

## 1 - казус

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилди. Орадан икки ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтди.

Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний эканлигини қуйидагилар билан асослади: биринчидан, дастлабки синов даврида корхона раҳбари у билан тузилган меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлигини, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларнинг киритганлигини айтиб ўтди. Шу билан бирга у иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этди.

Иш берувчи ходимнинг ҳеч бир важини тингламасдан, хоҳлаган органига мурожаат қилиши мумкинлигини айтди.

**Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.**

## КИРИШ

Ушбу мунозарали вазиятга ҳуқуқий баҳо беришда биз қуйидаги масалаларга тўхталиб, аниқлик киритиб ўтишимиз лозим бўлади.

1. Ишга қабул қилишда дастлабки синов муддатини қўллаш.
2. Дастлабки синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш шартлари.
3. Иш берувчи томонидан интизомий жазоларни қўллаш тартиби.
4. COVID-19 пандемияси даврида ҳамда ҳомиладор аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш шартлари.
5. Ҳомиладор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар.
6. Меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби.
7. Меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўлаш тартиби.

Биринчи масала бўйича, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси<sup>1</sup>нинг (кейинги ўринларда - МК) 84-моддасида ишга қабул қилишда дастлабки синов муддатини белгилаш асослари келтириб ўтилган. Шунга кўра меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин.

- Иш берувчи учун: ишга қабул қилинган ходимнинг унга топширилган вазифа, касб ёки лавозимга мувофиқлигини, ишни мувофақиятли равишда давом этдира олишини аниқлаш учун;
- Ходим учун: корхона ва ундаги шароитлар, ходим талабларига қай даражада мос келиши аниқлаш учун.

Дастлабки синов даврини белгилаш тўғрисида албатта меҳнат шартномасида келишилган бўлиши лозим. Агар меҳнат шартномасида

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й., 1-сон, 20-модда, 9-сон, 165-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 37-сон, 978-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон

келишилмаган бўлса ходим дастлабки синов муддатисиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Шу билан бирга ходимлар учун дастлабки синов муддати белгиланмайдиган ҳолатлар ҳам мавжуд бўлиб, булар:

- ҳомиладор аёллар;
- уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар;
- корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар;
- олти ойгача муддатга муддатли меҳнат шартномаси билан ишга қабул қилинган ходимлар;

МК нинг 85-моддасига асосан дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Дастлабки синовнинг аниқ муддати меҳнат шартномасини тузиш вақтида унинг иш берувчи ва ходимнинг келишувига кўра белгиланади ва меҳнат шартномасида аниқ кўрсатиб қўйилиши керак. Ходим касал бўлиб, вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлган ёки узрли сабаблар билан ишда бўлмаган вақти дастлабки синов вақти таркибига киритилмайди ва бундай ҳолатларда дастлабки синовнинг муддати ходим ишда бўлмаган вақтни эътиборга олингани ҳолда 3 ойдан ортиқ давом этиши мумкин.

МКнинг 86-моддасига асосан дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилган ҳолда дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

Ходимни дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилинганлиги унинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларининг чекланишига ва мажбуриятларига таъсир этмайди.

Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходим корхонанинг бошқа барча ходимлари учун белгиланган кафолатлар ва имтиёзлардан

фойдаланади, корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга қатъий амал қилиши лозим бўлади.

Иккинчи масала бўйича, МКнинг 87-моддасига асосан дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга мумкин. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Аммо, бундай ҳолда иш берувчи ходим дастлабки синовдан ўта олмаганлигини асосли сабаблар билан асослаб бериши лозим. Бундай асосли сабаблар жумласига ходим ишининг аниқ қониқарсиз натижалари, махсус тузилган комиссия хулосаси, қонунбузарликка йўл қўйилиши каби ҳолатлар киритилиши мумкин.

Ходим синов натижаларига кўра корхона унга маъқул келмаганлиги туфайли уч кун аввал ариза бериб, ишдан бўшашга ҳақли, аммо у ўз аризасини ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар исталган пайтда қайтариб олиши ҳам мумкин.

Дастлабки синов натижалари қониқарсиз бўлганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида тарафларнинг ёзма огоҳлантириш муддатининг уч кундан камроқ белгиланишига фақат тарафлар келишувига кўра, йўл қўйилиши мумкин.

Дастлабки синов даврида тарафлар бир-бирига эътироз билдирмаса ва меҳнат шартномаси бекор қилинишини талаб қилмаса, муддат тамом бўлган куннинг эртасидан синов муваффақиятли якунланган деб топилади. Ундан кейин ходимни синов натижалари қониқарсиз эканлиги сабабидан ишдан бўшатиш мумкин эмас.

Учинчи масала бўйича, МКнинг 179-моддасига асосан меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан ноинсоф ходимларга нисбатан эса жазо чораларини қўлланиш орқали таъминланади.

