

UDC: 342.4+349.2(045)(575.1)

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРАВ ГРАЖДАН НА ТРУД: НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Хожабеков Муфтулла Жолмурза ули,
старший преподаватель кафедры «Трудовое право»
Ташкентского государственного юридического университета
ORCID: 0000-0002-5530-1324
e-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

Аннотация. В статье основной акцент сделан на конституционные права каждого гражданина осуществлять свою трудовую деятельность, в частности вопросу по работе по совместительству. Рассматривая актуальный на сегодняшний день институт трудового права, были изучены его правовая природа, отличительные черты работы по совместительству от остальных видов занятости, а также особый порядок его заключения, изменения и прекращения. Учитывая неотъемлемое право каждого на труд, были рассмотрены все ограничения и привилегии работы по совместительству. Наряду с этим отмечается, что широко распространилась тенденция приема на работу по совместительству квалифицированных специалистов с определенными условиями. Занятость такого характера дает уникальную возможность работникам повышать свои знания и навыки в определенной сфере, а также иметь дополнительный источник дохода. Данный вид занятости чаще всего реализуется при помощи совмещения и совместительства. Исследуя институт работы по совместительству, следует обратить внимание, что он полезен в основном для работников по вышеупомянутым причинам, но также несет пользу и для работодателя. Так, руководители малых предприятий, а также индивидуальные предприниматели зачастую испытывают потребность в квалифицированных и опытных специалистах, с которыми финансово выгодно заключить трудовой договор на неполный рабочий день.

Ключевые слова: право на труд, свобода труда, совместительство, совмещение, конституционное право на труд, дополнительная работа.

MEHNAT QILISH ERKINLIGINING KONSTITUTSIYAVIY ASOSLARI: O'RINDOSHLIK ASOSIDA ISHLASH MISOLIDA

Xojabekov Muftulla Jolmurza uli,
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi kafedrasida katta o'qituvchisi

Annotatsiya. Maqolada har bir fuqaroning o'z mehnat faoliyati, xususan, o'rindoshlik va bir necha kasbda ishlash kabi konstitutsiyaviy huquqlariga alohida e'tibor qaratilgan. Bugungi kunda dolzarb bo'lgan mehnat huquqining bu instituti, uning huquqiy tabiati va boshqa mehnat turlaridan farqli xususiyatlari, shuningdek, o'rindoshlik asosida ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasini tuzish, uni o'zgartirish va tugatishning alohida tartibi o'rganildi. Har kimning mehnat qilish huquqini hisobga olgan holda to'liq bo'lmagan ish kunida ishlashning barcha cheklov va imtiyozlari ko'rib

chiqildi. Shu bilan birga, ma'lum shartlar bilan to'liq bo'lmagan vaqtli malakali mutaxassislarni ishga olish tendensiyasi keng tarqalgani qayd etilgan. Bunday xarakterdagi bandlik xodimlarga muayyan soha bo'yicha o'z bilim va malakalarini oshirish, shuningdek, qo'shimcha daromad manbaiga ega bo'lish uchun noyob imkoniyat yaratadi. Ushbu turdagi bandlik ko'pincha to'liqsiz ish vaqti turida amalga oshiriladi. To'liq bo'lmagan ish kuni institutini o'rganayotganda, shuni ta'kidlash kerakki, u yuqorida ko'rsatilgan sabablarga ko'ra, asosan xodimlar uchun foydalidir, lekin ish beruvchi uchun ham ijobiy tomonlarga ega. Xususan, kichik korxonalar rahbarlari, shuningdek, yakka tartibdagi tadbirkorlar malakali va tajribali mutaxassislariga muhtoj bo'lib, ular bilan o'rindoshlik asosida mehnat shartnomasini tuzish moliyaviy jihatdan foydalidir.

Kalit so'zlar: mehnat huquqi, mehnat erkinligi, birlashma, kombinatsiya, konstitutsiyaviy mehnat huquqi, qo'shimcha mehnat.

