

МУДДАТЛИ МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШДА ХОДИМЛАР ХУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ МАСАЛАЛАРИ

Бону Давлатназаровна РАХИМБЕРГАНОВА

таянч докторант

Тошкент давлат юридик университети

Тошкент, Ўзбекистон

Аннотация

Мазкур мақолада Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги таҳлил қилинган ҳолда, муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг иш берувчи ва ходим учун ижобий ҳамда салбий жиҳатлари аниқланган. Шунингдек, миллий қонунчиликни такомиллаштиришга доир илмий ва амалий хулосалар, таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Таянч сўзлар: меҳнат шартномаси муддатлари, муддатли меҳнат шартномаси, иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқи.

ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Бону Давлатназаровна РАХИМБЕРГАНОВА

базовый докторант

Ташкентский государственный юридический университет

Ташкент, Узбекистан

Аннотация

В данной статье на основе анализа трудового законодательства Республики Узбекистан изложены положительные и негативные аспекты заключения срочного трудового договора для работодателя и работника. Кроме того, были подготовлены научные и практические заключения, а также предложения и рекомендации по совершенствованию национального законодательства.

Ключевые слова: сроки трудового договора, срочный трудовой договор, права работодателя на заключение срочного трудового договора.

Бозор иқтисодиёти шиддат билан ривожланиб бораётган ҳозирги шароитда Ўзбекистонда ижтимоий масалаларга алоҳида эътибор қаратилган. Хусусан, фуқароларнинг меҳнат қилиш, муносиб турмуш кечиришлари учун даромад манбаига эга бўлишлари билан боғлиқ ҳуқуқлари таъминланиб, уларга ҳуқуқий кўмак бериб келинмоқда. Давлатимиз сиёсатининг устувор йўналишларида ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш асосий ўринда эканлигини 2017 йилда қабул қилинган Ҳаракатлар стратегияси,

2022 йилда қабул қилинган 2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида ўрнатилган устувор йўналишлар мазмунида кўришимиз мумкин.

1. Маълумки, меҳнат ҳуқуқи ҳамда меҳнат қонунчилигида ўрнатилган нормалар айрим ҳолларда ходим, айрим ҳолларда иш берувчи манфаатига хизмат қилади. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат кодекси” (кейинги ўринларда – Меҳнат кодекси) 2-моддасида меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва ҳавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашиши [1] назарда тутилган. Айни пайтда, меҳнат қонунчилиги юқоридаги қоидага асосланган трипартизм (*Трипартизм – касаба уюшмалари, иш берувчиларнинг вакиллари ҳамда ҳукумат томонидан келишиши мақсадида маслаҳатлаш ўтказишига асосланган принцип*) принципи асосида шаклланган.

Меҳнат муносабатларида иш берувчи билан ходим ўртасида бўйсунувнинг мавжуд эканлиги эса, ходимлар ҳуқуқларини турли воситалар орқали ҳимоя қилиниши лозимлигини англатади. “Меҳнат кодекси”да ходимларга турли кафолат ва имтиёзлар белгилаб кўйилганлиги ҳам айрим иш берувчиларнинг манфаатларига маълум даражада зид бўлиб қолиши мумкин. Айниқса, муддатли меҳнат шартномасини тузишда меҳнат қонунчилигида айрим чекловларнинг мавжуд эканлиги иш берувчилар томонидан қонунни айланиб ўтиш йўллари излашга олиб келади. Жумладан, муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун келишувини тузиши мумкин.

Барчамизга маълумки, “Меҳнат кодекси”нинг 75-моддасида меҳнат шартномалари номуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, шунингдек, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин эканлиги, 76-моддада эса, иш берувчи фақат айрим ҳоллардагина муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқига эга эканлиги кўрсатилган. Хусусан, Кодекснинг 76-моддасидаги нормага кўра, муддатли меҳнат шартномалари бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда; корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан; қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

2001 йил 30 декабрда қабул қилинган Россия Федерациясининг Меҳнат кодексининг ўзига хос хусусиятларидан бири – муддатли меҳнат шартномаси билан боғлиқ махсус нормаларнинг мавжудлигидир. Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 59-моддасида муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлган йигирмадан ортиқ ҳолат санаб ўтилган. Модданинг биринчи бандида муддатли меҳнат шартномаси тузилиши керак бўлган ҳолатлар кўрсатилган. Унга кўра муддатли меҳнат шартномаси:

- иш жойи сақланган ҳолда вақтинча йўқ ходимнинг вазифаларини бажарувчи шахслар билан;
- икки ойдан ортиқ бўлмаган вақтинчалик ишларда;
- мавсумий ишларда;
- хорижда ишлашга юборилаётганлар билан;
- иш берувчининг одатий фаолияти доирасидан четга чиқувчи ишларга (қурилиш, тамирлаш ва ҳ.к.), шунингдек бир йилгача олдиндан режалаштирилган иш ва хизматлар ҳажмининг ортиши билан боғлиқ ҳолатларда;

- муайян вақтга ёки маълум бир ишни бажариш муддатига ташкил этилган ташкилотларга ишга кираётганлар билан;
- маълум бир ишнинг тугалланиши аниқ сана билан белгилаб бўлмайдиган ишларни бажариш вақтига ёлланилаётганлар шахслар билан;
- стажировка шаклидаги амалиёт, касбий малакани ошириш билан боғлиқ ишларга кираётган шахслар билан тузилади;
- сайланадиган ташкилотларга сайланганлар;
- шунингдек, сайланма органларнинг фаолиятини таъминловчилар билан;
- аҳоли бандлигига кўмаклашувчи органлар томонидан муайян ишларни бажариш ёхуд жамоат ишларига жалб қилинганда;
- муқобил ҳарбий хизматни ўташга юборилганлар билан;
- қонунда назарда тутилган ҳолатларда тузилади.

Шунингдек, мазкур модданинг иккинчи қисмида тарафларнинг ўзаро келишуви асосида муддатли меҳнат шартномаси тузишга йўл қўйилиши мумкин бўлган ҳолатлар белгиланган. Буларга:

- кичик тадбиркорлик субъектларига ишга кираётганлар билан;
- пенсионерлар билан;
- корхона раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва бош бухгалтерлар билан;
- ўриндошлик асосида ишловчилар ва бошқалар киради [4].

Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 29-моддаси 1-бандига кўра, меҳнат шартномаси:

- номуайян муддатга;
- бир йилдан кам бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига;
- вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнини тўлдириш мақсадида;
- мавсумий ишни бажариш вақтига тузилиши мумкин.

Қозоғистон Республикаси меҳнат қонунчилигида муддатли меҳнат шартномасининг энг кам муддати белгиланган бўлиб, унинг энг узоқ

муддати эса қонунчиликда кўрсатиб ўтилмаган. Бир йилдан кам муддатга фақатгина мавсумий ишлар юзасидан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин [5]. Мазкур давлатларда муддатли меҳнат шартномасини тузиш асослари меҳнат қонунчилигида аниқ белгиланганлигини ижобий баҳолаш мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси тузилиши бир қарашда иш берувчилар манфаатлари учун хизмат қиладигандек кўринади, сабаби меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари аниқ белгиланганлиги ва бир мунча мушкул жараён эканлигидадир. Бундан ташқари иш берувчилар учун муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг бошқа ижобий томонларини ҳам кўрсатиш мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномасини тузиш ходимни синаб куриш имконини беради. Бундай вазиятда ишга қабул қилишда дастлабки синов мавжуд-ку деган фикр туғилиши табиий ҳол. Албатта мавжуд. Аммо, дастлабки синовни қўллашда меҳнат қонунчилигида ўзига хос шартлар ўрнатилганлигини унутмаслик лозим.

Биринчидан, дастлабки синов ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш мақсадида ўрнатилади.

Иккинчидан, ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилар ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Учинчидан, дастлабки синов муддати 3 ойдан ошиб кетмаслиги керак.

Тўртинчидан, агар дастлабки синов натижасига кўра ходим ўз меҳнат вазифасини уддалай олмаганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилиниши натижасида ходим судга мурожаат қилса, иш берувчи ходимнинг дастлабки синовдан ўтмаганлигини исботлаб бериши керак. Рус олими Т.Сувалованинг

фикрича, дастлабки синов натижасида меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда иш берувчи томонидан чиқарилган буйруқ мазмунида дастлабки синов натижасига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган сабабларни кўрсатиш керак [3; 222].