МК нинг 181-моддасида ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи томонидан қўлланиладиган интизомий жазо чораларини қатъий белгилаб қўйилган. Булар:

- 1) ҳайфсан;
- 2) жарима;
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш

Жарима интизомий чораси ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда иш ҳақидан ушлаб қолиш тарзида амалга оширилади. Айрим ҳолатларда масалан ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Юқорида келтирилгандан бошқача тарздаги интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

МКнинг 182-моддасига асосан ходимларга интизомий жазо қўллаш ҳуқуқи фақат ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахсларда бўлади.

Айбдор ходимга интизомий жазо қўллашдан аввал ундан ёзма тушинтириш хати талаб қилиниши шарт.

Ёзма тушунтириш хати талаб қилиниши ходимга унга қўйилаётган айбловдан ҳимояланиш имкониятни беради.

Меҳнат интизоми бузилишига унга боғлиқ бўлмаган ҳолатлар сабаб бўлганлигини ва айби йўқлигини тегишли фактлар билан исботлаб берган ходим интизомий жавобгаликка тортилиши мумкин эмас.

Ходимни ёзма тушинтириш хат беришдан бош тортиши унга интизомий жазо қўлланилишига тўсқинлик қилмайди. Бундай ҳолатда иш берувчи бу ҳақида белгиланган тартибда далолатнома тузиб қўйиши лозим бўлади.

Интизомий жазони қўлланишда ходим томонидан содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш ҳолати содир этилганидан бошлаб олти ой ўтганидан сўнг уни интизомий жазога тортишга йўл қўйилмайди.

Интизомий жазо корхона раҳбарининг буйруғи билан қўлланилади, буйруқ ходимга таништирилади ва бу ҳақида ундан тилхат олинади.

Ходим содир этган битта интизомий ножўя ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўллаш мумкин ҳолос. Аммо, ходимни интизомий жазога тортилганлиги уни моддий жавобгарликка тортиш, имтиёз ва афзалликлардан маҳрум қилиш, мукофат ва устама ҳақларидан маҳрум қилиш чораларини қўллашликка тўсқинлик қилмайди.

МКнинг 182-моддасига асосан интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита

раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

Тўртинчи масала бўйича, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5969-сонли фармонининг 16-бандига асосан коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади. (2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармон билан ПФ-5969 га тегишли ўзгартиришлар киритилди ҳамда ҳозирги кунда фақатгина коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.)

Бешинчи масала бўйича, МКнинг 237-моддаси, ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий судининг 12-сонли пленум қарори<sup>2</sup>нинг 16-бандига асосан ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилишлари, улар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Ушбу умумий қоидадан битта истисно бўлиб, бунда фақатгина корхона бутунлай тугатилаётган ҳолатларда, ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга жойлаштириш чораларини кўриш шарти билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкин.

---

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2018 йил 30 ноябрдаги 34-сонли қарорларига асосан киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар билан

Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлнинг иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилиши корхона бутунлай тугатилган ҳоллардан ташқари сўзсиз ғайриқонуний деб топилади.

Ҳомиладорлик факти тегишли тиббий муассаса томонидан аниқланади ва маълумотнома билан тасдиқланади. Аёлнинг меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ҳомиладор эканлиги кейинчалик аниқлангани тақдирда ҳам ишдан бўшатиш ғайриқонуний деб топилаверади.

Саломатлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолган ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда, соғлиғи ҳолатига мос келувчи ишга ўтказиладилар. Унинг иложи бўлмаса, ўртача иш ҳақлари сақлангани ҳолда ишдан озод этилиши керак.

Олтинчи масала бўйича, МКнинг 16-моддасига асосан ҳар бир ходим ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олишга ҳақли.

Бундан ташқари, МКнинг 153-моддасига асосан меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Шунингдек, МКнинг 86-моддасига асосан Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходим корхонанинг бошқа барча ходимлари учун белгиланган кафолатлар ва имтиёзлардан фойдаланади.

Еттинчи масала бўйича, МКнинг 282-моддасига асосан барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

МКнинг 284-моддаси давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари келтириб ўтилган. Булар;



- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари
- аёллар учун ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари
- бола туғилганда бериладиган нафақалар
- давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлик пенсиялари

МКнинг 285-моддасига асосан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтмиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

## ТАХЛИЛИЙ ҚИСМИ

Юқорида келтирилган муаммоли вазиятга кўра Наврўзова билан иш берувчи 4 ойлик синов муддати шарти билан ишга қабул қилинган. МКнинг 85-моддасига асосан дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Шунингдек, Наврўзова меҳнат шартномаси тузилгандан кейин икки ой ўтиб бўшатиlgанида иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этган. Бундан англаш мумкинки Наврўзова ишга кираётганда тахминан 4 ойлик ҳомиладор бўлган. Бундан кўринадики Наврўзовани синов муддати билан ишга қабул қилиш нотўғри бўлган.

Иш берувчи томонидан икки ой ўтиб Наврўзова мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли, “ойлик иш ҳақининг олмиш фоизи миқдорида жарима” ҳамда “қаттиқ хайфсан” интизомий жазосини қўллаган.

