



**MEHNAT SHARTNOMASINI XODIMNING TASHABBUSI BILAN BEKOR
QILISHDA MAJBURLASH HOLATLARI VA ULARNI ISBOTLASH
MUAMMOLARI
COERCION IN THE TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT
AT THE EMPLOYEE'S INITIATIVE AND THE CHALLENGES OF
PROVING SUCH CASES**

Jumaboyev Jahongir O'rozboy o'g'li

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti magistri

e-mail: jakhongirjumaboev01@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada xodimni "o'z xohishi bilan" ishdan bo'shatish to'g'risida ariza yozishga majburlash holatlari Mehnat kodeksining 161-moddasi va Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-son qarori asosida tahlil qilinadi. Majburlashning shakllari tasniflanadi, uni sudda isbotlashdagi muammolar ochib beriladi. Buyuk Britaniya, Germaniya va Rossiya tajribasi qiyoslanib, isbotlash yukini taqsimlash, sanasiz arizalarni taqiqlash va "konstruktiv ishdan bo'shatish" institutini joriy etish bo'yicha takliflar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, xodimning tashabbusi, iroda erkinligi, majburlash, isbotlash yuki, ishga tiklash, konstruktiv ishdan bo'shatish.

Аннотация. В статье анализируются случаи принуждения работника к написанию заявления об увольнении «по собственному желанию» на основе статьи 161 Трудового кодекса Республики Узбекистан и постановления Пленума Верховного суда № 26 от 20 ноября 2023 года. Классифицируются формы принуждения и раскрываются проблемы его доказывания в суде. На основе опыта Великобритании, Германии и России предлагаются распределение бремени доказывания, запрет заявлений без даты и введение института «конструктивного увольнения».

Ключевые слова: трудовой договор, инициатива работника, свобода воли, принуждение, бремя доказывания, восстановление на работе, конструктивное увольнение.

Abstract. The article examines cases where employees are coerced into submitting "voluntary" resignation letters, based on Article 161 of the Labour Code of Uzbekistan and Supreme Court Plenum Resolution No. 26 of 20 November 2023. It classifies forms



of coercion and identifies problems of proving it in court. Drawing on the experience of the United Kingdom, Germany and Russia, it proposes a shifted burden of proof, a ban on undated resignation letters and the introduction of constructive dismissal.

Keywords: *employment contract, employee's initiative, free will, coercion, burden of proof, reinstatement, constructive dismissal.*

Kirish

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi har kimga mehnat qilish va kasbni erkin tanlash huquqini kafolatlaydi. Bu huquqning muhim tarkibiy qismi xodimning mehnat munosabatini o'z ixtiyori bilan tugatish erkinligidir. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan Mehnat kodeksining 161-moddasi xodimga mehnat shartnomasini istalgan vaqtda, ish beruvchini 14 kalendar kun oldin ogohlantirgan holda bekor qilish huquqini beradi.

Amaliyotda esa bu huquq ko'pincha teskari maqsadda qo'llanadi. Ish beruvchi xodim bilan munosabatni tugatishni istaganda, qonunda belgilangan asos, ogohlantirish va kompensatsiya majburiyatlarini chetlab o'tish uchun xodimdan "o'z xohishim bilan" degan ariza yozdirib oladi. Natijada ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishda xodimga berilgan kafolatlar amalda ishlamay qoladi.

Mehnat munosabatlarida xodim iqtisodiy jihatdan kuchsiz taraf hisoblanadi. U daromad manbaidan, ish stajidan va ijtimoiy kafolatlardan mahrum bo'lish xavfi ostida ish beruvchining talablariga qarshi tura olmasligi mumkin. Aynan shu tengsizlik mehnat huquqining himoya funksiyasini, ya'ni xodim irodasini maxsus kafolatlar bilan himoya qilish zaruratini keltirib chiqaradi.

Muammoning dolzarbligini Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-son qarori ham tasdiqlaydi. Plenum sudlarga xodimning bosim haqidagi da'vosini "sinchkovlik bilan tekshirish"ni topshirgan va ish beruvchining "faol undash" harakatlarini ham qistov deb baholagan. Biroq majburlashni kim va qanday dalillar bilan isbotlashi kerakligi qonunchilikda ham, Plenum qarorida ham aniq belgilanmagan.

Maqolaning maqsadi xodimni ishdan ketishga majburlash holatlarini tasniflash, ularni isbotlashdagi muammolarni aniqlash va xorijiy tajriba asosida milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqotda formal-yuridik, qiyosiy-huquqiy, tizimli tahlil va sud amaliyotini umumlashtirish usullaridan foydalanildi.

