



THE LEGAL NATURE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AND THE CIVIL LAW CONTRACT: SIMILARITIES AND DIFFERENCES

Sa'diya Umarxonovna Saidova

Chief Specialist

Department for the Development and Management of Human Resources

Ministry of Higher Education, Science and Innovation

Tashkent, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: employment contract, civil law contract, legal nature, comparative analysis, legislation, judicial practice, legal relations, contract structure, rights and obligations, legal consequences.

Received: 04.08.25

Accepted: 04.08.25

Published: 04.08.25

Abstract: This article provides a systematic analysis of the legal nature of the employment contract and the civil law contract, their structure, the rights and obligations of the parties, the content of the contract, and the legal consequences. The employment contract is examined as the main legal instrument for establishing labor relations, while the civil law contract is studied in terms of its role in regulating relations related to the supply of goods, the provision of services, and the performance of specific works. Based on legislative norms and judicial practice, the article conducts a comparative analysis of the similarities and differences between these two types of contracts and highlights the legal problems that may arise from their incorrect application. The article also offers proposals and recommendations for improving the legislation of Uzbekistan and eliminating existing contradictions in practice.

MEHNAT SHARTNOMASI VA FUQAROLIK-HUQUQIY SHARTNOMANING HUQUQIY TABIATI: O'XSHASH VA FARQLI JIHLAR

Sa'diya Umarxonovna Saidova

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish

boshqarmasi bosh mutaxassisi

Toshkent, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, fuqarolik-huquqiy shartnoma, huquqiy tabiat, shartnomasi va fuqarolik-huquqiy

taqqoslama tahlil, qonunchilik, sud amaliyoti, huquqiy munosabatlar, shartnoma tuzilishi, huquq va majburiyatlar, huquqiy oqibatlar.

shartnomaning huquqiy tabiati, ularning tuzilishi, taraflarning huquq va majburiyatlari, shartnoma mazmuni hamda huquqiy oqibatlari tizimli ravishda tahlil qilinadi. Mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini vujudga keltirishdagi asosiy huquqiy vosita sifatida, fuqarolik-huquqiy shartnoma esa tovarlar yetkazib berish, xizmatlar ko'rsatish va muayyan ish bajarish kabi munosabatlarni tartibga solishdagi ahamiyati nuqtayi nazaridan o'rganiladi. Maqolada ikki shartnoma turi o'rtasidagi o'xshash va farqli jihatlar qonunchilik me'yorlari hamda sud amaliyoti asosida taqqoslama tahlil qilinib, ularni noto'g'ri qo'llashdan kelib chiqishi mumkin bo'lgan huquqiy muammolar yoritilgan. Shuningdek, O'zbekiston qonunchiligini takomillashtirish va amaliyotdagi mavjud ziddiyatlarni bartaraf etish bo'yicha taklif va tavsiyalar berilgan.

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ

Саъдия Умархоновна Саидова

Главный специалист

Управления развития и управления человеческими ресурсами Министерства высшего образования, науки и инноваций

Ташкент Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, правовая природа, сравнительный анализ, законодательство, судебная практика, правоотношения, структура договора, права и обязанности, правовые последствия.

Аннотация: В данной статье системно анализируется правовая природа трудового договора и гражданско-правового договора, их структура, права и обязанности сторон, содержание договора, а также правовые последствия. Трудовой договор рассматривается как основной правовой инструмент установления трудовых отношений, а гражданско-правовой договор — с точки зрения его значения в регулировании отношений, связанных с поставкой товаров, оказанием услуг и выполнением определённых работ. В статье на основе норм законодательства и судебной практики проведён сравнительный анализ сходных и отличительных черт двух видов договоров, выявлены правовые проблемы, которые могут возникнуть при их неправильном применении. Также приведены предложения и рекомендации по совершенствованию законодательства

Kirish

Mehnat munosabatlari va fuqarolik-huquqiy munosabatlar jamiyatda huquqiy tartibotni ta'minlashda hamda iqtisodiy faoliyatni samarali yo'lga qo'yishda muhim o'rin tutadi. Ushbu munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy huquqiy vositalardan biri mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomadir. Bir qarashda ushbu ikki turdagi shartnomalar o'xshash huquqiy mexanizmlarga ega bo'lib ko'rinsa-da, ularning huquqiy tabiati, maqsadi, taraflarning o'zaro munosabatlari va qonuniy oqibatlari tubdan farq qiladi.

