

Yuldasheva Matluba G'ayratjon qizi

101-guruh tinglovchisi

1-kazus

“Bilol Baxt MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi.oradan ikki oy o'tgach,MCHJ raxbari uning mijozlar bilan qo'pol muamala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib ko'rsatib ish haqining oltmish foizi miqdorida qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'lladi.dastlabki sinovning to'rtinchi oyida COVID-19 pandemiyasi paytida MCHj rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib,unga mehnat daftarchasini kelib olib ketishini aytdi.

G.Navro'zova ish beruvchining harakatlari noqonuniy ekanligini quyidagilar bilan asosladi:birinchidan,dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligi,agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lash lozimligini,belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa,unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasining to'lanmasligi bilan bog'liq shatlarni kiritganligini aytib o'tdi.Shu bilan birga u ish beruvchiga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

Ish beruvchi xodimni tinglamasdan xohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.

Kirish

Yuqorida keltirilgan vaziyatdan muammoli masalalarni ajratib olamiz:

- ✓ Mehnat qonunchiligida dastlabki sinov muddatlari
- ✓ Xodimga nisbatan intizomiy jazolarni qo'llash tartibi
- ✓ Koronavirus pandemiyasi paytida mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi

- ✓ Mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat daftarchasini berish tartibi
- ✓ Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining tatbiq etilishi
- ✓ Homilador ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi oqibatlari

Tahlil qismi

Yuqoridagi vaziyatda shu narsani anglashimiz mumkinki, 'Bilol Baxt MCHJ va mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zova o'rtasida 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzilgan. Vaholanki Mehnat kodeksining ¹84-moddasi 1-qismiga asosan mehnat shartnomasida dastlabki sinov xodimning topshirilayotgan ishga layoqatini tekshirib ko'rish va xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishining maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelish yo kelmasligini aniqlash maqsadida tuziladi.

Dastlabki sinov o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilmagan bo'lsa, xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan hisoblanadi.

Homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarining hamda oliy o'quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilarni ishga qabul qilganda, shuningdek xodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilganda **dastlabki sinov belgilanmaydi**

Shuningdek, MKning 85-moddasida dastlabki sinov muddati 3 oydan oshib ketmasligi kerakligi belgilab qo'yilgan. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodimning uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan davri dastlabki sinov davriga kirmaydi

1 T.: "Yuridik adabiyotlar publish", 2020 y. 44-bet

1 T.: "Yuridik adabiyotlar publish", 2020 y. 44-bet

Yuqorida keltirilgan huquqiy asoslarga asoslanib, vaziyatga huquqiy baho beramiz. Avvalo, ish beruvchi va xodim tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddatining 4 oy qilib belgilanishi mehnat qonunchiligining buzilishi hisoblanadi. Chunki yuqorida aytib o'tilganidek, dastlabki sinov muddati 3 oydan oshib ketishi mumkin emas.

Ikkinchidan, dastlabki sinov qo'llashni istisno etuvchi ba'zi holatlarni yuqorida biz sanab o'tdik. Vaziyat yakunida ish beruvchi G.Navro'zovning 6 oylik homilasi bor ekanligi ma'lum bo'ldi. Demak, u ishga kirgan payt 2 oylik homilador bo'lgan. Shundan kelib chiqadigan bo'lsak, unga nisbatan dastlabki sinovni qo'llash mumkin emas. Ish beruvchining bundan xabari yo'qligi, javobgarlikni istisno etishi mumkin. Agar korxona rahbari xodimning homiladorligini bila turib, unga dastlabki sinovni qo'llasa, mehnat qonunchiligini buzilishi deb belgilashimiz mumkin edi.

Yuqorida keltirilgan ikkinchi yirik muamoyimiz xodimga nisbatan intizomiy jazo qo'llash tartibi. Amaldagi MKning 181-moddasida shuningdek, Ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalarida ²intizomiy jazo sifatida quyidagilar sanab o'tiladi:

- ✓ Hayfsan;
 - ✓ Jarima bunda jarima miqdori o'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan oshmagan miqdorda bo'lishi kerak.
- Ichki mehnat tartib qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan oshiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin.
- ✓ Mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari)

Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini qo'llash taqiqlanadi.

² Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, korxona muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro'yxat raqami; 746, 14.06.1999-y.) 3.4 va 3.10-bandlari

Demak,qonunda yuqorida bayon qilingan intizomiy jazo turlari mavjud.Boshqa jazo turlarini,qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'llash mehnat qonunchiligiga zid ekanligini anglashimiz mumkin.

Keying masalamiz ish beruvchining COVID-19 pandemiyasi davrida xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasiga qaratiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 19 martdagi PF-5969-son Farmoni 16-bandiga muvofiq koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan,shuningdek,14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi(uning o'rnini bosuvchi shaxslar vasiylar,homiylar) bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanishi belgilangan.Bunda ish beruvchi yuqorida keltirilgan xodimlar bilan korxonaga qisqartirish kelsa ham yoki xodimning malakasi yetarli bo'lmasa ham,hatto xodim mehnat intizomini qo'pol ravishda buzsa ham o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmas edi.

Ammo 2021 yil 9 fevraldagi PF-6165-sonli Farmoni bilan 16-bandning uchinchi xatboshisi tahrirlandi.Unga ko'ra,koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan va karamtinga olingan 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi,ya'ni oldingi tahrirda koronavirus bilan kasallangan yoki kasallanmaganidan qat'iy nazar 14 yoshgacha farzandi bo'lgan ota-onalar edi.Yangi tahrirda esa faqatgina koronavirus bilan kasallangan 14 yoshgacha farzandi bor ota-onalargagina taluqliligi ko'rsatib o'tilgan.³

Yuqorida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi karantin paytida ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingani Aytilmoqda.bu holat pandemiya paytida bo'lib o'tganligini hisobga olsak,ish beruvchining xatti-harakati qonunchilikka zid hisoblanadi,chunki xodim koronavirus infeksiyasi bilan

³ Mehnat huquqi telegram kanali.Admin-Muhammadamin Karimjonov-Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat kafedrası o'qituvchisi

zararlangan bo'lishi,yoki uning qaramog'ida 14 yoshgacha bo'lgan farzand bo'lishi mumkin.

Agar yuqoridagi holat PF-6165 kuchga kirganidan keyin sodirbo'lgan bo'lsa,agar xodim koronavirus infeksiyasi bilan zararlangandagina noqonuniy deb topilgan bo'lar edi.

Xodimning dastlabki sinov davrida 2 oylik homilasi borligini hiobga olsak,uning yana bir bor mehnat huquqqi poymol etilganini ko'ramiz.Chunki,MKning 237-moddasiga ko'ra,homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkin emas.

Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat daftarchasini berish tartibi haqida to'xtaladigan bo'lsak, 1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida"gi Yo'riqnomaning III bobida keltirib o'tiladi.Unga ko'ra xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimning mazkur tashkilotda ishlagan davrida mehnat daftarchasiga kiritilgan ishi to'g'risidagi ma'lumotlar korxona rahbari yoki uning tomonidan maxsus vakolat berilgan shaxsning imzosi va korxona yoki xodimlar bo'limining muhri bilan tasdiqlanadi.

Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berishi shart.

Xodim ishdan bo'shaganda mehnat daftarchasini olganligi to'g'risida shaxsiy varaqasiga va xodimlar bo'limidagi hisobot kitobiga imzo qo'yadi.

Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni xodim ishda bo'lmagan taqdirda, ish beruvchi o'sha kuniyoq unga pochta orqali mehnat daftarchasini olib ketish to'g'risida ogohlantiruvchi xabarnoma jo'natadi. Xodimning mehnat daftarchasini yashash joyiga pochta orqali jo'natish faqat uning roziligi bilan amalga oshiriladi.

Demak, yuqoridagi yo'riqnomaga asoslanib Bilol Baxt MChJ rahbari xodimga mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risidagi buyruq va mehnat daftarchasini berganda va xodim haqiqatdan yuqoridagilarni olganligi haqida kerakli hujjatlarga imzo qo'yganida qonuniy bekor qilinar edi. Yoki mehnat daftarchasini pochta orqali xodimga yuborish haqida uning roziligini olganda qonunga zid bo'lmas edi.

