

**ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СИСТЕМЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ
АНАЛИЗ**

Ганибаева Гульнур Асылбек кизи

магистрант, Ташкентский государственный юридический университет,
направление: трудовое право; Республика Узбекистан, г. Ташкент

***Аннотация.** Статья посвящена сравнительно-правовому анализу временной занятости в системе нетипичных форм трудовых отношений по Трудовому кодексу Республики Узбекистан 2023 года. Последовательно проводится разграничение временной занятости со срочным трудовым договором в общей конструкции, сезонной занятостью, работой по совместительству, надомным трудом и дистанционной занятостью. Выявлены системные проблемы действующего регулирования и обоснованы направления его совершенствования.*

***Ключевые слова:** временная занятость, нетипичные формы занятости, срочный трудовой договор, сезонная занятость, надомный труд, дистанционная занятость, трудовое право Узбекистана.*

Ускорение цифровизации экономики, расширение гибких производственных практик и усиление конкуренции на глобальном рынке труда обусловили стремительный рост нетипичных форм занятости. Как констатируется в докладе Международной организации труда 2016 года, нестандартные формы занятости приобрели устойчивый и нарастающий характер во всех регионах мира, нередко сопровождаясь ослаблением социальных гарантий для работников [9].

Принятие Трудового кодекса Республики Узбекистан 2023 года ознаменовало качественно новый этап в правовом регулировании нетипичных форм занятости: впервые на уровне кодифицированного акта были закреплены самостоятельные правовые режимы временной занятости (ст. 495–499), сезонной занятости (ст. 491–494), надомного труда (ст. 443–451) и дистанционной занятости (452-464) [7]. Столь детальная дифференциация неизбежно порождает вопрос об отграничении каждой из форм от смежных: от правильной квалификации трудовых отношений зависят объём гарантий, порядок оформления и прекращения договора, а также распределение ответственности между сторонами.

Н.В. Закалюжная справедливо указывает, что правовое регулирование нетипичных форм занятости отстаёт от темпов их распространения, что порождает разнообразные проблемы правоприменительного характера [3]. А.М. Лушников и М.В. Лушникова, в свою очередь, подчёркивают, что расширение гибких форм занятости требует пересмотра традиционных механизмов защиты прав работников - без снижения их общего уровня [1].

Временная занятость и срочный трудовой договор

Наиболее близкой к временной занятости по формальным признакам является конструкция срочного трудового договора (ст. 110–114 ТК РУз). Их соотношение носит характер общего и специального: временный договор является частным случаем срочного найма, выделенным по критерию особой краткосрочности - до двух месяцев [7].

Различия между ними существенны. Общая конструкция срочного договора предполагает наличие специального основания по ст. 112 или 113 ТК РУз, а закон прямо запрещает заключать срочный договор с целью

уклонения от предоставления гарантий, установленных для постоянных работников. Временная занятость сама по себе является самостоятельным основанием для заключения срочного договора, что снимает необходимость доказывания каких-либо дополнительных обстоятельств. По сроку: срочный договор в общем порядке может неоднократно продлеваться при условии, что совокупная продолжительность не превышает пяти лет, а при превышении этого рубежа автоматически трансформируется в бессрочный. Временный договор жёстко ограничен двумя месяцами без права сохранения специального статуса при продолжении работы. Как отмечает Н.Л. Лютов, именно такая автоматическая трансформация является важнейшим антизлоупотребительным механизмом, препятствующим искусственному дроблению трудовых отношений [5].

По объёму гарантий работник по срочному договору в его общей форме сохраняет полный набор прав: полный трудовой отпуск, общий режим предупреждения об увольнении, право на выходное пособие. Временный работник располагает существенно сокращённым объёмом гарантий: срок предупреждения составляет три дня (в ряде случаев - один день), выходное пособие не выплачивается вовсе [7].