Шундай қилиб, агар иш берувчи муддатли меҳнат шартномаси тузадиган бўлса, у ходимнинг малакаси ва иш тажрибасини белгиланган муддатда эришган натижалари орқали баҳолай олади. Келгусида ушбу ходим билан ишлай олишига кўзи етадиган бўлса, меҳнат шартномаси муддатини узайтиради. Албатта бундан бажарилажак ишнинг хусусиятидан келиб чиққан ҳолларда тузиладиган меҳнат шартномалари мустасно.

Эътибор берадиган бўлсак, миллий меҳнат қонунчилигида муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишда ҳеч қандай огоҳлантириш муддати белгиланмаган, бундан ташқари шартномани бекор қилишнинг алоҳида тартиби ҳам мавжуд эмас. Меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат шартномада келишиб олинган муддатнинг тугаши асос бўлади. Германия Федератив Республикаси қонунчилигида ҳам муддатли меҳнат шартномасининг бекор қилинишида ҳеч қандай шарт мавжуд эмас [6].

Аслини олганда муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчи шартнома муддатини тугаш вақтига сергак бўлиб туриши керак. Сабаби агар бу жараёнда муддатни ўтказиб юборадиган бўлса шартномани номуайян муддатга тузилган деб топилишига олиб келади (“Меҳнат кодекси”нинг 105-моддаси).

Шу сабабли, “Меҳнат кодекси”нинг 105-моддасига ўзгартириш киритиш ва унда шартномани муддати тугаганлиги ҳақида тарафлар бир бирини огоҳлантириши мумкин бўлган муддатни белгилаш лозим (3 кунлик муддат етарли деб ҳисоблаймиз). Агар иш берувчи номуайян муддатга тузилган шартномани бекор қилишни истаса, ундай ҳолда “Меҳнат кодекси”нинг 100-103-моддалари қоидаларига ва шу билан боғлиқ бошқа нормаларга риоя қилиши талаб этилади. Муддатли меҳнат шартномасини

бекор қилинишида эса муддатнинг тугашининг ўзи етарли. Бу жараён иш берувчилар учун ижобий бўлса-да, ходимлар томонидан ҳамиша қораланади.

Шунингдек, муддатли меҳнат шартномаси бекор қилинганида иш берувчи ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўламайди. “Меҳнат кодекси”нинг 109-моддасига кўра иш берувчининг ташаббуси билан (ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно) меҳнат шартномаси бекор қилинадиган бўлса, иш берувчи ходимга унинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан (жамоа шартномасида кўпроқ миқдор назарда тутилиши ҳам мумкин) ишдан бўшатиш нафақаси тўлашга мажбур.

Таъкидлаш жоизки, муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимлар келгусида шартнома муддатини узайтириш мақсадида юқори натижалар кўрсатишга, корхонага кўпроқ фойда келтиришга ҳаракат қиладилар. Кучли рақобат шароитида ишлайдилар. Худди яшаш учун кураш жараёнини бошдан кечирадилар. Натижада ходимларнинг касбий сифати ҳам орта боради.

Муддатли меҳнат шартномаси тузишнинг ижобий томонларини яна кўп санаб бериш мумкин, бироқ унинг айрим салбий томонлари ҳам мавжудлигини унутмаслик лозим. Қуйида уларни таҳлил қиламиз:

Биринчидан, муддатли меҳнат шартномасининг тузилиши ходимнинг ишга кирган корхонасига умрбод боғланмаслиги ва ишини виждонан бажармаслигига олиб келиши мумкин. Чунки муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходим ҳамиша кетиш тараддудида бўлади, ҳар доим захирага иш топиб қўйиш керак эканлигини ўйлаб юради, яъни ходим психологик нуқтаи-назардан кучли таъсир остида бўлади. Жанубий Кореялик олимлар Вурам Парк ва Жисун Баекларнинг таъкидлашича, ишнинг доимий характерга эга эмаслиги ходимни ҳар доим стресс ҳолатда бўлишига олиб келади, бунинг натижасида эса, ходимлар ёмон иллатларга (ичкилик) берилиб кетади [7; 158].