1. Xodim tashabbusi bilan bekor qilishning huquqiy tabiati



Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish bir tomonlama iroda bayonidir. Uning amalga oshishi uchun ish beruvchining roziligi talab etilmaydi: xodim ogohlantirish muddatiga rioya qilsa, ish beruvchi shartnomani bekor qilishga majbur. Aynan shu xususiyat ushbu asosni ish beruvchi uchun eng "qulay" asosga aylantiradi.

Taqqoslash uchun, Mehnat kodeksining 158-moddasida nazarda tutilgan taraflarning kelishuvi ikki tomonlama bitimdir va har ikki taraf irodasining mos kelishini talab qiladi. 162-moddada belgilangan ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish esa qonunda qat'iy belgilangan asoslar mavjud bo'lgandagina mumkin. Bunda ish beruvchi 163-moddadagi taqiqlarga rioya qilishi, 164-moddaga muvofiq kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan maslahatlashishi va 165-moddaga ko'ra xodimni oldindan ogohlantirishi shart.

Demak, ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish xodim uchun bir qator protsessual va moddiy kafolatlar bilan himoyalangan. Xodim tashabbusi bilan bekor qilishda esa bu kafolatlarining hech biri qo'llanmaydi. Majburlab yozdirilgan ariza aynan shu farqdan foydalanib, ish beruvchi tashabbusi bilan bo'shatishni xodim tashabbusi ko'rinishida rasmiylashtirish vositasiga aylanadi.

Fuqarolik huquqi nazariyasida iroda va iroda bayonining mos kelishi bitimning haqiqiyliigi sharti hisoblanadi. Fuqarolik kodeksida aldash, zo'rlik ishlatish yoki qo'rqitish ta'sirida tuzilgan bitimlar haqiqiy emas deb topilishi mumkinligi belgilangan. Mehnat huquqida bu qoida to'g'ridan-to'g'ri qo'llanmasa-da, uning mantig'i xodimning ishdan bo'shatish to'g'risidagi arizasiga ham tatbiq etilishi lozim: tashqi bosim ostida shakllangan iroda bayoni huquqiy oqibat keltirib chiqarmasligi kerak.

Mehnat huquqining himoya funksiyasi ham shu xulosani taqozo etadi. Mehnat qonunchiligi xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi shartlarni haqiqiy emas deb hisoblaydi. Agar xodim o'z ixtiyori bilan bunday shartlarga rozi bo'la olmasa, bosim ostida ish joyidan voz kechishi ham huquqiy jihatdan ixtiyoriy deb tan olinmasligi kerak. Shunday qilib, majburlab yozdirilgan ariza shaklan xodim tashabbusi, mazmunan esa ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishdir.

2. Majburlash tushunchasi va shakllari

Xodimning arizasi ish beruvchining ta'siri ostida yozilgan bo'lsa, unda xodimning haqiqiy irodasi emas, ish beruvchining irodasi ifodalangan bo'ladi. Shu asosda muallif quyidagi ta'rifni taklif etadi: **xodimni ishdan ketishga majburlash** deganda ish beruvchi yoki uning vakili tomonidan xodimning mehnat munosabatini davom ettirish xohishiga qaramay, uni mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilish



to'g'risida ariza berishga undovchi har qanday harakat yoki harakatsizlik tushuniladi.

Amaliyot tahlili asosida majburlashning quyidagi shakllarini ajratish mumkin:

- 1) **to'g'ridan-to'g'ri tahdid** – ariza yozilmasa, intizomiy asos bilan bo'shatish, tekshiruv o'tkazish yoki huquqni muhofaza qiluvchi organlarga murojaat qilish bilan qo'rqitish;
- 2) **psixologik bosim va faol undash** – muntazam suhbatlar, jamoa oldida tanqid, "baribir ketasiz" degan ishontirishlar. Plenumning 21-bandi aynan shu shaklni qistov deb e'tirof etgan;
- 3) **ish sharoitini ataylab yomonlashtirish** – ish haqini kechiktirish, vazifalardan chetlatish, ish joyidan mahrum qilish, asossiz intizomiy jazolar qo'llash;
- 4) **oldindan yozdirib olingan sanasiz ariza** – ishga qabul qilishda xodimdan sanasi qo'yilmagan ariza olinib, keyinchalik ish beruvchi istagan paytda ishlatiladi;
- 5) **yashirin qisqartirish** – aslida lavozim yoki shtat qisqartirilayotgan holatda xodimdan kompensatsiyasiz "o'z xohishi bilan" ariza yozdirish.