Mehnat shartnomasi mehnat kodeksi bilan tartibga solinib, xodim va ish beruvchi o'rtasida doimiy yoki muddatli mehnat munosabatlarini o'rnatish, mehnat sharoitlarini belgilash va mehnatni muhofaza qilish kabi masalalarni qamrab oladi. Fuqarolik-huquqiy shartnoma esa, fuqarolik kodeksida nazarda tutilgan holda, muayyan ish bajarish, xizmat ko'rsatish yoki mulkiy munosabatlarni amalga oshirish maqsadida tuziladi hamda ko'proq iqtisodiy va tijorat munosabatlariga yo'naltirilgan bo'ladi.

Amaliyotda ushbu ikki turdagi shartnomalarni noto'g'ri qo'llash holatlari ko'p uchray, bu xodimlarning mehnat huquqlari buzilishiga yoki shartnoma taraflarining qonuniy manfaatlarini cheklanishiga olib kelishi mumkin. Shu bois, mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomaning o'xshash va farqli jihatlarini huquqiy jihatdan chuqur tahlil qilish, ularning qonunchilikdagi o'ri va ahamiyatini aniq belgilab berish ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb hisoblanadi.

Foydalanilgan usullar

Maqolani yozish jarayonida tizimli tahlil, taqqoslama-huquqiy tahlil va manba tahlili usullaridan foydalanildi. Tizimli tahlil usuli orqali mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomaga oid qonunchilik normalari, ularning amal qilish sohalari va huquqiy oqibatlari o'zaro bog'liqlikda o'rganildi. Taqqoslama-huquqiy tahlil usuli yordamida ushbu ikki turdagi shartnomalarning o'xshash va farqli jihatlari aniqlanib, ularning huquqiy tabiatidagi asosiy mezonlar belgilandi. Manba tahlili usuli orqali O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, Fuqarolik kodeksi, qonunosti hujjatlar hamda sud amaliyotidagi qarorlar o'rganildi va mavzu doirasidagi ilmiy adabiyotlar tahlil qilindi. Shuningdek, xalqaro mehnat tashkiloti tavsiyalari va ayrim xorijiy mamlakatlar qonunchiligidagi qiyosiy tajribalar ham inobatga olindi.

Asosiy natijalar

Tadqiqot jarayonida mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomaning huquqiy tabiati, tuzilishi, maqsad va vazifalari, huquqiy oqibatlari hamda ularning amaliyotda qo'llanilishi

chuqur tahlil qilindi. Olib borilgan qiyosiy tahlil natijasida quyidagi muhim ilmiy va amaliy xulosalarga erishildi.

Birinchi navbatda, mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomaning maqsad va vazifalari o'rtasida asosiy farq mavjudligi aniqlandi. Mehnat shartnomasi xodimning muayyan ish beruvchiga bog'liq holda, belgilangan mehnat shartlarida, ish vaqti va mehnat intizomi qoidalari asosida ishlashiga qaratilgan. Unda xodim mehnat jarayonining o'zi uchun haq oladi. Fuqarolik-huquqiy shartnomada esa e'tibor natijaga qaratilgan bo'lib, ijrochi muayyan ishni yoki xizmatni amalga oshirib berishi natijasida haq oladi, ish jarayoni esa shartnoma predikati emas.