Иккинчидан, муддатли меҳнат шартномаси асосида ходимларни тез-тез алмаштириш “ходимлар қўнимсизлиги”ни келтириб чиқаради. Бир йиллик меҳнат шартномаси тузишга қонун рухсат берса, иш берувчи ҳар йили янги ходим ёллашга ҳақли бўлиб қолади. Бу эса, ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида давлатга ҳам зарар етказади. Ишсизлик тобора ортиб бораверади.

Учинчидан, муддатли меҳнат шартномаси тузилгач, иш берувчилар ходимлар устидан мутлақ ҳукмронликни амалга оширишга ҳаракат қиладилар. Иш берувчи ходимни таътил вақти ишга чақирса ҳам, ишдан ташқари ишларга жалб этса ҳам, лавозим вазифасига кирмайдиган топшириқлар берса ҳам ходим айнан муддатли меҳнат шартномасини узайтириш мақсадида иш берувчининг ноқонуний талабларини бажаришга мажбур бўлади. Бундай ҳолат эса, нафақат ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишига, балки бугунги кунда давлатимиз кураш олиб бораётган бир пайтда мажбурий меҳнатга йўл қўйиб берилган бўлади. Натижада иш берувчиларнинг жавобгарлиги юзага келади (Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 51-моддасига кўра, меҳнатга бирон-бир шаклда маъмурий тарзда мажбурлаш, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно, — энг кам иш ҳақининг ўн бараваридан ўттиз бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади. Худди шундай ҳуқуқбузарлик маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такроран содир этилган бўлса, — энг кам иш ҳақининг ўттиз бараваридан юз бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади) [2].

Тўртинчидан, муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаш ходимларнинг турли устамалар ва кафолатлардан фойдаланиш ҳуқуқига ҳам дахл қилиши мумкин. Масалан, айрим корхоналарнинг жамоа шартномаларида мазкур корхонада 2 йилдан ортиқ ишлаган ходимга 10 % устама ёки 5 йилдан ортиқ ишлаган ходимларга 3 кунлик қўшимча таътиллари берилиши назарда тутилиши мумкин. Агар муддатли меҳнат шартномаси 1 йиллик бўлса, уларда бундай қўшимча кафолатлардан фойдаланиш

имконияти мавжуд бўлмайди. Ҳуқуқни қўллаш амалиётида бундай ҳолатларни қўплаб учратиш мумкин.

Айтиб ўтиш жоизки, бугунги кунда иш берувчиларнинг муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқини кенгайтириш жараёни кетмоқда. Янги таҳрирдаги “Меҳнат кодекси”нинг лойиҳасида ҳам муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлган ҳолатлар кенгайтирилган. Шунингдек, ушбу лойиҳада айрим ҳолларда тарафлар ўзаро келишиб муддатли меҳнат шартномаси тузиши мумкин эканлиги назарда тутилган. Албатта Кодексида бундай нормаларнинг киритилиши келгусида иш берувчиларнинг меҳнат қонунчилигига тўлиқ риоя этишига олиб келади. Умуман олганда муддатли меҳнат шартномаси бўладими, номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси бўладими, иш берувчилар қонун талабидан чиқмаган ҳолда меҳнат муносабатларини амалга оширишлари лозим.

Хулоса ўрнида шунини айтиш мумкинки, муддатли меҳнат шартномасини тузиш асосан ходимлар ҳуқуқларини чеклайди. Демак, бундан келиб чиқадики, иш берувчилар муддатли меҳнат шартномасини тузишдан ҳар доим манфаатдор бўлиб келганлар. Юқорида амалга оширилган таҳлил натижалари сифатида қуйидаги таклиф ва тавсияларни илгари суриш мумкин:

Биринчидан, “Меҳнат кодекси”да муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлган қуйидаги ҳолатларни аниқ белгилаш:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартларини ҳисобга олган ҳолда муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб, ишнинг тамомланиши аниқ сана билан белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда;

ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, ходимнинг ёзма илтимосига асосланган ҳолда;

вақтинчалик йўқ бўлган, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан иш жойи ва лавозими сақланиши лозим бўлган, ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариш вақтига мўлжаллаб;

вақтинчалик ишларга (2 ойдан ортиқ бўлмаган муддатга), мавсумий ишларга жалб этилган ходимлар билан;

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

сайланадиган лавозимга сайланган ходим билан унинг сайланиш муддатига мўлжаллаб;

