



An employment contract is a document for establishing an employment relationship between an employer and an employee

Sherali YULDASHEV¹

University of Public Security of the Republic of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2021

Received in revised form

15 December 2022

Accepted 20 January 2022

Available online

15 February 2022

Keywords:

Labor Code,
article,
law,
contract,
employer,
age of contract conclusion.

ABSTRACT

In this article, labor relations, norms of foreign practice of establishing labor relations are considered. Practical measures to strengthen legislation are analyzed. Various views of specialists are expressed on the concept of an employment contract among legal scholars. For example, the general conditions for concluding an employment contract were analyzed from a legal point of view. The subject of concluding an agreement between an employer and a recruiter is considered separately. The issue of age compliance was studied separately, as well as possible recommendations were given and relevant recommendations for the work of personnel departments were considered. Especially, the age threshold for different categories of employees is marked.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss1/S-pp251-257>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Меҳнат шартномаси – меҳнат муносабатларини вужудга келтирувчи ҳужжат сифатида

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

Меҳнат Кодекси,
модда,
ҳуқуқ,
шартнома,
иш берувчи,
шартнома тузиш ёши.

Мақолада меҳнат муносабатлари, меҳнат муносабатларини ўрнатишда хорижий амалиёт қоидалари кўриб чиқилган, шунингдек, қонунчиликни мустаҳкамлаш амалий тадбирлар юзасидан фикр билдирилган. Ҳуқуқ-шунос олимларнинг меҳнат шартномаси тушунчасига оид турли қарашлар тилга олинади. Меҳнат шартномаси тузишнинг умумий шартлари ҳуқуқий жиҳатдан таҳлил қилинган, шунингдек, иш берувчи ва ишга қабул қилинувчи ўртасида шартнома тузишда ёш масаласи алоҳида ўрганилиб, тегишли тавсия, ҳулосалар келтирилган.

¹ Senior Lecturer at the Department of Public Safety. University of Public Security of the Republic of Uzbekistan. Tashkent, Uzbekistan. E-mail: stayerclass@mail.ru.

Трудовой договор – как документ для установления трудовых отношений между работодателем и работником

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

Трудовой кодекс,
статья,
закон,
контракт,
работодатель,
возраст заключения
контракта.

В данной статье, рассматриваются трудовые отношения, нормы зарубежной практики установления трудовых отношений. Анализируются, практические меры по укреплению законодательства. Высказываются различные взгляды специалистов, на понятие трудового договора среди ученых-юристов. К примеру, общие условия заключения трудового договора, были проанализированы, с юридической точки зрения. Отдельно рассмотрен предмет, заключения договора между работодателем и рекрутером. Был отдельно, изучен вопрос возрастного соответствия, а также были даны возможные рекомендации и рассмотрены соответствующие рекомендации для работы отделов кадров. Особенно, отмечен возрастной порог для разных категорий работников.

Маълумки, меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир. Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар. Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин. Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида, башарти бу қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат шартномасини тузиш орқали меҳнат қилиш ҳуқуқи бевосита қонун ҳимоясига олинади. Чунки ушбу шартномада ходим ва иш берувчи ўртасидаги муносабатлар тартибга солинади. Меҳнат шартномасининг юридик табиати шу билан ифодаланадики, ушбу ҳуқуқий институт жамиятда меҳнат-ҳуқуқий муносабатларни амалга оширилишида асос бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат шартномаси тушунчасини илк маротаба назарий жиҳатдан рус олими Л.С.Таль илгари сурган. Унинг меҳнат шартномасига оид концепцияси меҳнат ҳуқуқида назарий асос даражасига кўтарилган ва шу кунга қадар олимлар томонидан ўрганилиб келинмоқда. Меҳнат шартномасининг мазмун-моҳиятини очиб беришда олимлар томонидан илгари сурилган таърифларни таҳлил қилиш лозим деб ҳисоблаймиз.

