



ISSN: 2181-9416

YURIST AXBOROTNOMASI

ВЕСТИНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

HUQUQIY, IJTIMOIIY, ILMIY-AMALIY JURNAL



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
e LIBRARY.RU

MUDDAT – MEHNAT SHARTNOMASINING ZARURIY SHARTI SIFATIDA

RAXIMBERGANOVA Bonu Davlatnazarovna

Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish
instituti, Pedagoglar markazi katta o'qituvchisi,
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori
E-mail: bondav0116@gmail.com

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): RAXIMBERGANOVA.B.D. Muddat – mehnat shartnomasining zaruriy sharti sifatida // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 3 (2025) B. 74–79.



3 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2025-2-15>

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada mehnat shartnomasining muhim shartlaridan biri bo'lgan shartnoma muddatini belgilashning o'ziga xos xususiyatlari, olimlarning ilmiy-nazariy qarashlari, milliy mehnat qonunchiligining alohida normalari, xorijiy mamlakatlar tajribasi tahlil etilgan. Ilmiy tadqiqot natijasida muallif mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan bo'lsa, shartnomaning muddat haqidagi sharti zaruriy shart hisoblanmasligi fikrini ilgari surgan va ushbu fikrni isbotlab berishga harakat qilgan. Ushbu maqolada ko'tarilgan masalani tadqiq etish natijasida milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-nazariy va amaliy takliflar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, shartnoma muddati, ish beruvchi, xodim, zaruriy shart, shartnoma mazmuni

СРОК – КАК ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РАХИМБЕРГАНОВА Бону Давлатназаровна

Старший преподаватель Центра педагогов Института
переподготовки и повышения квалификации юридических
кадров, доктор философии по юридическим наукам
E-mail: bondav0116@gmail.com

АННОТАЦИЯ

В данной статье проанализированы особенности определения срока трудового договора как одного из его существенных условий, научно-теоретические подходы ученых, отдельные нормы национального трудового законодательства, а также опыт зарубежных стран. В результате научного исследования автор выдвинул мнение о том, что если трудовой договор заключён на неопределённый срок, то условие о сроке договора не считается обязательным. Автор попытался обосновать данную позицию в настоящей статье. В ходе исследования поднятого вопроса были выдвинуты научно-теоретические и практические предложения, направленные на совершенствование национального трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовой договор, срок договора, работодатель, работник, существенное условие, содержание договора

TERM – AS AN ESSENTIAL CONDITION OF THE LABOUR CONTRACT

BONU Rakhimberganova

Senior Lecturer at the Pedagogical Center
Training institute for lawyers, PhD in Law

E-mail: bondav0116@gmail.com

ANNOTATION

This article analyzes the specific features of determining the term of an labour contract as one of its essential conditions, scholarly theoretical views, certain provisions of national labor legislation, and the experience of foreign countries. As a result of the research, the author puts forward the opinion that if an labour contract is concluded for an indefinite period, the term of the contract should not be considered an essential condition, and attempts to substantiate this argument. Based on the study of the raised issue, scientific-theoretical and practical proposals aimed at improving national labor legislation have been presented.

Keywords: labour contract, contract term, employer, employee, essential condition, contract content

Mehnat huquqida mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi asos bo'lib xizmat qiladi. Ta'kidlash joizki, 2022-yilda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida [1] mehnatga oid munosabatlar tushunchasi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar tushunchasi bilan almashtirildi. Bu munosabatlar esa, aynan yakka shaxslar, ya'ni ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarni qamrab olgan. Huquqshunos olim Y.Tursunov ham ushbu fikrni qo'llab-quvvatlaydi. Uning fikricha, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat shartnomasi tuzilishi tufayli kelib chiqadi [2]. Deborah J. Lockton va Tom Brownlarning ta'kidlashicha, "hozirgi davrda ko'pchilik mehnat munosabatlari shartnomaga asoslangan bo'lsa ham, ular insonlarga ishlash va oylik ish haqi muhim ekanligini inobatga olgan holda shartnomaviy munosabatlardan ko'ra kengroq ijtimoiy mazmunga ega" [3]. Bu masalada Sh.Ismoilovning ham nuqtai nazarini tahlil etish maqsadga muvofiq. Uning ta'kidlashicha, "mehnat shartnomasi nafaqat mehnat munosabatlarini vujudga keltiradigan yuridik fakt, balki individual mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning tarkibiy qismi, elementi" [4] bo'lib ham hisoblanadi. Shu sababli mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini vujudga keltiribgina qolmasdan, balki normativ asos sifatida ularni tartibga solishini ham unutmazlik kerak.

