

## 2 - казус

Собирова «Транснефтепродукт» АЖ устидан ишга тиклаш тўғрисида, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва маънавий зарар учун компенсация тўлашни ундириб бериш тўғрисидаги даъво аризаси билан судга мурожаат қилди. Иш берувчи у билан меҳнат шартномасини вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида “Ангрен” станция бошлиғи лавозимидан ЎзР МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига асосан бўшатган. Бунда даъво аризасида меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш қоидалари бузилганлигини кўрсатилган, ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деган тушунчадан хабари йўқлигини кўрсатиб ўтган. Суд даъво аризасини қаноатлантирмади.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*

Ushbu kazuaga javob yozishdan oldin asosiy muommalarni aniqlab olish lozimdir;

- I. Hodimni ishga tiklash qayday tartibda amalga oshiriladi.
- II. Hodimga majburiy progul vaqti uchun ish haqi to`lanadimi yoki yo`qmi?
- III. Ma`naviy zarar uchun kompensatsiya nima uchun undiriladi o`zi.
- IV. Hodimni vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ishdan chetlashtirish mumkinmi?
- V. Qanday hollarda ish beruvchi hodimning rozilgisiz ishdan bo`shatish mumkin.
- VI. Mehnat vazifalarini “bir marta qo`pol buzish” qanday aniqlanadi.

Kazusning taxliliga oʻtadigan boʻlsam, daʼvogar Sobirova “ТРАНСЧЕФТЕПРОДУКТ” АЖ ustidan ishga tiklash toʻgʻriida sudga bergan. Hodimni ishga tiklash qayday tartibda amalga oshiriladi. Shu savolga javob berib oʻtsam, Mehnat shartnomasini gʻayri qonuniy ravishda bekor qilish hodimning mehnat vazifalarini jiddiy ravishda buzish hisoblanadi.

Oʻzbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 111-moddasiga binoan Mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim gʻayriqonuniy ravishda boshqa ishga oʻtkazilgan hollarda, u ish beruvchining oʻzi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Nizoni koʻrish vaqtida ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga oʻtkazishning asoslilikini isbotlab berish masʼuliyati yuklatiladi.

Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishni kasaba uyushmasi qoʻmitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan boʻlsa, sud kasaba uyushmasi qoʻmitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligi olingan-olinmaganligini aniqlaydi<sup>1</sup>, deb belgilab qoʻyilgan. Yana qoʻshimcha sifatida Oʻzbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qoʻllanilishi haqida”gi qarorining 46-bandida aytilganidek Mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy bekor qilingan yoki gʻayriqonuniy boshqa ishga oʻtkazilgan hollarda xodim avvalgi ishiga tiklanishi shart ekanligi aytib oʻtilgan. Mehnat qoidalarini ish beruvchi tomonidan gʻayri qonuniy ravishda buzishning tahminiy roʻyhati plenum qarorining 51-bandi keltirib oʻtilgan boʻlib unga koʻra quyidagilar ish beruvchi tomonidan hodimni gʻayri qonuniy ishdan boʻshatish hisoblanadi<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup>Oʻzbekiston Respublikasi mehnat kodeksi. 111-moddasi

<sup>2</sup> Oʻzbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Qarori. “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qoʻllanilishi haqida”gi 1998-yil 17-aprel. 12-son.

qonunda ko'rsatilmagan asoslar bo'yicha;

ish beruvchi tashabbusiga ko'ra kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi rozilgisiz, agarda bunday rozilik olish lozimligi jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan bo'lsa;

ish beruvchi tashabbusiga ko'ra o'n sakkizga to'lmagan shaxslar bilan ishlab chiqarishdan ajratilmay, xodimlarning vakillik organiga saylanganlar hamda vakillik organiga saylanganlar saylanish muddati tugaganidan so'ng ikki yil mobaynida mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmaganda;

MK 237-moddasining 1-qismida ko'rsatilgan, ya'ni ish beruvchiga ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'ymaydigan holatlar ma'lum bo'lganda;

ish beruvchining tashabbusi bo'yicha, korxonaning to'liq tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri yoki uning ta'tilda bo'lgan vaqti davomida;

MK 84-moddasining 3-qismida ko'rsatilgan xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov muddati belgilanmasa-da, xodimlarning qoniqarsiz sinov natijasiga ko'ra;

MK 100-moddasi 2-qismining 4-bandi bo'yicha, korxonada ichki mehnat qoidalari tasdiqlanmagan bo'lganda, shuningdek xodim qoidalarda belgilanmagan mehnat majburiyatlarini bir marta buzganligi uchun;

xodimning tashabbusi bo'yicha uning mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo'lmaganda;

nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o'tganligi munosabati bilan;

ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha belgilangan tartibni qo'pol ravishda buzilgan boshqa hollarda.