Рус олими Э.Н.Бондаренконинг фикрича, “Меҳнат шартномаси тарафлар келишувга эришган вақтларидан бошлаб, юридик факт бўлиб ҳисобланади. Шу сабабли ҳам тарафларнинг келишувга қандай эришганликлари муҳим аҳамият касб этади. Туб маънода, тарафларнинг келишувга эришишлари меҳнат шартномаси тузишда юридик аҳамиятга эга бўлган жараёндир”. Э.Бондаренконинг тарафларнинг келишувга эришишлари меҳнат шартномаси тузишда юридик аҳамиятга эга бўлган жараён дея таърифлагани алоҳида аҳамиятга эга ҳисобланади. Ҳақиқатда тарафларнинг келишувга эришишлари муҳим аҳамият касб этади, сабаби, агар тарафлар келишув эриша олишмаса, у ҳолда меҳнат шартномаси ҳам тузилмайди ва келишув якунига етмайди.

Рус олими, профессор О.В. Смирнов эса меҳнат ҳуқуқида, меҳнат шартномасини уч хил тушуниш лозимлигини белгилайди. Унинг фикрича, меҳнат шартномаси фуқароларнинг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини амалга ошириш шакли сифатида эътироф этилади, меҳнат шартномаси меҳнат ҳуқуқий муносабатлар юзага келиши ва давом этишининг асоси сифатида кўрсатилади ҳамда меҳнат шартномаси фуқароларни ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва уларни ишдан бўшатишни тартибга солувчи нормаларни ўзида мужассам этган меҳнат ҳуқуқининг асосий институти сифатида тушунилади.

О.В. Смирновнинг меҳнат ҳуқуқида меҳнат шартномасини уч хил асосда тушуниш лозимлигини белгиллаганлиги ўринли эканлигини таъкидлаган ҳолда, унинг фикрларига қўшиламиз, бунинг сабаб шундаки, меҳнат шартномасининг тузилиши билан меҳнат қилиш ҳуқуқи ва меҳнатга оид муносабатлар вужудга келади ва давом этади.

Бошқа бир рус олими С.П. Маврин меҳнат шартномасига, биринчидан, меҳнат ҳуқуқининг ва меҳнат қонунчилигининг институти сифатида, иккинчидан, меҳнат муносабатларини юзага келтириб чиқарувчи факт сифатида; учинчидан, субъектив меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳамда меҳнат муносабатининг юридик модели сифатида баҳо беради. Мавриннинг меҳнат шартномасига субъектив меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳамда меҳнат муносабатининг юридик модели сифатида баҳо берганлиги меҳнат шартномасининг муҳим элементи сифатида эътироф этишимизга сабабчи бўлади.

И.К. Дмитриеванинг фикрича, меҳнат шартномаси иш берувчига зарур ходимларни танлаб олишга йўл очиб берадиган юридик шакл; меҳнат шартномаси шартлари юзасидан келишувга эришиш учун асос бўладиган юридик акт, меҳнат муносабатларининг давом этиши ва ривожланиши асоси; меҳнат ҳуқуқининг энг муҳим институтларидандир.

Бу ерда И. Дмитриева иш берувчига зарур ходимларни танлаб олишга йўл очиб берадиган юридик шакл деганда нимани назарда тутганлигини аниқ очиб бермаган, деган хулосага келинади.

Ҳуқуқшунос олимларнинг меҳнат шартномаси хусусида турли қарашлари мавжуд. Жумладан К.Н. Гусов и В.Н. Толкуновалар меҳнат шартномасини: ходим сифатида меҳнат ҳақида келишув сифатида; меҳнатга оид муносабатлар ва бевосита меҳнат билан боғлиқ муносабатларни юзага келтириб чиқарувчи шакл ва амалда бўлувчи юридик факт ҳамда меҳнат ҳуқуқининг институти деб қарайдилар. К. Гусов и В. Толкуноваларнинг меҳнат шартномасини бевосита меҳнат билан боғлиқ муносабатларни юзага келтириб чиқарувчи шакл сифатида таърифларига қўшиламиз. Уларнинг фикрича, меҳнат билан боғлиқ муносабатларни юзага келтириб чиқарувчи шакл ва амалда бўлувчи юридик факт сифатида таърифлашлари мантиқан ўринли ҳисобланади.