Birinchi ikki shakl xodimning irodasiga bevosita ta'sir qiladi. Uchinchi shakl esa xodim uchun ishda qolishni amalda imkonsiz qiladi va uni ketishga majbur etadi. To'rtinchi va beshinchi shakllarda xodim ko'pincha majburlanayotganini anglamaydi, bu esa ularni isbotlashni yanada qiyinlashtiradi.

Shu bilan birga, majburlashni ish beruvchining qonuniy harakatlaridan farqlash zarur. Agar xodim haqiqatan ham intizomni qo'pol buzgan bo'lsa, ish beruvchining unga mumkin bo'lgan oqibatlarni tushuntirishi o'z-o'zidan majburlash hisoblanmaydi. Mezon sifatida quyidagi savol qo'yilishi lozim: oqilona ish beruvchi shu vaziyatda xodimni ishdan bo'shatishni jiddiy ko'rib chiqqan bo'larmidi? Agar asos mavjud bo'lmasa yoki ataylab o'ylab topilgan bo'lsa, bunday "ogohlantirish" tahdidga aylanadi.

3. Milliy qonunchilik va sud amaliyoti: isbotlash muammolari

Mehnat kodeksining 161-moddasi xodimning irodasini himoya qiluvchi bir qator kafolatlarni belgilaydi. Xodim ogohlantirish muddati davomida arizasini qaytarib olishga haqli. Muddat tugagach shartnoma bekor qilinmasa va xodim ishlashda davom etsa, ariza kuchini yo'qotadi. Biroq bu kafolatlar xodim arizani o'z xohishi bilan yozgan holatga mo'ljallangan, majburlash holatini esa bevosita tartibga solmaydi.

Oliy sud Plenumining 26-son qarori bu bo'shliqni qisman to'ldiradi. Qarorning 20-bandiga ko'ra, xodim ogohlantirish muddati ichida, hatto bekor qilish to'g'risida buyruq chiqarilgan bo'lsa ham, arizasini qaytarib olishi mumkin. 21-bandda sudlarga xodimning bosim haqidagi vajlarini sinchkovlik bilan tekshirish, ish beruvchining faol undash harakatlarini ham qistov sifatida baholash topshirilgan.



Shu bilan birga, amaliyotda uchta jiddiy muammo saqlanib qolmoqda.

Birinchi muammo – isbotlash yukining noaniqligi. Plenumning 8-bandi bekor qilishning qonuniyligini isbotlash vazifasini umumiy tarzda ish beruvchiga yuklaydi. Ammo xodim tashabbusi bilan bekor qilishda ish beruvchi uchun yozma arizaning o'zi yetarli dalil bo'lib qoladi. Shu sababli amalda majburlashni xodimning o'zi isbotlashga majbur bo'ladi.

Ikkinchi muammo – dalillarning xususiyati. Majburlash odatda og'zaki, guvohlarsiz va yozma iz qoldirmasdan amalga oshiriladi. Xodimning hamkasblari esa ish beruvchiga qaramligi sababli ko'pincha guvohlik berishdan qochadi. Natijada xodim qo'lida ko'pincha faqat o'z tushuntirishlari qoladi.

Uchinchi muammo – bilvosita belgilarning baholanmasligi. Majburlashni ko'rsatuvchi holatlar mavjud bo'lsa-da, ularni baholash mezonlari belgilanmagan. Bunday belgilarga quyidagilar kiradi: ariza ish beruvchi tayyorlagan shablon asosida yoki ish beruvchining kompyuterida yozilgani; ariza berilgan kunning o'zida ogohlantirish muddatisiz bo'shatish; arizadan oldin intizomiy jazolar yoki tekshiruvlar keskin ko'payganligi; bir vaqtning o'zida bir nechta xodimning bir xil matnli ariza yozishi; xodim arizadan keyin darhol ishga tiklash yoki arizani qaytarib olish bo'yicha harakat qilgani.

Majburlash holatlarini isbotlashda quyidagi dalil turlari muhim ahamiyatga ega: arizaning o'zi (matni, sanasi, qo'lyozma yoki chop etilganligi); elektron yozishmalar (messenjerlar, elektron pochta); audio va video yozuvlar; guvohlarning ko'rsatmalari; xodimning mehnat inspeksiyasi yoki kasaba uyushmasiga murojaatlari; arizadan oldingi va keyingi voqealar xronologiyasi. Amaliyotda bu dalillar ko'pincha alohida-alohida baholanadi, ularni majmui sifatida baholash yondashuvi esa hali shakllanmagan.