Xodimni boshqa ishga o'tkazish qonunni ochiq-oydin buzilgan holda amalga oshirilgan deb topiladi, agar u:

ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazishdan tashqari hollarda, xodimning roziligisiz;

xodimning sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan ishga o'tkazish, agar ish beruvchiga bu haqda oldindan ma'lum bo'lsa;

ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda bunday boshqa ishga o'tkazishlarning amal qilish muddatlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati holatlari belgilanmagan bo'lsa;

ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, boshqa ishga o'tkazish agar bunday o'tkazishlarning amal qilish muddati jamoa shartnomasida belgilangan muddatlardan, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha belgilangan muddatdan ortiq bo'lsa;

jamoa shartnomasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zaruriyati munosabati bilan xodimning roziligisiz boshqa ishga o'tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha ishlab chiqarish zaruriyati hollari qatoriga kiritilgan bo'lmasa;

ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o'tkazish yuzasidan belgilangan tartiblarni qo'pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo'lsa. Shu qoidalar bilan ishdan bo'shatilgan hodim har qanday vaziyatda ishga tiklashni so'rab sudga murojaat qilganda sud xodimni ishga tiklashi mumkin. Lekin bu yerda yana bir narsaga e'tibor berish kerakki, ahamiyat berilmasligi muommoni yanada og'irlashtirish mumkin. Mehnat kodeksining 270-moddasida "mehnat nizolarini hal etishni so'rab sudlarga murojaat qilishning muddatlari belgilab aniq qo'yilgan. Unga ko'ra hodim ishga tiklash haqidagi nizolar bo'yicha – hodimga u bilan mehnat

shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy vaqt ichida hodim sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga ishga tiklash bo'yicha murojaat qilishga haqlidir. Mehnat shartnomasi bekor qilingan lekin shartnomani beko qilish haqidagi buyruq hodimga berilmagan bo'lsa yoki pochta orqali yetkazilmagan bo'lsa muddatning o'tishi hisoblanmaydi. Hodim buyruqni olgan paytdan boshlab muddat o'tishni boshlaydi. Yuqorida keltirib o'tilgan sabablar orqali hodim ishdan bo'satilgan bo'lsa sud tomonidan ishga tiklanadi.

Hodimga majburiy progul vaqti uchun ish haqi to'lanadimi yoki yo'qmi?

Hodimni mehnat qilish huquqidan g'ayri qonuniy ravishda mahrum qilingan vaqtida hodim ololmay qolgan ish haqini ish beruvchi to'lab berishi shart. Bu kabi majburiyatlar mehnat kodeksining 112-moddasida mehnat shartnomasi ish beruvchi tomonidan g'ayri qonuniy ravishda bekor qilinganda majburiy progul vaqti uchun ham ish haqi to'lash kerakligi belgilab qo'yilgan. 275-moddaga qaraydigan bo'lsak, ish beruvchi hodimning pul undirishga doir har qanday talabini xech qanday muhlat bilan cheklash mumkin emasligi va har qanda vaqti talabni qondirishga majbur ekanligi belgilab qo'yilgan. Ish haqini undirish haqidagi nizolar mehnat nizolarini ko'ruvchi komissiya tomonidan qanday talablar bo'lganda ko'rib chiqish lozimligi 275-moddada belgilab qo'yilgan. Yana qo'shimcha ravishda aytib o'tish kerakki, Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorining 46 va 47- bandlarida ham hodimning majburiy progul vaqti uchun ish beruvchi tomonidan ish haqi to'lanishi lozimligi belgilangan.

**Ma'naviy zarar uchun kompensatsiya nima uchun undiriladimi yoki yo'q**

Ma'naviy zarar deganda jabrlanuvchiga qarshi sodir etilgan huquqbuzarlik harakati (harakatsizlik) oqibatida u boshidan kechirgan (o'tkazgan) ma'naviy va jismoniy (kamsitish, jismoniy og'riq, zarar ko'rish, noqulaylik va boshqa) azoblar

tushuniladi<sup>3</sup>. Mehnat kodeksining 112-moddasida ma'naviy zarar uchun to'lanadigan kompensatsiya miqdori ish beruvchining hatti harakatiga berilgan bahoni hisobga olib sud tomidan belgilanishi va uning miqdori hodimning oylik ish haqidan kam bo'lmashligi belgilanadi. 187-moddasi 2-qismida ma'naviy zarar (jismoniy yoki ruhiy azoblar) pul shaklida yoki boshqa moddiy shakllarda ish beruvchi va hodim o'rtasidagi kelishuvga binoan qanday hollarda to'lanishi qayd etib o'tilgan. 2000-yil 28- apreldagi Oliy sud plenumining “ Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida”gi qarorida ma'naviy zarar nima ekanligi, qay holatlarda undirilishi, uning miqdori aniq keltirib o'tilgan.

