

KONFERENSIYALAR COM

ANJUMANLAR PLATFORMASI

**XII RESPUBLIKA ILMIY-
AMALIY KONFERENSIYASI**

**YANGI DAVR ILM-
FANI: INSON UCHUN
INNOVATSION G'OYA
VA YECHIMLAR**

IYUN, 2026

ISSN 3093-8791

ELEKTRON NASHR:
<https://konferensiyalar.com>



Yangi davr ilm-fani: inson uchun innovatsion g'oya va yechimlar.
XII Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami.
2-jild, 12-son (26-iyun, 2026-yil).– 223 bet.

Mazkur nashr ommaviy axborot vositasi sifatida 2025-yil, 8-iyulda
C-5669862 son bilan rasman davlat ro'yaxatidan o'tkazilgan.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.com>

ISSN: 3093-8791 (onlayn)

Konferensiya tashkilotchisi: "Scienceproblems Team" MChJ

Konferensiya o'tkazilgan sana: 2026-yil, 24-iyun

Mas'ul muharrir:

Isanova Feruza Tulqinovna

Annotatsiya

Mazkur to'plamda "Yangi davr ilm-fani: inson uchun innovatsion g'oya va yechimlar" mavzusidagi XII Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari jamlangan. Nashrda respublikaning turli oliy ta'lim muassasalari, ilmiy markazlari va amaliyotchi mutaxassislari tomonidan tayyorlangan maqolalar o'rin olgan bo'lib, ular ijtimoiy-gumanitar, tabiiy, texnik va yuridik fanlarning dolzarb muammolari va ularning innovatsion yechimlariga bag'ishlangan.

Ushbu nashr ilmiy izlanuvchilar, oliy ta'lim o'qituvchilari, doktorantlar va soha mutaxassislari uchun foydali qo'llanma bo'lib xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: ilmiy-amaliy konferensiya, innovatsion yondashuv, zamonaviy fan, fanlararo integratsiya, ilmiy-tadqiqot, nazariya va amaliyot, ilmiy hamkorlik.

Barcha huquqlar himoyalangan.

© Scienceproblems team, 2026-yil

© Mualliflar jamoasi, 2026-yil

YURIDIK FANLAR

MEHNAT SHARTNOMASINI TO'XTATIB TURISHNING BOSHQA INSTITUTLARDAN FARQI HAMDA UNI QONUNCHILIKDA MUSTAHKAMLASH ZARURIYATI**Xolmo'minova Barchinoy**

Toshkent davlat yuridik universiteti doktoranti

Annotatsiya. Ushbu tezisda mehnat shartnomasini to'xtatib turish shartnoma bekor qilinmasdan, mehnat funksiyasining vaqtincha to'xtatilishi va muddat tugagach o'z-o'zidan tiklanishi bilan tavsiflanuvchi alohida institut sifatida o'rganiladi. Uning mehnat shartnomasini o'zgartirish va bekor qilishdan farqi ko'rsatib o'tiladi, shuningdek amaldagi Mehnat kodeksida bu institut yagona tushuncha sifatida emas, balki tarqoq holda aks etganligi tahlil qilinadi. Kichik tadbirkorlik subyektlarining amaliy ehtiyojlari hamda Moldova va Ruminiya tajribasi asosida uni qonunchilikda alohida tartibga solish zarurati yuzasidan takliflar beriladi.

Kalit so'zlar: Mehnat shartnomasi, mehnat shartnomasini to'xtatib turish, mehnat shartnomasini bekor qilish, mehnat shartnomasini o'zgartirish.

THE DISTINCTION OF SUSPENSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT FROM OTHER INSTITUTIONS AND THE NECESSITY OF ITS CONSOLIDATION IN LEGISLATION**Xolmo'minova Barchinoy**

PhD student, Tashkent State University of Law

Annotation. This thesis examines the suspension of an employment contract as a distinct institution, characterized by the temporary halt of the employment function without termination of the contract, with automatic restoration once the specified period expires. The paper highlights its differences from the modification and termination of an employment contract, and analyzes how this institution is reflected in the current Labor Code not as a unified concept, but in a fragmented form. Based on the practical needs of small business entities and the experience of Moldova and Romania, proposals are made regarding the necessity of regulating it as a separate provision in legislation.

Keywords: Employment contract, suspension of an employment contract, termination of an employment contract, modification of an employment contract.