Mehnat kodeksining 11-moddasi ikkinchi qismiga asosan, "yakka tartibdagi mehnat munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini ish beruvchi tomonidan ta'minlashda xodimning mehnat vazifasini ichki mehnat tartibiga bo'sungan holda haq evaziga shaxsan bajarishi haqidagi, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga asoslangan munosabatlar" hisoblanadi. Ushbu ta'rifda taraflar kelishuviga asoslangan munosabatlar yakka mehnat munosabatlari deb e'tirof etilganligini e'tiborga olgan holda, "mehnat shartnomasi aynan taraflar o'rtasidagi huquq va majburiyatlarni belgilovchi kelishuv" [5] ekanligini aytib o'tish darkor.

Mehnat shartnomasining zaruriy sharti sifatida muddatlar ikkita holatda ahamiyatlidir. Birinchidan, mehnat munosabatlari boshlangan muddat (ishning boshlanish sanasi), ikkinchidan, mehnat shartnomasi bo'yicha mehnat munosabatlari tugaydigan muddat (shartnoma muddati). Muddatli mehnat shartnomasida har ikkala shart ham ahamiyatli hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 108-moddasiga binoan, "xodim mehnat shartnomasida belgilangan sanadan e'tiboran mehnat vazifalarini bajarishga kirishishi shart. Ish beruvchi va xodim mehnat shartnomasida ish boshlanadigan kun haqida kelishuvga erishmagan bo'lsa, unda xodim mehnat shartnomasi kuchga kirgan kundan keyingi ish kunida ishga kirishishi kerak" bo'ladi. Mehnat shartnomasi esa, u taraflar tomonidan imzolangan kunda kuchga kiradi. Huquqni qo'llash amaliyotida ushbu masalada ham bir qator muammolar mavjud:

Birinchidan, mehnat shartnomasida ish boshlash kuni yozilmagan bo'lsa ham xodim mehnat shartnomasi tuzilgan kuniyoq ishga kirishadi. Ish beruvchi ham unga shu kunni o'zidayoq ish haqi to'lashni boshlaydi. Bu xodim manfaatlariga mutlaqo muvofiq bo'lgani bilan qonundagi tartibni buzadigan harakatga aylanadi.

Ikkinchidan, mehnat shartnomasida ishning boshlanish kuni yozilmagani uchun xodim qaysi kundan ishga kirishishni bilmaydi. Ish beruvchi ham uni bu haqida ogohlantirmagan bo'lishi mumkin. Keyinchalik esa, xodim ish beruvchi qachon ishga chaqirsa shu kundan ishlay boshlaydi. Bu ham aslida to'g'ri emas.

Uchinchidan, xodim ishga chiqish sanasi aniq bo'lmagani holda ishga chiqmaydi yoki aksincha xodim mehnat shartnomasi tuzadi-yu, lekin ishlashni xohlamay qoladi va ishga chiqmaydi. Ish beruvchi esa buni mehnat intizomini buzish deb baholashi mumkin.

To'rtinchidan, ish beruvchi Mehnat kodeksining 104-moddasi qoidalariga rioya qilmasligi mehnat qonunchiligini buzish deb baholanib, unga jazo qo'llanilishga ham olib kelishi mumkin.