Миллий олимларимиздан М.Ю. Гасанов: “Меҳнат шартномаси иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат муносабатларини юзага келиб чиқишининг муҳим асосларидан бири ҳисобланиб, меҳнат шартномасини тузиш эркинлиги принципи фақатгина унинг ихтиёрий тарзда тузилишини эмас, балки меҳнат муносабатларининг узоқ давом этишини ҳам таъминлаши керак”, деган фикрни илгари суради. Айрим олимларнинг фикрича, меҳнат шартномаси ҳуқуқ ва мажбурият юзага келтирувчи юридик асос сифатида қуйидаги вазифаларни бажаради: у

юримдик факт бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат ҳуқуқий алоқа юзага келганлигини тасдиқловчи ҳужжатдир; меҳнат шартномаси тарафлар бир-бирига нисбатан ҳуқуқларга ҳамда мажбуриятларга эга эканликларини тасдиқловчи далил-дастакдир; меҳнат шартномаси ҳуқуқларни ҳимоя қилиш воситасидир.

Меҳнат шартномаси, бир томондан, меҳнат шартномасини тузишни, ўзгартиришни ва бекор қилишни ўзида акс эттирувчи меҳнат ҳуқуқининг муҳим институти бўлса, бошқа томондан меҳнат шартномаси мавжуд бўлган меҳнат шартларини белгиловчи ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув ҳисобланади. Бу борада ҳуқуқшунос олим М. Гасановнинг фикрини таъкидлаб ўтиш лозим. Унинг қарашларига кўра, меҳнат шартномасини тузишга асосланмаган, ишга ёллаш билан боғлиқ бўлмаган мустақил меҳнат ҳуқуқи билан тартибга солинмайди.

Шунингдек, унинг фикрича, меҳнат шартномасини тузишга асосланмаган, ишга ёллаш билан боғлиқ бўлмаган мустақил меҳнат – меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинмайди. Бундан келиб чиқадики, меҳнат шартномаси тузилмасдан ташкил қилинган меҳнат жараёнига меҳнат қонунчилиги нормалари татбиқ қилинмас экан.

Демак, миллий қонунчиликда меҳнат шартномаси тушунчасига таъриф беришдан олдин унинг ҳуқуқий аҳамияти ва вазифалари ёритиб берилган бўлиб, меҳнат шартномасига берилган расмий таъриф мукамал ҳисобланади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, меҳнат шартномаси тузишнинг умумий шартларининг ҳуқуқий жиҳатдан таҳлил қилиниши натижасида қуйидаги асосий ҳулосаларга келдик:

биринчидан, меҳнат шартномаси ҳуқуқий муносабат сифатида, унинг мазмунини фақат тарафлар томонидан келишилган шартлар эмас, балки тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳам ташкил этади.

иккинчидан, амалиётда меҳнат шартномаси тузилгандан сўнг, ходим шартномада кўрсатилган муддатда ўз меҳнат вазифаларига киришмаслик ҳолатлари учрайди. Бунда ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатни қайси нормалар билан тартибга солиш мумкинлиги аниқлаштирилмаган. Россия Федерациясида эса бундай ҳолда “аннулирование” термини ишлатилиб, ходим вақтида ўз вазифаларини бажаришга киришмаса, меҳнат шартномаси тузилмаган ҳисобланади.

учинчидан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатлари ўртасидаги мавжуд қарама-қаршиликларни бартараф этиш зарур. Хусусан, Меҳнат кодексининг 77-моддасига кўра, ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ёшларни ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади. Аммо бошқа томондан вояга етмаган шахснинг таълими ва соғлиғига таъсир этувчи ҳолатлар юзага келганда, шартномани ўзгартириш ёки бекор қилиши мумкинлиги тўғрисидаги муносабатлар эътибордан четда қолган. Бу эса, Ўзбекистон Республикаси Оила кодексининг 71-моддасида белгилаб қўйилган ота-оналар фарзандларига нисбатан тенг ҳуқуқ ва мажбуриятларга эгаллиги ҳақидаги нормага зид бўлиб қолмоқда.