DOI: <https://doi.org/10.47390/ydif-y2026v2i12/n24>

Kirish. Mehnat huquqi nazariyasida mehnat shartnomasi o'z mavjudligi davomida uch bosqichni, jumladan, tuzilish, o'zgartirilish va bekor qilinishni boshidan kechiradi degan yondashuv an'anaviy hisoblanadi. Biroq zamonaviy mehnat munosabatlarning murakkablashuvi va o'zgaruvchanligi ushbu uch bosqichli sxemaning to'liq emasligini ko'rsatmoqda. Bu borada rus huquqshunosi L.Yu. Bugrov ta'kidlaganidek, huquqiy tizimlarda mehnat shartnomasini to'xtatib turish alohida, mustaqil bosqich sifatida normativ tartibga solinishi kerak, biroq bu masala an'anaviy ravishda faqat sportchilar mehnat munosabatlari xos maxsus institut sifatida qaraladi, holbuki u umumiy xususiyatga ega bo'lishi lozim.[1]

Ushbu institutning mustaqilligini asoslash uchun, avvalo, uning mehnat shartnomasini o'zgartirish va bekor qilish institutlaridan farqli jihatlarini aniqlashtirish zarur.

Mehnat shartnomasini bekor qilishdan farqi. X.Burxonxo'jayeva ko'rsatib o'tganidek, mehnat shartnomasini tugatish bu xodim va ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni tugatish hisoblanadi.[2] Bunda tomonlarning shartnomadan kelib chiqadigan o'zaro majburiyatlari to'liq va qaytarib bo'lmas tarzda tugatiladi. To'xtatib turish institutining mohiyati esa butunlay boshqacha: bunda ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinmasdan, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan o'z funksiyalarini bajarishni vaqtincha to'xtatib turish hisoblanadi. Demak, bekor qilishda huquqiy munosabat butunlay barham topadi, to'xtatib turishda esa shartnoma yuridik kuchini saqlab qoladi. Bunda tomonlardan hech biri o'z huquqiy maqomini yo'qotmaydi va belgilangan muddat tugagach, mehnat munosabati yangi shartnoma tuzmasdan o'z-o'zidan to'liq tiklanadi.

Bu farqning amaliy ahamiyati shundaki, bekor qilish Mehnat kodeksida qat'iy belgilangan asoslar (tomonlar kelishuvi, muddatning tugashi, xodim yoki ish beruvchi tashabbusi va boshqalar) mavjud bo'lgandagina yo'l qo'yiladi va u huquqiy munosabatni yakuniy nuqtaga olib keladi, holbuki to'xtatib turish vaqtinchalik xususiyatga ega bo'lib, munosabatni saqlab qolish va keyinchalik qayta tiklash imkonini beradi.

Mehnat shartnomasini o'zgartirishdan farqi. O'zgartirish instituti ham dastlabki qarashda to'xtatib turishga yaqin ko'rinishi mumkin, chunki ikkala holatda ham shartnoma yuridik kuchini saqlab qoladi. Biroq mazmunan ular tubdan farqlanadi. O'zgartirishda mehnat shartnomasi taraflarining huquq va majburiyatlari, xususan, xodim tomonidan mehnat vazifalarini bajarish davom etadi, faqat boshqacha shaklda bo'lishi mumkin, ya'ni xodim mehnat funksiyasini bajarishni to'xtatmaydi, faqat uning shartlari (lavozim, ish joyi, mehnat haqi va h.k.) o'zgaradi. To'xtatib turishda esa, aksincha, mehnat funksiyasining bajarilishi muayyan muddatga to'liq to'xtaydi, va bunga mutanosib ravishda ish beruvchi ham ish haqi to'lash, ish joyi bilan ta'minlash kabi majburiyatlardan ozod etiladi.

Shunday qilib, mazkur institutlarni quyidagicha farqlash mumkin: bekor qilishda munosabat tugaydi, o'zgartirishda u o'zgargan shaklda davom etadi, to'xtatib turishda esa vaqtincha to'xtatiladi, lekin tugamaydi.

Shu bilan birga, e'tirof etish lozimki, amaldagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi to'xtatib turish institutini mustaqil va yagona tushuncha sifatida belgilamagan. Qonun chiqaruvchi bu institutning ayrim elementlarini turli atamalar, xususan, ishdan chetlashtirish, ish haqi saqlanmagan ta'til, xodimning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi, majburiy bekor turish, xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish orqali tarqoq holda ifodalagan, biroq ularni yagona umumlashtiruvchi tushuncha doirasida birlashtirmagan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 147-moddasida mehnat shartnomasini to'xtatib turish atamasi bevosita tilga olinadi. Ushbu moddada xodim ish beruvchi tomonidan vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan taqdirda avvalgi ish joyida tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan davrda to'xtatib turilishi ta'kidlab o'tilgan. Bundan tashqari, kodeksning 503-moddasida sportchi boshqa ish beruvchiga vaqtincha o'tgan davrda dastlab tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi to'xtatib turilishi ham keltirib o'tilgan.[3] Kodeksda nazarda tutilgan ushbu holat mehnat shartnomasini to'xtatib turish institutining de fakto tan olinganligini, ammo de yure mustahkamlanmaganligini anglatadi.