### **Hodimni vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ishdan chetlashtirish mumkinmi?**

Qonunchilikka ko'ra, xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Mehnat kodeksi 100-moddasi 2-qismi 7-bandida aytilganidek, xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno<sup>4</sup> deb belgilangan. Oliy sud plenumi 12- sonli qarori 46-bandida ham, yana O'zbekiston Respublikasi prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF 59-69 sonli “ Karonavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbardagi chora tadbirlar to'g'risida” farmonining 16- bandi 3-qismida “ Karonavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (Ularni o'rnini bosuvchi shaxslar, homiylar, vasiylar ) shuningdek ularning 14 yoshgacha bo'lgan farzandlarini parvarish qilayotgan shaxslar va bolalarning ota onalari bilan

---

<sup>3</sup> Oliy sud plenumining “ Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida”gi qarorida qarori. 2000-yil 28 aprel 2-bandi

<sup>4</sup>O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi 100-moddasi.

boʻlgan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi”<sup>5</sup> deb aytib oʻtilgan. 16-bandi 3-xat boshisi Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentinnning 2021-yil 9-fevraldagi PF-6165 sonli farmoni bilan oʻzgartirilib quyidagicha tahrir qilindi. Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan 14 yoshga toʻlmagan bolaning ota-onasi ( uning oʻrnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) boʻlgan hodimlar bilan mehnat shartnomalari ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi<sup>6</sup>. Avvalgi tahrirda shunday ediki, koronavirus infeksiyasi bilan zararlanganlikda gumon qilinganlarni ham ishdan boʻshatish mumkin emas edi. Endi esa infeksiya bilan zararlanmagan 14 yoshga toʻlmagan farzand ota-onasi va uning oʻrnini bosuvchi shaxslar mehnat munosabatlarini qoʻpol ravishda buzgan yoki buzib kelayotgan boʻlsa ular bilan endi mehnat shartnomasini beʼmalol bekor qilish mumkin boʻladi. Oʻzbekiston Respublikasi Adliya vazirligining 1999-yil 14-iyundagi 746-son bilan roʻyhatga olingan nizomining 2.32-bandida ham mehnat shartnomasini hodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ishdan boʻshatish mumkin emasligi va yana homilador ayollar va 3 yoshga toʻlmagan bolalari boʻlgan ayollar bilan tuzilgn mehnat shartnomalari ham vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ish beruvchi tomonidan bekor qilinmasligi belgilab qoʻyilgan<sup>7</sup>.

### **Qanday hollarda ish beruvchi hodimning roziligisiz ishdan boʻshatish mumkin.**

Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari mehnat kodeksi 97-moddasida keltirib oʻtilgan boʻlib, quyidagi holatlarda bekor qilinadi.

---

<sup>5</sup> Oʻzbekiston Respublikasi prezidentining PF 59-69 sonli “ Karonavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy taʼsirini yumshatish boʻyicha birinchi navbardagi chora tadbirlar toʻgʻrisida” farmoni. 2020-yil 19- mart.

<sup>6</sup> Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentinnning PF-6165 sonli farmoni 2021-yil 9-fevral

<sup>7</sup> Korxona, tashkilot, tashkilotning ichki mehnat tartibi oʻzlarning boshqarmas mulkiga, boshqarish va tadbirkorlikning sharhlari. Oʻzbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999 yil 14 iyunda 746-son bilan roʻyxatga olingan.

1. Taraflarning kelishuviga ko`ra. Bu asoslarga ko`ra mehnat shartnomasining har qanday ko`rinishi bekor qilinishi mumkin;
2. Taraflardan birining tashabbusiga ko`ra;
3. Muddatning tashabbusi bilan;
4. Taraflarning ixtiyoriga bog`liq bo`lmagan xolatlarga ko`ra;
5. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko`ra.

Yana mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining to`liq bayoni mehnat kodeksining 98-113- moddalarida keltirib o`tilgan. Mehnat shartnomasini bekor qilishda O`zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo`llanilishi haqida”gi qarorining va boshqa hujjatlarni e`tiborga olish lozimdir. Mehnat shartnomasini bekor qilishda Ayrim toifadagi hodimlarga beriladigan qo`shimcha imtiyoz va kafolatlarni hisobga olish zarurdir.

