



**ПОВТОРНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА КАК СПОСОБ ОБХОДА ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ:
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ
УЗБЕКИСТАН**

Ганибаева Гульнур Асылбек кизи

студентка магистратуры, Ташкентского государственного юридического университета, по специальности **70420112** - «Трудовое право», Республика Узбекистан, г. Ташкент

***Аннотация:** В тезисе рассматривается проблема повторного заключения временных трудовых договоров с одним и тем же работником для выполнения одной и той же трудовой функции. Обосновывается, что при отсутствии новой объективной краткосрочной производственной необходимости такая практика может выступать способом обхода гарантий бессрочных трудовых отношений. Предлагается дополнить статью 495 Трудового кодекса Республики Узбекистан специальным ограничительным правилом, а также расширить аналитические функции Единой национальной системы труда.*

***Ключевые слова:** временная занятость, временный работник, срочный трудовой договор, трудовые гарантии, повторное заключение договора, Трудовой кодекс Республики Узбекистан.*

Временный трудовой договор является инструментом легализации краткосрочных трудовых отношений: он позволяет работодателю оперативно привлекать работников для выполнения разовых задач или замещения отсутствующего сотрудника. Вместе с тем краткий срок договора создаёт



риски злоупотреблений, в особенности когда один и тот же работник неоднократно принимается на работу по последовательным временным договорам для выполнения фактически постоянной трудовой функции.

По действующему законодательству временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев. Специальный режим временной занятости включает обязательное письменное указание временного характера работы, запрет предварительного испытания, особый порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни, право на отпуск или компенсацию, а также сокращённые сроки предупреждения о прекращении договора. Однако действующие нормы прямо не регулируют вопрос о допустимости и правовых последствиях повторного заключения таких договоров.

При повторном заключении временных договоров без новой объективной производственной необходимости временная занятость утрачивает своё назначение. Работодатель фактически использует труд работника на постоянной основе, сохраняя для него менее стабильный правовой режим: сокращённые гарантии при прекращении договора, отсутствие выходного пособия и упрощённый порядок расторжения. В результате работник оказывается в состоянии постоянной нестабильности и лишается гарантий, предусмотренных для работников, состоящих в бессрочных трудовых отношениях.

Действующее законодательство уже содержит общие механизмы защиты. Статья 111 Трудового кодекса Республики Узбекистан устанавливает, что срочный трудовой договор, заключённый без



достаточных оснований, считается заключённым на неопределённый срок; при этом бремя доказывания обоснованности срочности возлагается на работодателя. Данное правило распространяется и на временные договоры как специальную разновидность срочных трудовых договоров. Тем не менее отсутствие прямой нормы о повторных временных договорах создаёт правовую неопределённость и затрудняет защиту прав работника на практике.

Зарубежный опыт свидетельствует о необходимости специального регулирования. Директива Совета Европейского союза 1999/70/ЕС обязывает государства-члены вводить меры против злоупотребления последовательными срочными договорами, включая ограничение числа продлений, установление максимальной суммарной продолжительности либо требование объективных оснований для каждого нового договора.

В деле *Küçük v. Land Nordrhein-Westfalen* Суд Европейского союза указал, что даже при наличии формального основания суды обязаны оценивать всю совокупность обстоятельств: количество договоров, общую продолжительность трудовых отношений и реальную потребность работодателя. Данный подход целесообразно учитывать при совершенствовании узбекского трудового законодательства.

В целях устранения существующего пробела предлагается закрепить в статье 495 Трудового кодекса Республики Узбекистан правило, согласно которому повторное заключение временного трудового договора с одним и тем же работником для выполнения той же трудовой функции допускается



только при наличии новой объективной краткосрочной производственной необходимости.

Данное дополнение позволит сохранить гибкость временной занятости, необходимую работодателю при реальных краткосрочных потребностях, и одновременно ограничить её недобросовестное использование. При отсутствии новой производственной необходимости трудовые отношения должны оформляться по общим правилам срочного либо бессрочного трудового договора. Существенную роль в реализации данной нормы может сыграть Единая национальная система труда. Если в ней будут предусмотрены отдельные основания регистрации временных договоров и механизм выявления их повторного заключения с одним работником для выполнения одной и той же трудовой функции, органы контроля смогут своевременно обнаруживать случаи неправомерного использования краткосрочной занятости.

Таким образом, повторное заключение временного трудового договора правомерно лишь при наличии новой объективной временной потребности работодателя. В иных случаях оно нарушает баланс интересов сторон и лишает работника гарантий устойчивой занятости. Законодательное закрепление ограничительного правила в статье 495 Трудового кодекса Республики Узбекистан и развитие аналитических возможностей Единой национальной системы труда обеспечат более справедливое и прозрачное регулирование временной занятости в Республике Узбекистан.

Список использованных источников



1. Rahimberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solishni takomillashtirish: yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi. Toshkent, 2025.
2. Jo'rayev I.A. Masofaviy xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari: yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi. Toshkent, 2025.
3. Тураева Э.Ф.К. Нестандартная занятость в Узбекистане в период развития цифровой экономики // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2024. – Т. 21. № 5. С. 63–67.
4. Рыбакова Т.И. К вопросу о нетипичных формах занятости // Вопросы российской юстиции. 2023. № 23. С. 259–269.
5. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. С. 139–164.