Ta'kidlash joiz, milliy qonunchilikda, mehnat shartnomasida belgilangan ishning boshlanish sanasida (ushbu sana shartnomada belgilanmagan bo'lsa shartnoma kuchga kirgan kundan keyingi ish kunida) ishga uzrli sabablarsiz chiqmagan xodimni jazolash yoki ishdan bo'shatish masalasi ham oson jarayondan iborat emas. Ish beruvchi tartibsiz xodim bilan avval boshdanoq xayrlashish uchun unga nisbatan intizomiy jazo qo'llashning mehnat qonunchiligida belgilangan murakkab tartibiga qat'iy rioya qilishiga to'g'ri keladi. Rossiya Federatsiyasida esa, ushbu masalada ish beruvchilarga yengillik berilgan. Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksi 61-moddasining to'rtinchi qismiga ko'ra, "agar xodim ishning boshlanish sanasidan boshlab ishni bajarishga kirishmasa, ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblashga (аннулирование трудового договора) haqli bo'ladi" [6]. Ushbu normaning talqinida, qonun, xodimning ishga birinchi kuni kirishmaganlik sabablariga huquqiy ahamiyat bermaydi va shunchaki bu fakt asosida mehnat shartnomasini bekor qilishni rasman mumkin qiladi. Mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblash "mehnat huquqining alohida instituti sifatida mehnat munosabatlarini yuzaga keltiruvchi yuridik faktni vujudga kelmaganligini bildiradi va mehnat shartnomasini bekor qilishdan aynan shu jihati bilan farq qiladi" [7]. Chunki mehnat shartnomasini bekor qilinishi amalda bo'lgan mehnat munosabatlarini tugaganligini bildiradi.

Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksidagi ish beruvchining mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblash huquqi ko'pchilik huquqshunos olimlar tomonidan tanqid ostiga olingan [8] va muhokamalarga ham sabab bo'lgan.

Qozog'iston Respublikasi Mehnat kodeksining 39-moddasiga muvofiq, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim tomonidan mehnat munosabatlariga kirishish niyatisiz tuzilgan deb topish uchun sudga murojaat qilishi kerak [9]. Bu jarayon qiyinroq, shuning uchun bunday holatda xodimni boshqa asoslarga ko'ra ishdan bo'shatish ish beruvchi uchun manfaatliroqdir [7]. Shunday ekan, yuqoridagilarni inobatga olgan holda hamda tahlil natijalaridan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat shartnomasida yoki qonunda belgilangan vaqtda (momentda) ish boshlamagan xodimni jazolash yoki ishdan bo'shatishdan ko'ra mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblash afzalroq. Aytib o'tish joizki, mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblash ish beruvchining majburiyati emas, huquqidir [10]. Yuqoridagilarga asosan, Rossiya Federatsiyasining tajribasiga tayanib, mehnat shartnomasini tuzilmagan (аннулирование трудового договора) deb hisoblash masalasini amaliyotda yuzaga kelayotgan muammolarni e'tiborga olib, alohida norma sifatida mehnat qonunchiligida aks ettirish kerakligini ham muhim deb hisoblaymiz.

Shuni e'tiborga olgan holda, **Mehnat kodeksining 108-moddasini quyidagi mazmunda to'rtinchi qism bilan to'ldirish maqsadga muvofiq:**

“Mehnat shartnomasida belgilangan ishning boshlanish sanasida yoki mehnat shartnomasida mazkur sana belgilanmagan bo‘lsa, mehnat shartnomasi kuchga kirgan kundan keyingi ish kunida uzrli sabablar bo‘lmagani holda ishga chiqmagan xodimning mehnat shartnomasi tuzilmagan hisoblanadi. Bunda ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini tuzilmagan deb topish haqida qaror qabul qilishga haqli va uning ushbu qarori buyruq bilan rasmiylashtiriladi”.

Mehnat shartnomasining yana bir sharti – bu tadqiqot obyekti bo‘lgan mehnat shartnomasining muddatidir. O.V.Kuzakovaning fikricha, mehnat shartnomasining muddati haqida gap ketganda, qonunchilik mehnat munosabatlarining muddatini nazarda tutadi [11].