МКнинг 181-моддасига асосан интизомий жазо турлари сифатида хайфсан, ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тарзидаги интизомий жазо турлари белгиланган.

Ушуб ҳолатда, меҳнат қонунчилиги қўпол равишда бузилган бўлиб, қўйидагича асослаш мумкин.

1. Жарима ойлик иш ҳақидан эмас ўртача иш ҳақидан ҳисобланади.
2. Жарима ўртача иш ҳақининг 30 фоизигача (Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.) бўлган миқдорда белгиланиши мумкин.
3. Интизомий жазонинг “Қаттиқ хайфсан” тури амалдаги қонунчиликда мавжуд эмас.

Бундан ташқари, МКнинг 182-моддасига кўра Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин. Амалда Наврўзовага нисбатан иш берувчи томонидан бир ножўя хатти-ҳаракат учун бир вақтнинг ўзида иккита интизомий жазо қўлланилган.

Иш берувчи Наврўзова ишга кирганининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси даврида ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилмоқда.

Бу вазиятни икки ҳолатда таҳлил қиламиз.

**1-ҳолатда.** Ушбу муаммоли вазиятда меҳнат шартномаси бекор қилинган аниқ сана кўрсатилмаган. Шу сабабли, меҳнат шартномасини 2021 йил 9 февралдаги олдин бекор қилинган деб фараз қилсак, Наврўзованинг қарамоғида 14 ёшгача бўлган болалари бор ёки йўқлиги ҳисобга олиниши керак. Агар Наврўзованинг қарамоғида 14 ёшгача бўлган болалари бор

бўлган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли фармонининг 16-бандига асосан у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмас эди. (2021 йил 9 февралда ушбу Фармонга тегишли ўзгартиришлар киритилган)

**2-ҳолатда.** Наврўзова иш берувчига тақдим этган, ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани алоҳида эътиборга олиш зарур. Чунки, МКнинг 237-моддасига асосан ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилишлари, улар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас.

Наврўзованинг олти ойлик ҳомиладор эканлигини иш берувчи билмаслиги эҳтимоли жуда кам. Агар иш берувчи буни билмаган тақдирда ҳам ишдан бўшатиш ғайриқонуний деб топилаверади.

Иш бурувчи томонидан Наврўзова дастлабки синов даврида бўлганлиги учун меҳнат шартномасига иш ҳақининг ярмини тўлаш шarti киритилганлиги агар синовдан муваффақияти ўтган тақдирдагина тўлиқ миқдорда иш ҳақи тўланишини, шунингдек, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги шартлари киритилганлигини айтиб ўтган.

МКнинг 86-моддасига асосан дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходим корхонанинг бошқа барча ходимлари учун белгиланган кафолатлар ва имтиёзлардан фойдаланади. Шундан келиб чиқиб, Наврўзовага дастлабки синов даврида иш ҳақининг ярми тўланиши ҳамда меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмасли ғайриқонунийдир.

МКнинг 5-моддасига асосан меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмасдир.

Бундан кўринадики, Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасидаги “иш ҳақини ярмини тўлаш” ва “меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўламаслик” каби ходимнинг аҳволини оғирлаштирувчи шартлар томонларга ҳеч қандан ҳуқуқ ва мажбуриятлар келтириб чиқармайди.

## **ҲУЛОСА ҚИСМИ**

Иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ ҳамда ходим Наврўзова ўртасида юзага келган меҳнат низосини таҳлил қилиб, шундай ҳулосаларга келишимиз мумкин.

1. Иш берувчи Наврўзовани ишга қабул қилаётганда дастлабки синов муддатини қўллаб нотўғри қилган.

2. Иш берувчи томонидан Наврўзовага нисбатан интизомий жазо қўллашда меҳнат қонунчилигига риоя қилмаган, ҳамда интизомий жазони нотўғри қўллаган.

3. Иш берувчи Наврўзова билан меҳнат шартномасини тузаётганида меҳнат шартномасига қонунга ҳилоф равишда ходим аҳволини меҳнат қонунчилигида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартларни киритган.

4. Иш берувчи Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини қонунга ҳилоф равишда бекор қилган.

Юқоридаги ҳолатларни эътиборга олган ҳолда Наврўзова белгиланган тартибда ва муддатда, Фуқаролик Судига ишга тиклаш ҳақида даъво аризаси билан мурожаат қилиши мумкин. Агар судга мурожаат қилса Суд катта эҳтимол билан Наврўзовани ишга тиклаб беради деб якуний ҳулосага келиш мумкин.

### **Фойдаланилган адабиётлар:**

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон
2. Ўзбекистон Республикаси Олий Судининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли пленум қарори.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. Тошкент – 2008 йил
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли ҳамда 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармонлари.
5. Ўзбекистон Республикаси Адли вазирлигидан 2002 йил 8 майда 1136-сон билан рўйхатга олинган “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом
6. <https://lex.uz/>