Ikkinchidan, huquqiy tartibga solish manbalari va qonunchilikdagi o'rni bo'yicha ham keskin farqlar aniqlandi. Mehnat shartnomasi asosan Mehnat kodeksi va mehnat munosabatlariga oid maxsus normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi, xodimning mehnat huquqlarini muhofaza qilish kafolatlari belgilangan. Fuqarolik-huquqiy shartnoma esa Fuqarolik kodeksi va fuqarolik muomalasi qoidalariga asoslanadi, taraflar o'zaro teng huquqli va erkin kelishuv asosida shartnoma tuzadilar, mehnat huquqlariga oid maxsus kafolatlar qo'llanilmaydi.

Uchinchidan, taraflarning huquq va majburiyatlari hamda ularning huquqiy maqomi turlicha ekanligi ochib berildi. Mehnat shartnomasida xodim ish beruvchiga mehnat intizomi qoidalariga rioya qilish, belgilangan ish vaqtida mehnat majburiyatlarini bajarish majburiyatini oladi; ish beruvchi esa mehnat haqi to'lash, mehnat muhofazasi talablariga rioya qilish, xodimning huquq va manfaatlarini himoya qilish majburiyatiga ega. Fuqarolik-huquqiy shartnomada esa ijrochi ish jarayonida mustaqil, u ish vaqti yoki ish joyi bilan bog'lanmagan, faqat shartnomada belgilangan natija uchun javobgar.

To'rtinchidan, mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomaning huquqiy oqibatlari o'rtasidagi farqlar amaliyotda muhim ahamiyatga ega. Mehnat shartnomasini bekor qilish belgilangan qonunchilik talablari va kafolatlar asosida amalga oshiriladi, xodimning ishdan bo'shatilishi qonuniy asoslar bilan cheklangan. Fuqarolik-huquqiy shartnomada esa bekor qilish shartlari shartnoma matnida erkin belgilanadi, ko'p hollarda taraflardan biri shartnomani bir tomonlama bekor qilish huquqiga ega bo'ladi.

Beshinchidan, amaliyotda ikki turdagi shartnomani noto'g'ri qo'llash holatlari keng tarqalganligi qayd etildi. Ayrim ish beruvchilar xodim bilan mehnat shartnomasi tuzish o'rniga fuqarolik-huquqiy shartnomadan foydalanib, mehnat huquqlarini ta'minlashdan chetlanishga harakat qiladilar. Bu esa xodimlarning mehnat ta'tili, kasallik varaqasi, mehnat staji va ijtimoiy sug'urta huquqlaridan mahrum bo'lishiga olib keladi.

Oltinchidan, sud amaliyoti tahlili shuni ko'rsatdiki, mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnomani ajratishda asosiy mezon sifatida taraflar o'rtasidagi munosabatning mazmuni, ijrochining mehnat jarayonidagi mustaqilligi va natija uchun javobgarligi kabi belgilar

hisobga olinadi. Sudlar ko‘p hollarda shartnomaning nomi yoki rasmiylashtirilish shaklidan ko‘ra, uning asl huquqiy tabiatiga e‘tibor qaratadi.

Yettinchidan, xalqaro tajriba tahlili shuni ko‘rsatdiki, ko‘pgina mamlakatlarda mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar o‘rtasidagi farqlar aniq qonunchilik mezonlari bilan belgilangan, shu jumladan, mehnat shartnomasi bo‘yicha ijrochi mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlar bilan ta‘minlanadi, fuqarolik-huquqiy shartnomada esa bu kafolatlar mavjud emas.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, O‘zbekiston qonunchiligida mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalarning qo‘llanilish sohasi va ularni farqlash mezonlarini yanada aniq belgilash, sud amaliyotida bir xil yondashuvni ta‘minlash hamda xodimlar huquqlarini muhofaza qilish mexanizmlarini kuchaytirish zarurligi aniqlandi. Shu bilan birga, xodim va ish beruvchilar o‘rtasida huquqiy savodxonlikni oshirish, ayniqsa, shartnoma tuzishda huquqiy maslahat xizmatlaridan foydalanishni ommalashtirish tavsiya etiladi.