Временная занятость и сезонная занятость

Сезонная занятость (ст. 491–494 ТК РУз) является структурно наиболее близкой к временной: обе формы предусматривают краткосрочный найм, запрет испытательного срока и пропорциональный трудовой отпуск [7]. Именно поэтому их разграничение в правоприменительной практике нередко вызывает затруднения.

Ключевым разграничительным основанием служит природа обусловленности занятости. Сезонными признаются работы, которые «в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определённого периода (сезона)» - то есть сезонность представляет собой объективную характеристику самого характера труда. Временность, напротив, определяется субъективными производственными нуждами нанимателя: краткосрочным увеличением объёма работ, проектной необходимостью или замещением отсутствующего сотрудника. По предельному сроку: сезонный договор ограничен продолжительностью сезона (как правило, не более шести месяцев), тогда как временный договор жёстко ограничен двумя месяцами без каких-либо исключений.

Принципиальное различие имеется в объёме гарантий при прекращении договора. Сезонному работнику при ликвидации организации или сокращении численности выплачивается выходное пособие в размере 50% среднемесячного заработка, а срок предупреждения составляет семь календарных дней. Временному работнику выходное пособие не выплачивается вовсе, срок предупреждения - лишь три дня [7]. С.Ю. Головина и Н.Л. Лютов обращают внимание на то, что подобный дисбаланс гарантий является системной проблемой, требующей законодательного разрешения [4].

Временная занятость и работа по совместительству

Работа по совместительству (ст. 432–442 ТК РУз) принципиально отличается от временной занятости по самому существу своей природы: совместительство - это «выполнение помимо своей основной работы другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового

договора в свободное от основной работы время» [7]. Совместительство органически предполагает наличие у работника основного места труда, тогда как временная занятость такого требования не содержит.

По рабочему времени: продолжительность работы по совместительству не может превышать половины установленной нормы, что прямо ограничивает объём трудовой нагрузки. Для временного работника аналогичного ограничения не предусмотрено - он работает в пределах нормальной продолжительности рабочего времени. По срочности: договор по совместительству может быть как срочным, так и бессрочным (ст. 113 ТК РУз), тогда как временная занятость всегда срочна по своей природе. По гарантиям: совместитель вправе получить полный трудовой отпуск, предоставляемый одновременно с отпуском по основному месту работы, а также выходное пособие при прекращении договора по ряду оснований. Временный работник этих гарантий лишён.

Временная занятость и надомный труд

Надомный труд (ст. 443–451 ТК РУз) - «работа по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих надомнику» [7]. В отличие от временного работника, который интегрирован в производственную среду нанимателя и подчинён его внутреннему трудовому распорядку, надомник осуществляет трудовую функцию полностью вне рабочего пространства работодателя.

Надомник самостоятельно устанавливает режим рабочего времени исходя из объёма производственного задания, вследствие чего на него не распространяются правила об оплате сверхурочных, работе в выходные и

ночное время. Временный работник, напротив, полностью подчинён общему внутреннему трудовому распорядку; привлечение его к работе в выходные дни допускается лишь с письменного согласия и сопровождается двойной оплатой (ст. 497 ТК РУз). Договор с надомником может быть бессрчным, годовой отпуск составляет не менее 21 дня, а сам договор значительно более детализирован: он обязательно включает условия о предоставлении оборудования, порядке приёмки продукции и возмещении расходов надомника [7]. Ничего подобного в договоре о временной занятости не требуется.

Временная занятость и дистанционная занятость

Дистанционная занятость - наиболее молодая нетипичная форма, получившая широкое распространение в условиях цифровизации. Трудовой кодекс РУз 2023 года посвятил ей самостоятельную главу 34 (ст. 452 – 464 ТК РУз) [7]. Н.В. Закалюжная характеризует дистанционную занятость как форму, в которой видоизменяется место и способ труда, тогда как сам объём трудовых гарантий в целом сохраняется на уровне стандартного найма [2].