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 104-moddasiga asosan, xodim bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan taqdirda, shartnoma muddati zaruriy shart sifatida e’tirof etiladi. Biroq, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan taqdirda ham alohida shart sifatida mehnat shartnomasida ko‘rsatilishi mumkin. Mehnat shartnomasida muddat bilan bog‘liq shartni kelishish masalasi ochiq qolgan taqdirda esa, ushbu shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan hisoblanadi. Bundan kelib chiqadiki, mehnat shartnomasiga muddatga oid shartni kiritilishi shartnoma muddatli bo‘lgandagina zarurdir. Mehnat huquqi sohasidagi bir qator olimlar ham mehnat shartnomasining amal qilish muddati haqidagi shart faqat muddatli mehnat shartnomalari uchun majburiy bo‘ladi deb ta’kidlaydilar. Huquqshunos olim M.Usmanova ham, bu borada o‘z fikrini bildirib, nomuayyan muddatga mehnat shartnomasining tuzilishi shartnomaning amal qilish muddatini cheklamasligi va bu haqida shartnomada ko‘rsatilmamasligi ham mumkinligini [12] aytib o‘tgan.

Mehnat kodeksining 110-moddasiga asosan, “mehnat shartnomasi: nomuayyan muddatga; uch yildan ko‘p bo‘lmagan muayyan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi) tuzilishi mumkin”. Qonunchilikda afzallik birinchi turdagi shartnomaga beriladi, chunki nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimlar manfaatiga mos keladi, bu haqida Xalqaro mehnat tashkiloti bir necha bor ta’kidlagan. Biroq, hozirda ushbu shartnoma turiga ishsizlikni kamaytiruvchi vosita sifatida qaralmoqda.

Muddatli mehnat shartnomasi mehnat shartnomasining bir turi sifatida Mehnat kodeksida o‘zining huquqiy tavsifiga ega emas. Chunki xodim bilan muddatli asosda shartnoma tuzilganida u muddatli mehnat shartnomasi deb nomlanmaydi. Mehnat shartnomasining shartlari qatorida uning muddatli ekanligini ko‘rsatilishining o‘zi mazkur shartnomaning muddatli ekanligini anglatadi. Shunga qaramasdan, tadqiqot ishida muddatli mehnat shartnomasining huquqiy ta’rifini ilgari surish maqsadga muvofiq.

Huquqshunos olimlar tomonidan muddatli mehnat shartnomasiga turli ta’riflar ilgari surilgan. Y.S.Batusovaning ta’riflashicha, “muddatli mehnat shartnomasi – bu ma’lum muddatga (odatda besh yildan oshmagan) yoki qonunda belgilangan asoslar bo‘yicha aniq bir ishni bajarish uchun mehnat munosabatlarini nomuayyan muddatga belgilash imkoniyati mavjud bo‘lmaganida, shuningdek, ijtimoiy sheriklik hujjatlarida – jamoa shartnomasi va kelishuvlarda taraflar o‘rtasida mehnat shartnomalarini tuzish holatlari nazarda tutilgan hollarda tuziladigan mehnat shartnomasidir” [13]. Bu fikri bilan olim muddatli mehnat shartnomasini tuzish mumkin bo‘lgan holatlarni sanab o‘tib, uni mehnat shartnomasining alohida turi sifatida ko‘rsatgan.

Olim A.G.Podupeyko esa, “muddatli mehnat shartnomasi – bu yozma kelishuv bo‘lib, unga ko‘ra bir tomon (xodim) ma’lum muddat davomida shaxsiy mehnat vazifasini ikkinchi tomonning (ish beruvchi yoki yollovchining) manfaatlari yo‘lida, uning boshqaruvi va nazorati ostida bajarishni zimmasiga oladi. Ikkinchi tomon (ish beruvchi yoki yollovchi) esa xodimga uning mehnat vazifasiga mos ishni taqdim etish, mehnat sharoitlarini lozim darajada ta’minlash, o‘z vaqtida va to‘liq hajmda

ish haqi to'lash majburiyatini o'z zimmasiga oladi" [14] deb ta'kidlaydi. Mazkur ta'rifda muddatli mehnat shartnomasi oddiy mehnat shartnomasidan faqat muddati belgilanganligi bilan farqlangan xolos.

Shunday qilib, tadqiqot ishining maqsadi uchun quyidagi ta'rifni ilgari surish lozim deb hisoblaymiz: "muddatli mehnat shartnomasi – yakka mehnat munosabatlari taraflari o'rtasidagi vaqtinchalik majburiyatlarni belgilaydigan, qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda, muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish yoki aniq natijaga (maqsadga) erishish uchun tuziladigan mehnat shartnomasining turidir".