Quyida G.Navro'zova bilan tuzilgan mehnat shartnomasi g'ayri qonuniy ekanligi haqida huquqiy normalar keltirib o'tamiz:

- Mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilishdan avval ogohlantirish muddati belgilangan bo'lib, Mehnat kodeksining 87-moddasiga asosan, dastlabki sinov muddati tugaguniga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasining sinov natijasi qoniqarsiz bo'lingandagina bekor qilishi mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo'l qo'yiladi. Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid bo'lgan munosabatlarni bekor qilish to'g'risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.
- O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi Qaroriga asosan, xodim bilan mehnat shartnomasini, uni oldindan yozma ogohlantirmasdan yoki qonunda yoxud taraflar kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati o'tmasdan oldin xodimning ruxsatisiz bekor qilinishida sud ish beruvchi tomonidan ushbu asos bo'yicha mehnat munosabatlarini bekor qilishning qonuniyligiga oid barcha qolgan shartlarga rioya qilinganini aniqlasa, mehnat shartnomasini bekor qilishni tegishli muddatga ko'chirish va ushbu vaqt uchun xodimga haq

to'lash masalasini hal qiladi. Bunday asoslar bilan mehnat shartnomasi tugatilgan sanani ko'chirishga faqat mehnat shartnomasida belgilangan sinov muddati chegarasida yo'l qo'yiladi.

- Agar mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddati tugagan bo'lsa yoki uning tugaganiga uch kundan kam kun qolgan bo'lsa va xodim uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishga o'z roziligini bermayotgan bo'lsa, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra, mehnat shartnomasini tugatishga Mehnat kodeksi 100-moddasi 2-qismida ko'rsatilgan asoslar bo'lgandagina yo'l qo'yiladi.
- O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorida ham dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflar bir-birini yozma ravishda uch kun oldin ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqliligi va uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishlikka faqat taraflar kelishuviga ko'ra yo'l qo'yilishi mustahkamlangan.
- Yuqoridagi Oliy sud plenumi qaroriga asosan, mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan qonunda yoki taraflar kelishgan ogohlantirish muddati tugamasdan xodimning rozilgisiz bekor qilishi, xodimning talabi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishini g'ayriqonuniy deb topishga asos bo'ladi.

Yuqoridagilardan xulosa qiladigan bo'lsak,ish beruvchi G.Navzo'zova bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilayotganda ogohlantirish muddatlariga rioya qilmagan.Muddatlar yuridik oqibatlar keltirib chiqarishini hisobga olsak,ish beruvchi mehnat qonunchiligini buzganligini ko'rishimiz mumkin.

Keyingi masala ish beruvchi G.Navro'zovaga sinov davrida u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini,agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lash lozimligini,belgilangan davr ichida kasal

bo'lib qolsa,unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasining to'lanmasligini belgilaydi.Zero,MKning 86-modda birinchi qismiga ko'ra,dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etiladi.

Qo'shimcha tarzda amaldagi MKning 5-moddasiga ko'ra mehnat mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlarining haqiqiy emasligi belgilab qo'yilgan.

Shunigdek,16-moddaning ikkinchi qismi ikkinchi xatboshisiga ko'ra,o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tariff setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish huquqiga ega ekanligi ko'rsatilgan.

Bundan tashqari,MKning 73-modda so'nggi qismiga ko'ra mehnatbshartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonunlar va boshqa normative hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas.

Yuqoridagilardan xulosa yasaydigan bo'lsak,G.Navro'zovaning vajlari to'g'ri.Chunki,ish beruvchi tomonidan yuqorida keltirilgan moddalarga nisbatan zid harakatlar amalga oshirilgan.

Keyingi muammoli vaziyatga to'xtaladigan bo'lsak,homilador ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.Yuqorida bayon etilganiga ko'ra MKning 237-moddasida homilador ayol bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi qonunga zid,korxonaning tugatilishi holati bundan mustasno.,nunday hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi.Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida

qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlangan holda amalga oshiradi.⁴

Ish beruvchi homilador xodim bilan mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilsa, qanday oqibat keltirib chiqaradi?