Дистанционный работник выполняет трудовую функцию вне стационарного рабочего места, используя информационно-коммуникационные технологии. Временный работник, как правило, физически присутствует на рабочем месте работодателя и работает под его непосредственным руководством. По срочности: дистанционный договор может быть как срочным, так и бессрчным. По гарантиям: дистанционный работник пользуется полным объёмом прав, установленных для обычных работников. Таким образом, дистанционная занятость является «нетипичной» лишь по месту и форме труда, тогда как временная занятость

«нетипична» как по сроку, так и по существенно урезанному объёму правовой защиты [6].

Проблемы правового регулирования

Проведённый анализ позволяет выделить ряд системных проблем действующего регулирования, требующих законодательного разрешения.

Прежде всего, серьёзную озабоченность вызывает минимизация гарантий временного работника при прекращении трудового договора. Трёхдневный срок предупреждения и полное отсутствие выходного пособия - в сочетании с отсутствием каких-либо ограничений на последовательное заключение временных договоров с одним и тем же работником - создают условия для систематической «прекаризации» занятости. МОТ констатирует, что именно такая практика является одним из главных факторов снижения социальной защищённости работников в нестандартных формах занятости [9]. Как справедливо замечает Н.В. Закалюжная, механизмы гарантий при прекращении договора представляют собой наиболее уязвимое звено в правовом положении нетипично занятых работников [2].

Отдельную проблему представляет отсутствие официального перечня сезонных работ. Формулировка закона о «климатических и природных условиях» как основании признания работ сезонными является недостаточно определённой, что открывает возможность произвольного квалифицирования работодателями сезонных отношений как временных с целью исключения выходного пособия - явление, прямо противоречащее цели дифференцированного правового регулирования.

Наконец, в условиях цифровизации всё чаще возникают гибридные трудовые ситуации, при которых работник одновременно обладает признаками как временного, так и дистанционного или надомного работника (например, дистанционная проектная работа сроком до двух месяцев). ТК РУз не содержит коллизионной нормы, разрешающей конкуренцию специальных режимов в подобных случаях, что создаёт правовую неопределённость как для сторон договора, так и для контролирующих органов.

Временная занятость занимает уникальное место в системе нетипичных форм трудовых отношений. По отношению к срочному договору она выступает специальной разновидностью, выделенной по признаку двухмесячного предела и минимизированного объёма гарантий. В сравнении с сезонной занятостью она отличается природой обусловленности и существенно меньшим объёмом выходного пособия. По отношению к совместительству, надомному труду и дистанционной занятости - прежде всего по критерию срочности и объёму предоставляемой защиты. Именно совокупность признаков - строгая двухмесячная срочность, двусторонний субъектный состав, интеграция в рабочее пространство нанимателя и минимизированный объём гарантий - обуславливает необходимость специального правового режима и одновременно актуализирует вопрос о совершенствовании механизмов защиты прав временных работников. Это предполагает введение ограничений на повторное заключение временных договоров, разработку официального перечня сезонных работ, а также принятие коллизионной нормы для случаев конкуренции нетипичных форм трудовых отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
2. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. – М.: Контракт, 2013.
3. Закалюжная Н.В. (2015). Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений. Вестник Московского университета. Серия 11. Право, (4), 97-104.
4. Головина С. Ю., Лютов Н. Л. (ред.). (2016). *Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации*. Москва
5. Лютов Никита Леонидович (2018). Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России. *Lex Russica*, (10 (143)), 30-39.
6. Томашевский, К. Л., & Волк, Е. А. (2022). Тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси и России в сравнении с опытом Европейского союза. *Закон*, (10), 38–50.
7. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. (30.04.2023 г.). <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
8. Директива Европейского парламента и Совета 2008/104/ЕС от 19 ноября 2008 года о труде временных работников <https://conventions.ru/directive/7560/>
9. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. - Geneva: International Labour Office, 2016.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dc_omm/%40publ/documents/publication/wcms_534326.pdf