bilan taqqoslanadigan vaqt o'tishi har bir huquq sohasida hisobga olinadi va muhim ahamiyatga ega. muddatlar tushunchalariga,

ularning huquqiy maqsadiga, hisoblash usullari va usullariga taalluqli barcha masalalar fuqarolik munosabatlari sohasida chuqur ishlab chiqilgan.

Mehnat qonunchiligidagi muddatlar. Ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi huquqiy munosabatlar sohasida muddatlarning yagona tushunchasi mavjud emas. Mehnat qonunchiligidagi tadqiqotlar orasida ma'lum huquqiy faktlar bilan bog'liq bo'lgan vaqtning boshlanishi yoki tugashi bilan bog'liq bo'lgan davrlarning ta'rifi bo'yicha turli xil fikrlar va pozitsiyalar mavjud.

Mehnat qonunchiligidagi barcha turdagi muddatlar boshqa huquqiy sohalarga nisbatan bir qator xususiyatlarga ega. Ko'pgina huquqshunos olimlarning ilmiy pozitsiyasidan kelib chiqqan holda, eng to'liq muddatlar tushunchasining ta'rifi bo'lib, unda sub'ekt muayyan huquqiy harakatni amalga oshirish yoki rad etish majburiyatini olgan vaqt, moment, davr, boshidan yoki tugashidan boshlab o'tgan vaqt oralig'i tushuniladi. Bunday shartlar xalqaro shartnomalar va mehnat qonunchiligi sohasidagi milliy qonun hujjatlarida, shu jumladan shartnomalar, jamoa kelishuvlari va shartnomalarida belgilanadi. Uning paydo bo'lishi yoki muddati tugaganidan keyin qonunda nazarda tutilgan muddatlar huquqiy oqibatlarga olib keladi. Shu nuqtai nazardan, "vaqt" va "muddat" atamalarining nisbati birinchi darajali ahamiyatga ega. Masalan, vaqt o'tishini keng va ob'ektiv tushuncha deb hisoblash mumkin, chunki u odamlarning xohishidan qat'i nazar mavjud va davom etadi. Shu bilan birga, muddatning yo'nalishi sub'ektiv va tor ma'noga ega, chunki huquqiy oqibatlarning boshlanishi sub'ektning irodasiga bog'liq. Bu qonun bilan belgilangan yoki mehnat munosabatlari ishtirokchilarining boshqa ixtiyoriy harakatlari bilan belgilanadigan vaqt davridir.

Muddatlarning asosiy turlari. Mehnat qonunchiligidagi muddatlar o'ziga xos tasnifga ega. Turlar bo'yicha qonuniy davrlarni taqsimlash ularning tabiatini tizimlashtirish va aniqlash, asosiy funktsiyalarni aniqlash va turli davrlarda mehnat munosabatlarining rivojlanishi va o'zgarishini kuzatish imkonini beradi. Vaziyatdan kelib chiqib muddatlarning alohida toifalarining o'ziga xosligi va ular o'rtasidagi munosabatlarning mavjudligi ham aks ettirilishi mumkin.

Moddiy muddatlar. Mehnat munosabatlari sub'ektlari o'rtasidagi huquqiy normalar va munosabatlarga nisbatan muddatlarning bunday turlari moddiy va nomoddiy deb ajratiladi.

Birinchi holda, biz mehnat munosabatlarining mavjudligi va rivojlanishi uchun asos yaratadigan vaqtlar, shuningdek tuzilgan shartnoma va amaldagi Qonunchilik doirasida qo'shimcha imtiyozlar va majburiyatlar haqida gapiramiz. Mehnat qonunchiligidagi moddiy muddatlarir muayyan vakolat doirasini amalga oshirish uchun aniq chegaralarni belgilaydi. Bu yerda mehnat shartnomasining boshlanishi va bekor qilinishi sanalari, sinov yoki tayyorgarlik davri, dam olish uchun aniq vaqtlarni

belgilash, tushlik tanaffusi, xodimlar ta'tilga chiqishi mumkin bo'lgan mavsum, uning davomiyligini aniqlashtirish va boshqalar yorqin misol bo'lishi mumkin.

Nomoddiy muddatlar. Bunday holda, biz haqiqiy faktlarning paydo bo'lishi, o'zgarishi yoki tugatilishi uchun asos bo'lgan mehnat munosabatlari ishtirokchilarining har qanday qonuniy ahamiyatga ega harakatlari sodir bo'ladigan vaqtni nazarda tutamiz. Mehnat qonunchiligidagi nomoddiy davrlarga shartnomani bekor qilishning ma'lum sanasi, kasbiy faoliyat sharoitlarining o'zgarishi, xodimlar sonining qisqarishi yoki xodimlardan birining ishdan bo'shatilishi, davlat tuzilmalari va kasaba uyushmalariga shartnoma to'g'risida xabar berish sanasi ko'rsatilgan dastlabki sinov davri kiradi.

O'z navbatida, nomoddiy muddatlar quyidagilar bo'linishi mumkin:

- protsessual;
- tashkiliy;
- tavsiyaviy.

Mehnat qonunchiligidagi protsessual mudatlar haqida gapirganda, biz ishlab chiqarish va tashkiliy-uslubiy vazifalarning to'liq bajarilishini ta'minlash uchun tegishli harakatlar bajarilishi va ko'rilgan choralarni nazarda tutamiz.

Mehnat qonunchiligidagi muddatlar tushunchasi va tasnifiga muvofiq, boshqa guruhni ajratib ko'rsatish kerak. Protsessual muddatlar vakolatli qonun chiqaruvchi yoki ijro etuvchi davlat organi tomonidan chiqarilgan normativ-huquqiy hujjatlar bilan belgilanadi. Ushbu hujjatlar sud uchun muddatlarni belgilaydi. Mehnat qonunchiligi, shuningdek, mansabdor shaxs yoki vakolatli davlat organiga ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun vaqt ajratadi. Ish materiallari tomonlarning har biri tomonidan ularning manfaatlari va huquqlarini himoya qiladi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)**

1. Mehnat huquqi. Darslik. Y.Tursunov. M.Usmanova. Toshkent – 2006;
2. Tursunov Y. Xalqaro va xorijiy mamlakatlar mehnat huquqi. –T.: TDYI, 2010. B.5-18.
3. Михайлова О.П. Сравнительное трудовое право: курс лекций / О.П.Михайлова – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. С.6-12.
4. Лушникова М.В. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: учебно-методическое пособие // Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 52 с.

5. Susan E. Jackson and others. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies // Published by: Kluwer Law International PO Box 316 2400 AH Alphen aan den Rijn The Netherlands Website: [www.kluwerlaw.com](http://www.kluwerlaw.com). ISBN 978-90-411-4987-9.
6. Dunyoda migratsiya bo'yicha hisobot, XMT, Jeneva ( World Migratsiya Hisobot 2018 2-bob XMT :. Jeneva Siz) 2017 g . P. 1 [ Kirish tartibi : [www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5\\_world\\_migration\\_report\\_2018\\_en.pdf](http://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5_world_migration_report_2018_en.pdf) ].
7. Zinchenko N.N. Xalqaro migratsiya qonuni: nazariya va amaliyot asoslari. - M.: Ilmiy kitob, 2011 y. - S.