O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi 148-moddasi (Mehnat qilish huquqini buzish) 2-qismiga ko'ra ayolni homiladorligi yoki shaxsni yosh bolani parvarish qilayotganini bila turib uni ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish-bazaviy hisoblash miqdorining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yohud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi. Shuni e'tiborga olish kerakki, Jinoyat kodeksi 148-moddasi 2-qismi ma'muriy preyuditsiyaga ega emas. Ya'ni aybdor avval shunday qilmish uchun O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risida kodeksining 49-moddasida ko'rsatilgan ma'muriy jazoga tortilganidan so'ng bir yil davomida takror ravishda xuddi shu qilmishni sodir etgan bo'lishi shart.

Ya'ni, agar ish beruvchi ayolni homiladorligi va uch yoshga to'lmagan bolasi borligini bila turib mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan g'ayriqonuniy bekor qilsa, to'g'ridan-to'g'ri jinoiy javobgarlikka tortiladi⁵

Yuqoridagilarni ko'rib chiqib, xulosa o'rnida shuni aytish joizki, homilador ayol bilan mehnat shartnomasini bekor qilish ish beruvchini jinoiy javobgarlikka tortilishiga asos bo'lib xizmat qiladi.

Xulosa

⁴ Odillik mezoni ilmiy-amaliy, huquqiy jurnal, 2-son, 2020 "Homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish sudda qanday ko'riladi?!" Muhammadamin Karimjonov 43-bet

⁵ Odillik mezoni ilmiy-amaliy, huquqiy jurnal, 2-son, 2020 "Homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish sudda qanday ko'riladi?!" Muhammadamin Karimjonov 44-bet

Yuqorida keltirilgan tahlilimizdan xulosamiz shundan iboratki,”Bilol Baxt MCHJ rahbari dastlabki sinov bilan ishga olingan xodimi G.Navro’zovaning mehnat huquqlarini bir necha bor poymol qilgan.

Jumladan,G.Navro’zovani 4 oylik daslabki sinov bilan ishga ilgan,vaholanki,dastlabki sinov MKning 85-moddasida 3 oy deb belgilab qo’yilgan.Shuningdek,MKning 84-modda uchinchi qismiga ko’ra homilador ayollrni dastlabki sinov bilan ishga olish g’ayriqonuniy hisoblanadi.

Ikkinchidan,ish beruvchi xodimga nisbatan g’ayriqonuniy intizomiy jazo,”qattiq hayfsan” qo’llaydi.MKning 181-moddasi uchinchi qismida belgilangan intizomiy jazo choralarini qo’llash ta’qiqlanishi aytib o’tilgan.

Uchinchidan,koronovaris pandemiyasi davrida mehnat shartnomasini belgilangan xodimlar bilan ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish PF-5969 16-bandida ta’qiqlangan.Shuningdek,MKning 100-moddaning uchinchi qismida shu narsa belgilanganki,xodim vaqtincha mehnatga layoqatsizlik vaqtida va mehnat to’g’risidagi qonunlar va boshqa normative hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo’lgan davrida mehnat shartnomasini,ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo’l qo’yilmaydi.Yana qo’shimcha tarzda shuni aytishimiz mumkinki,MKning 237-moddasiga ko’ra homilador va uch yoshgacha bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishiga yo’l qo’yilmaydi.

To’rtinchidan,mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat daftarchasini berish tartibi “Mehnat daftarchalarini berish to’g’risida”gi Yo’riqnoma uchinchi bobidagi tartibga amal qilinmagan.

Beshinchidan,MKning 86-moddasiga ko’ra dastlabki sinov o’tayotgan xodim ham to’liq ishlayotgan xodim bilan bir xil huquq va majburiyatlarga ega.

Oltinchidan, homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bor shaxslarni ishdan ish beruvchining tashabbusi bilan bo'shatish Jinoyat kodeksining 148-moddasiga ko'ra jinoiy javobgarlikka tortilishiga sabab bo'ladi

Foydalanilgan adabiyotlar:

Normativ-huquqiy hujjatlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018 y., 03/18/456/0512-son; 10.01.2018 y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018 y., 03/18/476/1087-son.
2. "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida Yo'riqnoma" // O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998 yil 29 yanvarda 402-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlar to'plami, 2008 y., 1-2-son, 1-modda, 2009 y., 52-son, 554-modda; 2016 y., 52-son, 597-modda; 2017 y., 24-son, 487-modda.