THE CONSTITUTIONAL BASIS OF CITIZENS' RIGHTS TO WORK: AN EXAMPLE OF PART-TIME EMPLOYMENT

Khozhabekov Muftulla Zholmurza uly,
Senior Lecturer, Department of Labor Law,
Tashkent State University of Law

Abstract. The article focuses on the constitutional rights of every citizen to carry out their labor activity, in particular, part-time work. Considering the currently relevant institution of labor law, its legal nature, the distinctive features of part-time work from other types of employment, as well as a special procedure for its conclusion, differences and termination were studied. Being the inalienable right of everyone to work, all the restrictions and privileges of part-time work were considered. Along with the aforementioned workers, the employment of qualified specialists in part-time jobs under certain conditions has become widespread. Employment of this nature provides a unique opportunity for employees to improve their knowledge and skills in a particular area, as well as to have an additional source of income. This type of employment is most often known as combination and part-time work. When examining the institution of part-time work, it should be noted that it is mainly useful for employees for the above reasons, but it also has positive aspects for the employer too. In particular, managers of small enterprises, as well as individual entrepreneurs, are in need of qualified and experienced specialists with whom it is financially profitable to conclude an employment contract for a part-time job.

Keywords: the right to work, freedom of work, combination, constitutional right to work, additional work.

Введение

Важным аспектом конституционного права является связь между индивидуальными правами и регулированием экономической деятельности государством. Трудовое законодательство на протяжении многих лет подвергалось тщательно-му пересмотру.

Конституция Республики Узбекистан охватывает широкий спектр прав человека: от права на достойную работу и

свободу выбора работы до равных возможностей и защиты от дискриминации. Конкретные права, связанные с рабочим местом, включают в себя, среди многих других прав: здоровье и безопасность на рабочем месте и право на неприкосновенность частной жизни на рабочем месте.

Актуальность вопроса работы по совместительству заключается в том, что зачастую лица, заинтересованные в допол-

нительной работе, получают неформальный отказ от работодателей. В большинстве случаев такие отказы мотивируются тем, что работодатели не хотят, чтобы работа по совместительству оказывала негативное влияние на продуктивность работника по основному месту работы, а также неправильным толкованием некоторых норм трудового законодательства по организации работы совместителей. Эти аспекты будут исследованы в данной статье в целях недопущения подобных ограничений и ошибочных толкований.

Права работников на международном уровне изложены в ряде конвенций и договоров по правам человека, включая Всеобщую декларацию прав человека (статьи 23 и 24, 1948 г.) и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.):

- право каждого на возможность зарабатывать на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он соглашается;

- право на справедливые и благоприятные условия труда, в частности на вознаграждение, которое обеспечивает всем трудящимся, как минимум, справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности, а также достойное существование для них самих и их семей;

- право на безопасные и здоровые условия труда;

- равные возможности для каждого продвигаться по службе до соответствующего более высокого уровня без учета каких-либо других соображений, кроме старшинства и компетентности;

- право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и периодические оплачиваемые отпуска, а также вознаграждение за праздничные дни;

- право каждого создавать профсоюзы по своему выбору и вступать в них, а также право на забастовку при условии, что

она осуществляется в соответствии с законами конкретной страны.

Материалы и методы

При изучении зарубежного опыта работы по совместительству автором применены современные методы исследования, разработанные философской наукой и используемые в юриспруденции, а также частные научные методы: системный, формально-юридический, структурного и сравнительного анализа, сравнительный, исторический и др.

Результаты исследования

В статье 37 Конституции Республики Узбекистан установлено право граждан на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Наличие данной нормы в Конституции, во-первых, гарантирует гражданам свободно осуществлять свою трудовую деятельность, при этом в той сфере, которую они выберут самостоятельно.