Меҳнат шартномаларини тузишда ёш чегарасини ҳам ўрганиб чиқадиган бўлсак, дунёнинг турли давлатларида турлича эканлигини кўришимиз мумкин, масалан, Беларусь Республикаси Меҳнат кодексининг 21-моддасида меҳнат

шартномасини 16 ёшдан тузиш мумкинлиги белгиланган бўлиб, ота-оналардан бирининг (фарзандликка олувчилар, васийлик қилувчилар) ёзма розилиги билан ўн тўрт ёшга тўлган шахс, унинг саломатлиги ва ривожланиши учун зарарли бўлмаса, умумий, касбий-техник ва ўрта махсус таълим олишига тўсқинлик қилмаган ҳолатларда, енгил ишларни бажариш ёки профессионал спорт билан шуғулланиш учун меҳнат шартномаси тузилиши мумкинлиги, бунда ўн тўрт ёшдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар бажариши мумкин бўлган енгил иш турлари рўйхати давлат меҳнат сиёсатини олиб боровчи давлат бошқаруви органи томонидан тасдиқланиши белгилаб қўйилган.

Чехия давлати қонунчилигига кўра, шахс 15 ёшга етиб, мажбурий бошланғич (9-синф) мактаб таълимини олгандан сўнг ишга жойлаша олади. Бу ўсмир ўқув йили тугагандан кейин йилнинг 1-июл санасидан меҳнат шартномасини имзолаши мумкинлигини англатади. Вояга етмаган шахснинг ота-онаси ўсмир 16 ёшга тўлгунга қадар иш унинг таълим олиши, соғлиги ва ривожланиши жавоб бермаслигини исбот қилса, суд орқали меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга.

Франция меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномалари умумий қонунчилик асосида тузилиши назарда тутилган. (L 1221-1 модда). Амалдаги меҳнат қонунчилигига кўра, 16 ёшга тўлмаган шахслар белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат шартномаларини тузишлари мумкин (масалан, 16 ёшга тўлмаган болалар оилавий корхоналарда ёки хўжаликларда ишлашлари мумкин). Бундай меъёрлар “кичик ходим” ларга таътил пайтида ёки бутун ўқув йили давомида бўш вақтларида ишлашга имкон беради.

Финляндияда, Ёш ишчилар тўғрисидаги Акт 18 ёшга тўлмаганларга нисбатан қўлланилади. Ушбу Акт 1993-йил 19-ноябрда қабул қилинган бўлиб, унда 15 ёшга тўлган ва бошланғич мактабда мажбурий таълим олган ўсмирлар доимий ишга қабул қилинишида ўзи меҳнат шартномасини тузиши мумкинлиги белгиланган.

Вояга етмаган 15 ёшга тўлмаган шахснинг ишга жойлашуви таълим олишига ҳалақит бермаслиги, меҳнат шартномасини тузишда, унинг ота-онаси ёки васийнинг рухсати билан ўсмирнинг ўзи томонидан тузилиши мумкин. Ота-она ёки васий, ўсмирнинг тарбияси, ривожланиши ёки соғлиғига таъсир қилади деб ҳисобласа, ўсмирнинг меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлилиги кўрсатиб ўтилган. Мактаб таътиллари пайтида эса таътил вақтининг ярмидан кўп бўлмаган муддатда ишлаши мумкинлиги, ўқиш вақтида қисқа муддатли бўлиши мумкин. Календарь йилида 14 ёшга тўладиган 13 ёшли ўсмир ҳам енгил ишларни бажаришига рухсат этилади.