Ta'kidlash kerakki, Mehnat kodeksi asosiy pozitsiyasini o'zgartirmadi: nomuayyan muddatga mehnat shartnomasini tuzilishi umumiy qoida sifatida qoldi va muddatli mehnat shartnomasining muddati uch yilgacha deb chegaralandi. Ya'ni, mehnat shartnomasi tuzilayotganda uzog'i bilan uch yilgacha tuzilishi mumkin, lekin agar ushbu shartnoma muddati uzaytiriladigan bo'lsa, uch yildan oshib ketishiga yo'l qo'yiladigan holatlar ham belgilandi. Faqat bunda shartnomaning umumiy muddati besh yildan ortib ketmasligi kerak. Ammo, ushbu muddat hamma holatga ham tatbiq etilmaydi. Masalan, vaqtinchalik ishlar uchun ikki oygacha bo'lgan muddatga, mavsumiy ishlar uchun esa, olti oygacha bo'lgan muddatga mehnat shartnomasi tuziladi. Qonun normalaridagi ushbu kolliziya amaliyotda mavsumiy ishlar bilan vaqtinchalik ishlarni bir biri bilan farqlab bo'lmalikka olib kelmoqda.

Shuningdek, qonunning yuqoridagi qoidasidan shartnomalarning amal qilish muddatini qonunda belgilangan muddatdan uzaytirish imkoniyati yo'qligi aniq emas edi. Bunday kamchiliklarni oldini olish uchun esa, **Mehnat kodeksi 110-moddasini quyidagi mazmunda uchinchi qism bilan to'ldirish taklif etiladi:**

"Agar ushbu Kodeks yoki boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq muddatli mehnat shartnomasining eng ko'p muddati o'rnatilgan bo'lsa, shartnoma muddati mazkur muddatdan ortib ketishi mumkin emas".

Qonunchilikda nazarda tutilgan muddati haqidagi sharti bo'lmagan mehnat shartnomasini avtomatik ravishda nomuayyan muddatli shartnoma deb hisoblash qoidasi har doim ijobiy natija bermasligi mumkin. Misol uchun, Mehnat kodeksining 112-moddasida muddatli mehnat shartnomasi tuziladigan holatlar belgilangan. Ushbu holatlar go'yoki ish beruvchini muddatli mehnat shartnomasi tuzishga majburlaydi. Chunki bunday holatlar mavjud bo'lganida ish beruvchi xohlarsa ham nomuayyan muddatga mehnat shartnomasini tuzolmasligi mumkin. Bundan tashqari, ish beruvchi ushbu shartnoma muddatli bo'lishi kerak deb, qo'shimcha kelishuv bilan uni mustaqil o'zi o'zgartira olmaydi ham (ushbu masala dissertatsiya ishining 3-bobi 1-paragrafidagi tahlil etilgan). Shunday ekan, Mehnat kodeksining 110-moddasining 2-qismidagi norma har doim ham muammoga yechim bo'la olmasligi mumkin. Bu borada huquqshunos olim Y.A.Mixaylenko ham fikr bildirib, ushbu qoida shartnomaviy asoslarga oson qo'llaniladi, biroq uni universal qoida sifatida qo'llash muammolarni keltirib chiqarishi mumkinligini [15] ta'kidlab o'tgan.

Shunday qilib, qonun muddatli mehnat shartnomasini avtomatik ravishda nomuayyan muddatli shartnoma deb tan olish qoidasini nazarda tutar ekan, bunda muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan paytidan yoki uning muddatli ekanligi mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan holatlarga ko'ra o'z ahamiyatini yo'qotgan paytidan boshlab nomuayyan muddatli deb tan olinishi hech qanday huquqiy ahamiyatga ega emas. Chunki ushbu vaziyat mavjud huquqiy munosabatlar mazmuniga ta'sir qilmaydi.