Jadval 1. Mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar taqqoslamasi

Ta’rif mezon	Mehnat shartnomasi	Fuqarolik-huquqiy shartnoma
Maqsad va vazifalar	Xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat munosabatlarini o‘rnatish, mehnat jarayonini tashkil etish	Muayyan ish yoki xizmat natijasini amalga oshirish
Huquqiy manba va tartibga solish	O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va mehnat munosabatlariga oid maxsus qonun hujjatlari	O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi va fuqarolik muomalasi qoidalari
Taraflarning huquq va majburiyatlari	Xodim: mehnat vazifalarini bajarish; Ish beruvchi: mehnat haqi to‘lash, mehnat muhofazasi talablariga rioya qilish	Ijrochi: ish natijasini topshirish; Buyurtmachi: belgilangan haqni to‘lash
Ish jarayoni ustidan nazorat	Ish beruvchi tomonidan ish vaqti, mehnat intizomi va shartlar ustidan doimiy nazorat	Ijrochi mustaqil, ish vaqti va jarayoniga bog‘liq emas, faqat natija uchun javobgar
Huquqiy oqibatlar	Mehnat huquqlari buzilganda mehnat inspeksiyasi va sud orqali himoya qilish	Taraflar o‘zaro kelishgan holda bahslarni hal qiladi, sudga murojaat qilish imkoniyati mavjud
Bekor qilish shartlari	Qonunchilikda belgilangan asoslar va tartiblar asosida, muayyan kafolatlar bilan	Shartnomada belgilangan shartlar asosida, ko‘pincha erkin va tez bekor qilish mumkin
Ijtimoiy kafolatlar	Mehnat ta’tili, ijtimoiy sug‘urta, kasallik varaqasi, mehnat staji kabi kafolatlar mavjud	Ijtimoiy kafolatlar nazarda tutilmaydi
Amaliyotda qo‘llanishdagi muammolar	Ayrim ish beruvchilar mehnat shartnomasi o‘rniga boshqa turdagi shartnomalardan foydalanish orqali majburiyatlardan qochishga harakat qiladi	Fuqarolik-huquqiy shartnomalardan mehnat munosabatlarini yashirish maqsadida foydalanish holatlari uchraydi

Asosiy muhokama

Mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnoma o'rtasidagi huquqiy, amaliy va ijtimoiy farqlarni chuqur tahlil qilish ularning qonunchilikdagi o'rni va amaliyotdagi ahamiyatini yanada oydinlashtiradi. Mehnat shartnomasi xodimning ish beruvchi bilan uzluksiz, belgilangan ish vaqti va mehnat intizomi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirishini nazarda tutadi. Bu munosabatlar mehnat huquqlari, ijtimoiy kafolatlar va mehnat muhofazasi bilan ta'minlanadi. Shu bilan birga, ish beruvchi xodim oldida qator majburiyatlarni oladi, jumladan mehnat haqi to'lash, ish joyida xavfsizlikni ta'minlash va mehnat shartlarini yaratish.

Fuqarolik-huquqiy shartnoma esa, aksincha, muayyan ish yoki xizmat natijasini amalga oshirishga qaratilgan bo'lib, ijrochi va buyurtmachi o'rtasida teng huquqli fuqarolik munosabatlarini o'rnatadi. Bu holda ijrochi ish jarayonida mustaqil, ish vaqti va mehnat intizomiga bog'liq emas, faqat shartnomada belgilangan natija uchun javobgar hisoblanadi. Natijaga yo'naltirilgan ushbu shartnoma turi iqtisodiy va tijorat sohalarida ko'proq qo'llaniladi.