Напомним, что 28 октября т. г. Президентом Республики Узбекистан был подписан Закон Республики Узбекистан «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан». Новая редакция кодекса в отличие от действующей содержит в себе отдельную главу, посвященную работе по совместительству. Таким образом, новая редакция Трудового кодекса совместно с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 года № 297 станут основными правовыми регуляторами работы по совместительству.

В соответствии со статьей 432 новой редакции Трудового кодекса под совместительством следует понимать выполнение помимо своей основной работы работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время. Аналогичная норма содер-

жится и в упомянутом ранее постановлении правительства.

Наличие второй работы или подработки определяется как наличие другой работы. Для многих наличие трудовых отношений с различными компаниями является естественным этапом трудовой деятельности.

На практике нередко встречаются случаи, требующие внесения конкретики. Например, работник желает устроиться на работу по совместительству в другую организацию, в связи с этим он обращается к основному работодателю с заявлением о предоставлении ему справки с основного места работы вместо трудовой книжки, однако работодатель не дает свое согласие на работу по совместительству. В данном примере действия работодателя неправомерны.

В соответствии с Положением о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей нельзя осуществлять иную оплачиваемую деятельность:

- лицам, не достигшим 18-летнего возраста;
- на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа лица связана с такими же условиями труда;
- работникам Аппарата Президента и Исполнительного аппарата Кабинета Министров Республики Узбекистан, руководителям органов государственного управления, их заместителям и начальникам структурных подразделений, Председателю и членам Совета Министров Республики Каракалпакстан, кроме случаев, предусмотренных решениями Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров Республики Узбекистан;
- хокимам областей, районов и городов и их заместителям;
- специалистам органов государственного управления в организациях, подчиненных или подконтрольных одна другой,

за исключением врачей, занятых в органах управления здравоохранением, и учителей, занятых в органах управления образованием;

- другим лицам (работникам), которым в соответствии с законодательством запрещается работать по совместительству.

Как отмечает эксперт по трудовому праву Л. Хикматова, внесение в трудовой договор условия о запрете совместительства либо обязательное получение разрешения работодателя на работу по совместительству являются условиями, ухудшающими положение работника по сравнению с правами, предоставленными ему Трудовым кодексом. А согласно статье 5 Трудового кодекса, условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны.

Другая противоречивая ситуация наблюдается при организации работы по совместительству определенной категории специалистов. Например, бухгалтер намерен устроиться на работу по совместительству, однако, как отмечено в трудовом законодательстве, работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время. Но в соответствии с пунктом 7 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Анализ результатов исследования

Наиболее часто задаваемым является вопрос: имеют ли лица право работать по совместительству на полную став-

ку. Вероятнее всего, под этим вопросом скрывается желание работника получать оплату труда по совместительству в таком же полном объеме, как и основной работник. В соответствии с пунктом 12 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, если при повременной форме оплаты труда совместителю устанавливается нормированное задание, то оплата труда производится по конечному результату работы за фактически выполненную им работу. Следовательно, работнику вовсе не обязательно работать по 8 часов или половину рабочего дня, главное – обсудить вопрос оплаты труда с работодателем за фактически выполненную работу.

В случае приема на работу совместителей порядок оформления их трудоустройства является единым. Работодатель после проведения устного собеседования обязуется заключить трудовой договор (по внутреннему или внешнему совместительству). В то же время при совмещении профессии или должностей работодатель в соответствии с трудовым законодательством не обязан заключать отдельный трудовой договор, достаточно лишь заключить соответствующее соглашение. Безусловно, в трудовом договоре либо в соглашении должны предусмотрены все необходимые условия для осуществления работником своей трудовой деятельности в соответствии с нормами Конституции.

При внешнем совместительстве работнику в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Республики Узбекистан следует предоставить необходимые документы (паспорт либо иной документ, удостоверяющий личность, диплом об окончании среднего специального либо высшего учебного заведения, трудовую книжку и военный билет при необходимости). А лица, устраивающиеся на работу

на основании внутреннего совместительства, освобождены от предоставления ранее упомянутых документов. Аналогично обстоят дела и при оформлении работников на совмещение профессий и должностей. Основной причиной такого развития событий в том, что эти документы и так хранятся у начальника отдела кадров. Единственное отличие, которое может возникнуть, может состоять в замене устаревших, просроченных либо измененных документов.