Demak, xulosa tariqasida aytadigan bo'lsak, mehnat qonunchiligida muddatli mehnat shartnomasini tuzish tartibi hamda qoidalariga rioya etmaslik, shu bilan birga, qonunchilikda

muddatlarni aniq belgilamaslik kelgusida xodimlar huquqlarini buzilishiga va buning oqibatida mehnat nizolarining haddan ziyod ortib ketishiga olib kelishi mumkin. Sababi, ish beruvchi ish vaqtini belgilashda, ta'til berishda, jamoa shartnomasi tuzishda, mehnat shartnomasini tuzishda muddatlarga rioya qilmas ekan, unda xodimlarga biror bir huquq yoki majburiyat yuklovchi yuridik faktlar ham vujudga kelmasligi mumkin. Bundan tashqari, xodimlar haqiqatda ega bo'lgan kafolatlardan amalda mahrum bo'lishlari aynan muddatni noto'g'ri qo'llanilganligi oqibatida yuzaga keladi.

Yuqoridagi masalada, huquqshunos olim M.Usmanova ham, "muddatli mehnat shartnomasini tuzish xodimning ish beruvchi oldidagi mavqeyini pasaytirilishiga sabab bo'lishi, uni ish beruvchi erki-xohishiga bog'liq qilib qo'yishi mumkinligi va muddatli mehnat shartnomasini tuzgan xodim doim xavfni his qilib yurishi tufayli amaldagi mehnat qonunchiligi muddatli mehnat shartnomasi tuzish sohasida ish beruvchi erkini ma'lum darajada cheklaydiga unga faqat qonunda nazarda tutilgan hollardagina muddatli mehnat shartnomasini tuzishiga ruxsat etadi" [12] deb ta'kidlagani ham bejizga emas. Agar ish beruvchilar mehnat qonunchiligida belgilangan tartibga to'liq rioya etsalar, muddatli mehnat shartnomalari har ikki taraf uchun ham ijobiy natija beradi.

Iqtiboslar/Сноски/References:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son; 14.02.2025 й., 03/25/1030/0144-сон.
2. Tursunov Y. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodekeiga sharh (Ilmiy-amaliy, moddalar bo'yicha sharhlar). – T.: "Adolat", 2018. 31-bet.
3. Deborah J. Lockton, Tom Brown. Employment Law. Tenth edition. 2020. – P. 29.
4. Ismoilov Sh.A. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari. Yuridik fanlar doktori (Doctor of Science) ilmiy darajasini olish uchun tayyorlangan dissertatsiya. – T. 2020. 26-bet.
5. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Издательство "LESSON PRESS", 2016 г. – С. 25.
6. OECD Employment Outlook 2022: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2022_1bb305a6-en
7. Грызлова Г.В., Королева Е.Н. Отечественный и зарубежный опыт института аннулирования трудового договора. XIV итоговая студенческая научная конференция (Санкт-Петербург, 1 апр. 2022 г.). Сборник статей. В 2 т. Т. 2. СПб., 2022. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48484909_60573861.pdf.
8. Кичигин С.В. Проблемы аннулирования трудового договора. Актуальные проблемы российского права. - 2021. – Т. 16, № 4. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.125.4.101-119. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-annulirovaniya-trudovogo-dogovora-1/viewer>.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>
10. Завгородний А.В. Отдельные вопросы заключения трудового договора: теория и практика. Вестник санкт-петербургского университета. Сер. 14, Вып. 3. 2013. URL: <https://lawjournal.spbu.ru/article/download/3670/3307/5827>.
11. Кузакова О.В. Сроки в трудовом праве как юридические факты и как юридические условия: сравнительно-правовой аспект. Дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2008. – С. 60.
12. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi (yuridik fanlar doktori, professor M.A.Usmanovanning umumiy tahriri ostida). Darslik. –T.: TDYUU nashriyoti, 2018. 169-bet.
13. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование). Дисс. ... кан. юр. наук. – М., 2014. – С. 164.
14. Подупейко А.Г. Понятие и признаки срочных трудовых договоров. Ежеквартальный научно-практический журнал. №3 (43), 2022. – С. 37.
15. Михайленко Ю.А. О классификации срочных трудовых договоров. Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2020. №18. – С. 51.

YURIST AXBOROTNOMASI

3-SON 5-JILD

ВЕСТИК ЮРИСТА

НОМЕР 3, ВЫПУСК 5

LAWYER HERALD

VOLUME 5, ISSUE 3

ISSN 2181-9416

DOI JURNAL: 10.26739/2181-9416