Amaliyotda ushbu ikki turdagi shartnomani noto'g'ri qo'llash holatlari ko'p uchraydi. Ayrim ish beruvchilar xodim bilan mehnat shartnomasi tuzish o'rniga fuqarolik-huquqiy shartnomadan foydalanish orqali mehnat huquqlariga oid majburiyatlardan qochishga harakat qiladilar. Bu esa xodimlarni mehnat ta'tili, ijtimoiy sug'urta, kasallik varaqasi va mehnat staji kabi kafolatlardan mahrum qiladi. Natijada, xodimning ijtimoiy himoya darajasi pasayadi va mehnat munosabatlarining barqarorligiga putur yetadi.

Sud amaliyotida shartnoma turini aniqlashda shartnoma nomidan ko'ra uning mazmuni hal qiluvchi ahamiyatga ega. Agar ijrochi ish jarayonida ish beruvchiga bog'liq bo'lsa, ish vaqti va mehnat intizomiga rioya etsa, bu mehnat shartnomasi sifatida baholanadi. Agar ijrochi mustaqil bo'lib, faqat natija uchun javobgar bo'lsa, u holda fuqarolik-huquqiy shartnoma deb topiladi.

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, rivojlangan mamlakatlarda ushbu ikki turdagi shartnoma o'rtasida aniq farqlovchi mezonlar qonunchilikda qat'iy belgilab qo'yilgan. Masalan, Yevropa Ittifoqi davlatlarida mehnat shartnomasini fuqarolik-huquqiy shartnoma orqali almashtirishga yo'l qo'yilmaydi, chunki bu xodimning ijtimoiy kafolatlarini buzishi mumkin. O'zbekistonda ham bu sohadagi huquqiy tartibga solish mexanizmlarini aniqlash va mustahkamlash dolzarb hisoblanadi.

Mazkur tahlildan kelib chiqib, mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnoma o'rtasidagi chegaralarni qonunchilikda yanada aniq belgilash, ish beruvchilarning shartnoma turini noto'g'ri qo'llashini oldini olish uchun huquqiy choralarni kuchaytirish, shuningdek, mehnat bozori ishtirokchilarida huquqiy savodxonlikni oshirish zarurligi ko'rinib turibdi.

Xulosa

Olib borilgan tahlil natijalari mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnoma o'rtasidagi huquqiy tabiat, maqsad va vazifalar, qonunchilikdagi tartibga solish manbalari, amaliy qo'llanilishi va ijtimoiy ahamiyati jihatidan tubdan farqlar mavjudligini aniq ko'rsatdi. Mehnat shartnomasi — bu xodim va ish beruvchi o'rtasida uzluksiz, muayyan ish vaqti, mehnat intizomi va mehnat muhofazasi talablariga rioya etilgan holda amalga oshiriladigan mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi huquqiy vosita bo'lib, u xodimning mehnat huquqlarini, ijtimoiy kafolatlarini va mehnat muhofazasini ta'minlaydi. Fuqarolik-huquqiy shartnoma esa, aksincha, muayyan ish yoki xizmat natijasini amalga oshirishga qaratilgan, taraflar o'rtasida teng huquqli fuqarolik munosabatlarini o'rnatuvchi va ijtimoiy kafolatlarni nazarda tutmaydigan shartnoma turidir.