масофавий меҳнат қилиш учун ёлланган ходимлар билан;

ишни табиий шароитлар сабабли фақат муайян давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлганда мавсумий ишларни бажариш учун;

иш берувчининг одатдаги фаолияти доирасидан ташқарига чиқадиган ишларни (реконструкция қилиш, монтаж қилиш, ишга тушириш-созлаш ишлари ва бошқа ишлар), шунингдек ишлаб чиқаришни ёки кўрсатиладиган хизматлар ҳажмини олдиндан маълум бўлган вақтинчалик (бир йилгача) кенгайтириш билан боғлиқ ишларни бажариш учун;

ташкilotнинг таъсис ҳужжатларига биноан олдиндан белгиланган муддатга ташкил этилган ташкilotларга ишга кираётган шахслар билан;

ташкilotда ўқитиш, касб ўргатиш шартномаси билан бевосита боғлиқ бўлган ишларни бажариш, ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётини ёки стажировкани ўташ муддатига мўлжаллаб;

муқобил хизматни ўташ учун юборилган фуқаролар билан, муқобил хизматнинг қонун ҳужжатларида белгиланган муддатига мўлжаллаб;

меҳнат органлари томонидан вақтинчалик хусусиятга эга бўлган ишларга ёки ҳақ тўланадиган жамоат ишларига юборилган шахслар билан;

Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида келган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар билан қонун ҳужжатларида белгиланган муддатларга “Меҳнат кодекси” ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

Иккинчидан, тарафлар келишуви билан муддатли меҳнат шартномаси тузишда алоҳида қоида ўрнатиш лозим.

Ходим ва иш берувчи ўзаро келишган ҳолда муддатли меҳнат шартномаси тузиши мумкин. Шартнома муддати ходим манфаатларини инобатга олган ҳолда уч йилдан ортиқ бўлмаган муддатга белгиланади.

Муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида ва ундан кейин тарафлар ўртасида муддатни белгилаш ёки ўзгартириш билан боғлиқ низо келиб чиқадиган бўлса, шартнома муддатини белгилашда ихтиёрий келишувга эришилганлик фактини тасдиқлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Иш берувчи ходимни муддатли меҳнат шартномаси тузишга мажбурлаган тақдирда жавобгарликка тортилади

Учинчидан, муддатли меҳнат шартномаси тузилганда шартномада неустойка тўлаш билан боғлиқ бўлган тарафлар жавобгарлигини кучайтириш ҳамда қатъий белгилаш масаласини кўриб чиқиш лозим. Бунда иш берувчиларнинг неустойка тўлаш билан боғлиқ мажбуриятини ошириш билан боғлиқ нормани янги таҳрирдаги “Меҳнат кодекси”га киритиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

Мазкур таклиф ва тавсиялар Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат кодекси”нинг янги таҳририни қабул қилишда инобатга олинishi келгусида меҳнат қонунчилигини янада такомиллаштиришда ва ҳуқуқни қўллаш амалиётида мавжуд муаммоларга барҳам беришда муҳим аҳамият касб этган бўлар эди. Шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини тузиш, меҳнат шартномаси муддатини ўзгартириш ва муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини мукамаллаштириш, миллий меҳнат қонунчилигининг Европа стандартларига янада мос бўлишига олиб келади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1.Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005 й., 37-38-сон, 280-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси

палаталарининг Ахборотномаси, 2019 й., 2-сон, 47-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон, 24.05.2019 й., 03/19/542/3177-сон.

2. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. //Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 й., 3-сон; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 й., 9-сон, 193-модда, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2004 й., 25-сон, 287-модда, 37-сон, 408-модда, Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 й., 2-сон, 47-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 13.09.2019 й., 03/19/567/3737-сон.

3. Сувалова Т. Испытательный срок при срочном трудовом договоре. //Вестник университета, 2017. – № 2.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. www.consultant.ru,

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V. www.online.zakon.kz.

6. “The Part-Time Work and Fixed-Term Employment Act” [Teilzeit- und Befristungsgesetz]. Official source: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg>.

7. WooRam Park, Jisun Baek. The impact of employment protection on health: Evidence from fixed-term contract workers in South Korea. Social Science & Medicine 233 (2019). P. 158-170. www.sciencedirect.com.