Кадровые сотрудники зачастую сталкиваются с проблемами при ведении трудовой книжки. При наличии бумажного варианта трудовой книжки внешним совместителям необходимо предоставить в организацию, в которую устраивается, справку с основного места работы по установленной форме. В остальных случаях данный документ отпадает из числа требуемых.

Примечательным является тот факт, что при приеме на работу совместителей либо при совмещении работником профессий и должностей важным фактором является заработная плата работника. Совместителям при трудоустройстве устанавливается заработная плата в соответствии со штатным расписанием на данную должность пропорционально выполненной работе. В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Республики Узбекистан одним из существенных условий трудового договора является установление в нем сведений о заработной плате. Следовательно, при совместительстве необходимо в нем указать размер заработной платы. Однако при совмещении профессий сторонам необходимо обусловить оплату труда, при этом в соответствии с Положением о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей размер оплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания,

увеличение объема работ в бюджетных организациях не может превышать 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии и должности.

Помимо этого, еще одним условием при заключении трудового договора является указание объема рабочего времени вышеупомянутых субъектов. В случае с совместителями им необходимо выполнять работу лишь только в свободное от основной работы время. В то же время совмещение профессии будет осуществляться в течение всего рабочего времени по основной работе. При этом вопрос о привлечении данных работников к сверхурочной работе может быть урегулирован в зависимости от вида выполняемой работы.

Таким образом, безусловно, действующим трудовым законодательством установлен ряд ограничений для совместителей и работников, совмещающих должности. К ним относятся следующие:

- лица, занимающие руководящие должности, не вправе одновременно занимать две руководящие должности в органах государственного и хозяйственного управления, за исключением случаев, установленных законодательством;

- не допускается совместная служба на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Кроме того, Положение о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей содержит запрет для некоторых категорий граждан на работу по совместительству.

Выводы

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан гарантии и компенсации, предусмотренные Конституцией, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству наравне с другими работниками, то есть в полном объеме, за некоторым исключением. Стоит также отметить, что при приеме на работу совместители, в отличие от лиц, совмещающих профессии и должности, не освобождены от прохождения предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2. Работу по совместительству можно определить как комплексный институт, так как она включает в себя ряд категорий. Поэтому дальнейшее всестороннее правовое регулирование данного института обеспечит защиту прав работников-совместителей, а также право на труд и свободу выбора работы.

3. Трудовое законодательство не допускает каких-либо ограничений в реализации лицами своих прав на работу по совместительству. Включение в трудовой договор условий (запрет на работу по совместительству и т. д.), ухудшающих положение работника, в соответствии со статьей 5 Трудового кодекса не имеет юридической силы.

4. Работодателям и кадровым сотрудникам, осуществляющим указания работодателя, следует учесть, что за нарушение норм трудового законодательства предусматривается привлечение к административной ответственности по статье 49 Кодекса об административной ответственности.

5. Лица, работающие по совместительству, вправе заключить трудовой договор и при этом в нем определить форму и вид оплаты труда, как это установлено в пункте 11 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей.