Tadqiqot jarayonida aniqlanishicha, amaliyotda ayrim ish beruvchilar mehnat shartnomasi o'rniga fuqarolik-huquqiy shartnomadan foydalanish orqali qonunchilikda belgilangan mehnat kafolatlarini ta'minlashdan qochish holatlari mavjud. Bu esa xodimlarning mehnat ta'tili, ijtimoiy sug'urta, kasallik varaqasi va mehnat staji kabi muhim huquqlaridan mahrum bo'lishiga olib keladi. Bunday holatlar mehnat bozorida huquqiy barqarorlikni izdan chiqaradi va xodimlar uchun xavfli ijtimoiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Shuningdek, shartnoma turini noto'g'ri tanlash sud nizolarining ko'payishiga sabab bo'ladi, bu esa iqtisodiy faoliyat samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Sud amaliyoti tahlili shuni ko'rsatdiki, shartnomaning nomi yoki uning rasmiylashtirish shakli hal qiluvchi ahamiyatga ega emas, asosiy mezon — bu shartnoma mazmuni va taraflar o'rtasidagi munosabatning haqiqiy tabiati hisoblanadi. Agar ijrochi ish jarayonida ish beruvchiga bog'liq bo'lsa, ish vaqti va mehnat intizomiga rioya etsa, bunday munosabat mehnat shartnomasi sifatida baholanishi lozim. Agar ijrochi mustaqil bo'lib, faqat natija uchun javobgar bo'lsa, u fuqarolik-huquqiy shartnoma doirasida baholanadi.

Rivojlangan mamlakatlarda mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalarni aniq farqlash mezonlari qonunchilikda qat'iy belgilangan va ularni noto'g'ri qo'llashga qarshi samarali huquqiy mexanizmlar mavjud. Masalan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida mehnat shartnomasini fuqarolik-huquqiy shartnoma bilan almashtirish orqali xodimning ijtimoiy kafolatlarini kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi. Bu tajriba O'zbekiston qonunchiligini takomillashtirishda ahamiyatli namuna bo'la oladi.

O'zbekiston qonunchiligida mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalarni farqlash mezonlarini yanada aniq belgilash, ularning qo'llanilish sohasini huquqiy jihatdan chegaralab qo'yish, sud amaliyotida yagona yondashuvni ta'minlash hamda ish beruvchilarning shartnoma turini noto'g'ri qo'llashini oldini olish uchun huquqiy choralarni kuchaytirish zarur. Bundan tashqari, mehnat bozori ishtirokchilarida, ayniqsa, xodim va ish beruvchilar orasida huquqiy

savodxonlikni oshirish, shartnoma tuzishda huquqiy maslahat xizmatlaridan keng foydalanishni rag'batlantirish maqsadga muvofiqdir.

Mehnat shartnomasi va fuqarolik-huquqiy shartnoma o'rtasidagi huquqiy chegaralarni aniq belgilash, qonunchilikdagi mavjud bo'shliqlarni bartaraf etish va huquqni qo'llash amaliyotida bir xil standartlarni joriy etish nafaqat mehnat munosabatlari barqarorligiga, balki ijtimoiy himoya tizimi mustahkamlanishiga ham xizmat qiladi. Bu esa mamlakatda huquqiy davlat prinsiplarini rivojlantirish va iqtisodiy faoliyat samaradorligini oshirish uchun muhim omillardan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2023. – 312 b.
2. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2023. – 456 b.
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. Mehnat munosabatlari raqamlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida: 2017-yil 22-maydagi qaror. – Toshkent, 2017.
4. Xalqaro Mehnat Tashkiloti. Konvensiya va tavsiyalar to'plami. – Jeneva: ILO, 2022. – 514 b.
5. Abdurahmonov X. Mehnat huquqi: darslik. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2021. – 368 b.
6. Yusupov A. Fuqarolik huquqi: umumiy qism. – Toshkent: Norma, 2020. – 402 b.
7. Bektemirov M., Karimov N. Comparative analysis of labor contracts and civil-law contracts in Uzbekistan // Journal of Law and Society. – 2022. – T. 4. – № 2. – S. 55–63.
8. Kurbanov R. Sud amaliyotida mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalarni farqlash mezonlari // Yurist axborotnomasi. – 2021. – № 3. – S. 17–24.
9. European Commission. Labour law and civil law contracts: Distinctions and implications. – Brussels, 2021. – 87 p.
10. International Labour Office. Employment relationship: Scope and definition. – Geneva: ILO, 2020. – 124 p.