Меҳнат хавфсизлиги ташкилотининг рухсати билан 13 ёшидаги ўсмир бадий ва маданий намоишлар ёки бошқа тегишли тадбирларда вақтинча ижрочи ёки ёрдамчи сифатида ишлаши мумкинлиги мустақкамлаб қўйилган.

Шунингдек, агар меҳнат муносабатларининг давомийлиги уч ойдан ортиқ муддатга тақдим этилса, ёш ходим меҳнат муносабатлари бошланганидан кейин бир ойдан кечиктирмай иш берувчининг ҳисобидан тиббий кўрикдан ўтиши белгиланган. Ёш ходимнинг аввал берилган тиббий маълумотномаси бўлса ёки савдо, офис ёки бошқа шунга ўхшаш енгил ишларда ишласа, тиббий кўрик шарт бўлмайди.

Иш берувчида ёш ходимнинг тўлиқ исми, шарифи ва туғилган санаси, яшаш манзили, ота-онаси ёки васий ҳақида маълумотлар, меҳнат муносабатлари бошланган сана, иш мажбуриятлари тавсифи рўйхати шакллантирилган бўлади.

Юқорида илгари сурилган хулосалардан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини такомиллаштиришга доир қуйидаги таклифлар ишлаб чиқилди.

Меҳнат кодексининг 73-моддасини қуйидаги таҳрирда ўзгартириш лозим:

“73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни.

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

- ✓ иш жойи;
- ✓ меҳнат функцияси;
- ✓ иш бошланадиган кун;
- ✓ меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контрактлар)ни тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида зарур шартлардан бирортаси мавжуд бўлмаса, бу меҳнат шартномасининг тузилмаган деб ҳисобланишига ёки меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келмайди. Бундай ҳолларда иш берувчилар дарҳол меҳнат шартномасига тушириб қолдирилган зарурий шартни киритишлари шарт.

Меҳнат шартномасининг қўшимча шартларига қуйидагилар киритилиши мумкин:

- ходимга меҳнат шaroитлари белгиланган ҳолда ЯТММ (ягона таъриф малака маълумотномаси) ва ММ (мансаб маълумотнома)сида назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;

- бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шарти сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш;

- агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати;

- ходим учун белгиланган иш вақти режими;
- қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллار бериш;

- ижтимоий-маиший тусдаги шaroитлар;
- муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш ва бошқалар.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас”.

Меҳнат кодексининг 73-моддасини янги таҳрирда баён этиш ва унда меҳнат шартномасининг шартларини аниқ кўрсатиш лозим.

Меҳнат кодекснинг 241-моддасида назарда тутилган талабларга қаттиқ риоя этилган ҳолда, ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёшни ўн тўрт ёшга тўлганидан кейин белгилаш мумкин.

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш.

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун улар ўн тўрт ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилинишига йўл қўйилади. Бунда ота-она бирининг ёки ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг кейинчалик вояга етмаганнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказди деган асосли гумони пайдо бўлганда имзоланган шартнома бекор қилиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш ушбу Кодекснинг назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997-йил 11-март кунидаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарорида назарда тутилган меҳнат шартномасининг асосий ва қўшимча шартларини таҳлил қилган ҳолда қонун ҳужжатларидаги ҳар хилликни таъминлашга эришиш мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2020 йил 1 майгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: “Адолат”, 2017 й. – Б. 288.
2. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дисс. канд. юр. наук. – М., 2003. – С. 12.
3. Бондаренко Э.Н. Заключение трудового договора: противоречия и пробелы в Трудовом кодексе Российской Федерации // Право и экономика. 2004. N 9.
4. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве. Дисс. док. юр. наук. – М., 2009. – С. 108.
5. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Б. Трудовое право России: Учебник. СПб.: ИД Санкт-Петербургского гос. ун-та, изд-во юрид. фак-та Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2005. – С. 137.
6. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М.: Юристъ, 2004. – С. 173–174.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2003. – С. 180.
8. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. Тошкент. “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси”. 1999. – Б. 5.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь. https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/21.htm.