### **Mehnat vazifalarini “bir marta qo`pol buzish” qanday aniqlanadi.**

Mehnat shartnomasini bekor qilishning asoslaridan biri bu mehnat kodeksining 100-moddasi 4-bandida belgilab qo`yilgan mehnat munosabatlarini bir marta qo`pol buzish bo`lib bu holatda ish beruvchi hodimni ishdan bo`shatish mumkin. Bu savol paydo bo`ladi, Mehnat munosabatlarini bir marta qo`pol buzish qanday aniqlanadi. Mehnat kodeksining 100-moddasi 4-bandi 2-qismida belgilangan hollar yoki Adliya vazirligi tomonidan tasdiqlangan 746-sonli nizomda korxona va tashkilotlarning na`munaviy ichki tartib qoidalari belgilab qo`yilgan va qanday holatlar mehnat munosabatlarini bir marta qo`pol ravishda buzishlar deb hisoblanishi nizomning 2.38-bandida belgilab qo`yilgan. Qo`shimcha ravishda jamoa shartnomalarida, korxona mulkdori bilan rahbar o`rtasida tuziladigan shartnomada va boshqa lokal hujjatlarda ham belgilab qo`yilishi mumkin.

Kazusdan kelib chiqib shunday xulosa qilishim mumkinki,

**Birinchidan:** hodim g`ayriqonuniy ravishda ishdan bo`shatilgan taqdirda sudga yoki mehnatni muhofaza qiluvchi tashkilotlarga murojaat qilish orqali o`zining har



qanday buzilgan mehnat huquqlarini tiklashi mumkin. Sud ham plenum qarorlarida aytilganidek ish beruvchi va hodim o`rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi qanday usullarda bekor qilinganligi bekor qilish sababi asoslimi yoki yo`qligiga e`tibor qaratgan holda Sobirovani ishdan bo`shatishni noqonuniy deb topadi.

**Ikkinchidan** hoim bilan mehnat shartnomasi g`ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi sababli majburiy progul vaqti uchun hodimga ish haqi to`lashi shart hisoblanadi.

**Uchinchidan:** har qanday hodimga yetkazilgan jismoniy va moddiy zarar uchun ma`naviy zararni undirishnni so`rab sudga yoki mehnatni muhofaza qiluvchi organlarga murojaat qilishi mumkin. Sud bunday vaziyatda jabrlanuvchi Sobirovaga ma`naviy zararni undirib berishi mumkin.

**To`rtinchidan:** hodimni vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik va ta`tilda bo`lgan vaqtlarida ish beruvchi tomonidan ishdan bo`shatishi mumkin emas. Bu kazusda ham ish beruvchi Sobirova mehnatga vaqtinchalik qobliyatsizlik davrida bo`lgani uchun ishdan bo`shatishga huquqi yo`q.

**Beshinchidan:** mehnat qonunchiligida va boshqa normativ hujjatlarda hodim bilan ish beruvchi o`rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi qanday hollarda ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish asoslari aniq belgilangan bo`lib, Sobirova bilan tuzilgan mehnat shartnomasini 100- modda 2-qism 4-band bilan bekor qilishga asos mavjud emas. Chunki mehnatga qobiliyatsizlik davrida ishga chiqmagan davri mehnat munosabatlarini qo`pol ravishda buzish hisoblanmaydi. Shuning uchun Sobirova bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ham bekor qilinmasligi kerak. Mehnat munosabatlarini bir marta qo`pol ravishda buzishlarning ro`yhati qonun hujjatlarida aniq belgilangan. Hodimni mana shu asoslar mavjud bo`lgandagina bo`shata olishi mumkin. Sobirova kazusda mehnat munosabatlarini buzmagani.

**Oltinchidan:** sud tomonidan chiqarilgan qaror qonunga zid bo`lib, chiqarilgan qaror ustidan yuqori turuvchi sudga shikoyat qilish mumkin.

## Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018 y.
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Qarori. "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi 1998-yil 17-aprel. 12-son.
3. Oliy sud plenumining "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarorida qarori. 2000-yil 28 aprel 2-band.
4. O'zbekiston Respublikasi prezidentining PF 59-69 sonli "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora tadbirlar to'g'risida" farmoni. 2020-yil 19- mart.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-6165 sonli farmoni 2021-yil 9-fevral.
6. Korxona, tashkilot, tashkilotning ichki mehnat tartibi o'zlarning boshqarmas mulkiga, boshqarish va tadbirkorlikning sharhlari. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999 yil 14 iyunda 746-son bilan ro'yxatga olingan.
7. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. –T.: TDYU nashriyoti, 2018. – 547 bet.