REFERENCES

1. Ismailov Sh.A. Problems of legal regulation of differentiation in the labor sphere. *Review of Law Sciences*, 2018, vol. 2, iss. 1, Article 14.
2. Krimkhand V. Rabota po sovместitel'stvu v Germanii [Part-time work in Germany]. Dortmund. at: <https://www.partner-inform.de/partner/rabota-po-sovmestitelstvu-v-germanii?lang=ru/>.
3. Rouault S. Trainig policies beyond state regulation. Assessing the impact of experimental EU policies in France, Germany and Ireland. Education, Training and Employment, Transitional Labour Markets in the EU. Ed. K. Schömann, P. O'Connell. Cheltenham, Edward Elgar, 2002.
4. Greene W.H. *Econometric Analysis*, Fourth Edition, Prentice Hall, USA Heineck, Guido and Schwarze, Johannes, 2004.
5. Fly Me to the Moon. The Determinants of secondary jobholding in Germany and the UK IZA. *Discussion Paper*, 2000, no. 1358.
6. Sultonmurodovich A.B. The Regulation of fixed-term employment contracts in Uzbekistan. *Journal NX*, pp. 573–579.
7. Aktamovich R.M. Protection of labor rights of employees by the state labor inspection in Uzbekistan. *Journal NX*, pp. 553–558.
8. Khozhabekov M. Pravovoye regulirovaniye truda lits, rabotayushchikh po sovместitel'stvu [Legal regulation of labor of persons working part-time]. *Domestic Jurisprudence*, 2019, no. 7 (39).
9. Khozhabekov M. Distsionnyy metod organizatsii truda rabotnikov v Uzbekistane [Remote method of organizing the work of workers in Uzbekistan]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 2.
10. Murodullayev D. Znachenie mezhdunarodno-pravovykh standartov v oblasti okhrany truda [Importance of international legal standards in the field of labor protection]. *Review of Law Sciences*, 2020, vol. 4, spec. iss.
11. Abdujalilovich Y.N. Impact of international standards in the legal regulation of working hour s in the Republic of Uzbekistan. *Journal NX*, pp. 623–630.
12. The working time regulations. 1998. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made/>.
13. Khozhabekov M. Features of legal regulation of the labor of civil servants. *International Journal of Discourse on Innovation, Integration and Education*, 2020, vol. 1, no. 4, pp. 182–185.
14. Khozhabekov M. Pravovoy status gosudarstvennogo sluzhashchego [Legal status of a civil servant]. *Review of Law Sciences*, 2020, vol. 1, spec. iss.
15. Karimzhonov M. Osobennosti primeneniya distsiplinarnykh vzyiskaniy v otnoshenii otdel'nykh kategoriy rabotnikov v usloviyakh karantina [Features of the application of disciplinary sanctions against certain categories of workers under quarantine]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 2.
16. France - Employed persons having more than one job. Available at: <https://tradingeconomics.com/france/employed-persons-having-more-than-one-job-eurostat-data.html/>.
17. France adopts decree on ethical control in public service. HSE Anti-Corruption Center. Available at: https://anticor.hse.ru/main/news_page/vo_frantsii_prinyat_ukaz_ob_eticheskoy_kontrole_na_gosudarstvennoy_sluzhbe/.
18. Raximkulova L.U. Gender tengligi: O'zbekistonning ijtimoiy-siyosiy hayotida ayollar o'rni [Gender equality: the role of women in the social and political life of Uzbekistan]. *Journal of Legal Studies*, 2020, vol. 5, no. 1.

YURIDIK FANLAR AXBOROTNOMASI ВЕСТНИК ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК REVIEW OF LAW SCIENCES

Huquqiy ilmiy-amaliy jurnal

Правовой научно-практический журнал

Legal scientific-practical journal

MAXSUS SON

BOSH MUHARRIR:

Rustambekov Islambek Rustambekovich

Toshkent davlat yuridik universiteti rektori v.b.b., y.f.d.,
professor

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, y.f.d.,
dotsent

Mas'ul muharrir: O. Choriyev

Muharrirlar: Y. Yarmolik, F. Muhammadiyeva,
Y. Mahmudov, Sh. Yusupova

Musahhih: M. Patillayeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.
Tel.: (0371) 233-66-36 (1169)

Web-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1385.

Jurnal 30.12.2022-yilda tipografiyaga

topshirildi. Qog'oz bichimi: A4.

Shartli 15,11 b.t. Adadi: 100. Buyurtma raqami: 179.

TDYU tipografiyasida chop etildi.