Hozirgi kunda ko'pgina kichik tadbirkorlik subyektlari ish beruvchilari ma'lum paytlarda xodim bilan mehnat aloqalarini to'xtatib turish zaruriyatiga muhtojlik sezmoqda. Misol uchun bunday holatlarga ishning mavsumiylik xususiyatini, talabning keskin pasayishi, fors-major holatlar, ta'mirlash, qayta jihozlash davri, uskuna nozozligi, xomashyo yetishmovchiligi kabilarni misol sifatida keltirishimiz mumkin. Shu nuqtai nazardan, mehnat shartnomasini to'xtatib turish institutini mehnat huquqining mustaqil, o'zgartirish va bekor qilishdan tubdan farqlanuvchi to'rtinchi bosqichi sifatida nazariy jihatdan asoslash va uning qonunchilikda yagona tartibga solinishini ta'minlash zarurati dolzarb ilmiy-amaliy masala bo'lib qolmoqda.

Shu o'rinda xorij tajribasiga qaraydigan bo'lsak, mehnat shartnomasini to'xtatib turish instituti Moldova hamda Ruminiya davlatlari mehnat kodeksida alohida bob sifatida mustahkamlab o'tilganligini ko'rishimiz mumkin bo'ladi.[4] Jumladan, unda mehnat shartnomasini to'xtatib turish turish tushunchasining ta'rifini, uni xodim tashabbusiga ko'ra to'xtatib turiladigan holatlar alohida moddada, ish beruvchi tashabbusiga ko'ra to'xtatib turiladigan holatlar alohida moddada, taraflar irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlar alohida moddada, tomonlar kelishuviga ko'ra to'xtatib turiladigan holatlar alohida moddada keltirilib tartibga solinganligini ko'ramiz. [5]

Xulosa. Shunday qilib, Mehnat shartnomasini to'xtatib turish bekor qilish va o'zgartirishdan farqli, shartnoma yuridik kuchini saqlagan holda mehnat funksiyasi vaqtincha to'xtatiladigan va muddat tugagach o'z-o'zidan tiklanadigan mustaqil institut bo'lib, amaldagi Mehnat kodeksida yagona tushuncha sifatida mustahkamlanmagan, ayniqsa, kichik tadbirkorlik subyektlarining mavsumiylik, talab pasayishi, pandemiya va fors-major kabi holatlardagi amaliy ehtiyojlarini hisobga olib, Moldova va Ruminiya tajribasi asosida ushbu institutni qonunchilikda mustaqil bob sifatida tartibga solish dolzarb vazifa hisoblanadi.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. <https://base.garant.ru/55003070/>
2. duehDyR3QJZLsa4ZUo3eBbNhrIUN5KWj.pdf
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – "O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari milliy bazasi"ning veb-sayti - www.lex.uz.
4. <https://www.cadreconsultmd.com/ru/pravovaya-baza/formulare/8-noutati/240-codul-muncii-rm-modificat-si-intrat-in-vigoare-la-28-05-2025.html>
5. https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/ROMANIA_Labour%20Code.pdf

YANGI DAVR ILM-FANI: INSON UCHUN INNOVATSION G'OYA VA YECHIMLAR

XII RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI MATERIALLARI
2026-yil, 26-iyun

Mas'ul muharrir: *F.T.Isanova*
Texnik muharrir: *N.Bahodirova*
Diszayner: *I.Abdihakimov*

Yangi davr ilm-fani: inson uchun innovatsion g'oya va yechimlar.
XII Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami.
2-jild, 12-son (iyun, 2026-yil). – 223 bet.

Mazkur nashr ommaviy axborot vositasi sifatida 2025-yil, 8-iyulda
C-5669862 son bilan rasman davlat ro'yaxatidan o'tkazilgan.

ISSN: 3093-8791 (onlayn)

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.com>

Konferensiya tashkilotchisi: "Scienceproblems Team" MChJ

Konferensiya o'tkazilgan sana: 2026-yil, 24-iyun.

Barcha huquqlar himoyalangan.
© Science problems team, 2026-yil.
© Mualliflar jamoasi, 2026-yil.