Amaliyotda uchraydigan tipik vaziyatlarni ko'rib chiqamiz. Birinchi vaziyatda xodim ertalab ariza yozadi va o'sha kuni bo'shatiladi, ertasi kuni esa mehnat inspeksiyasiga shikoyat qiladi. Ikkinchi vaziyatda ishga qabul qilishda olingan sanasiz ariza bir necha yildan keyin ishlatiladi. Uchinchi vaziyatda bir bo'limning barcha xodimlari bir kunda bir xil matnli ariza yozadi, keyin esa ularning lavozimlari shtat jadvalidan chiqariladi. Har uchala vaziyatda ham majburlash belgilari yaqqol ko'rinadi, biroq aniq mezonlar bo'lmagani sababli sudlar ularni turlicha baholashi mumkin.

Mehnat kodeksining 560-moddasida ishga tiklash to'g'risidagi nizolar bo'yicha sudga murojaat qilishning qisqa muddati belgilangan. Noqonuniy bekor qilish oqibatlari esa 320-modda (majburiy progul uchun haq), 335 va 565-moddalar (ma'naviy ziyon) hamda 564-moddada (ish beruvchining javobgarligi) nazarda tutilgan. Majburlash



isbotlanmasa, bu kafolatlarning hech biri qo'llanmaydi.

Muammoning ijtimoiy oqibatlari ham e'tiborga molik. Majburlab ishdan bo'shatilgan xodim ishdan bo'shatish nafaqasi va ogohlantirish davridagi kafolatlardan mahrum bo'ladi, ish stajida uzilish yuzaga keladi, yangi ish topish muddati uzayadi. Ish beruvchilar esa bunday amaliyot jazosiz qolayotganini ko'rib, uni odatiy boshqaruv usuliga aylantiradi. Bu holat mehnat bozorida huquqiy nigilizmni kuchaytiradi va xodimlarning sud himoyasiga bo'lgan ishonchini pasaytiradi.

4. Xorijiy tajriba

Buyuk Britaniya. 1996-yilgi "Mehnat huquqlari to'g'risida"gi qonunning (Employment Rights Act 1996) 95(1)(c)-bo'limida "konstruktiv ishdan bo'shatish" (constructive dismissal) instituti mustahkamlangan. Unga ko'ra, ish beruvchining xatti-harakati sababli xodim mehnat shartnomasini bekor qilsa, bu ish beruvchi tashabbusi bilan bo'shatish deb hisoblanadi. Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp [1978] ishida sud mezonni belgilagan: ish beruvchi shartnomaning asosiy shartini jiddiy buzgan bo'lishi kerak. Bunda xodim adolatsiz bo'shatish uchun kompensatsiya talab qilish huquqiga ega bo'ladi. Ushbu yondashuvning afzalligi shundaki, sud xodimning ariza yozganligiga emas, ish beruvchining xatti-harakatiga e'tibor qaratadi.

Germaniya. Fuqarolik kodeksining (BGB) 123-paragrafiga ko'ra, g'ayriqonuniy tahdid ostida berilgan iroda bayoni nizolashtirilishi va bekor qilinishi mumkin. Federal mehnat sudi tahdid bilan ishdan bo'shatish holatlarida shunday mezonni qo'llaydi: oqilona ish beruvchi bunday vaziyatda bo'shatishni jiddiy ko'rib chiqmagan bo'lsa, tahdid g'ayriqonuniy hisoblanadi. 2019-yil 7-fevraldagi 6 AZR 75/18-son qarorida esa sud "halol muzokara" (Gebot fairen Verhandelns) tamoyilini belgilagan. Ish beruvchi xodimning zaif holatidan foydalanib kelishuv imzolatsa, bu kelishuv kuchsiz deb topilishi va xodim avvalgi holatiga qaytarilishi mumkin.

Rossiya Federatsiyasi. Mehnat kodeksining 80-moddasi O'zbekistondagiga o'xshash tartibni belgilaydi: ikki haftalik ogohlantirish va arizani qaytarib olish huquqi. Oliy sud Plenumining 2004-yil 17-martdagi 2-son qarori 22-bandining "a" kichik bandida esa majburlash holatini isbotlash vazifasi bevosita xodimga yuklatilgan. Bu yondashuv xodim uchun eng og'ir hisoblanadi.

Xalqaro mehnat tashkiloti. XMTning 1982-yilgi 158-son "Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat munosabatlarini bekor qilish to'g'risida"gi konvensiyasining 9-moddasi bekor qilish uchun asosli sabab borligini isbotlash yukini ish beruvchiga yuklash imkoniyatini nazarda tutadi. Bu xalqaro standart xodim kuchsiz taraf ekanini e'tirof etadi.

1-jadval. Majburlash holatlarida xodimni himoya qilish yondashuvlari



Mamlakat	Majburlashni kim isbotlaydi	Xodim himoyasi
Buyuk Britaniya	Xodim ish beruvchining jiddiy buzilishini ko'rsatadi	Bo'shatish ish beruvchi tashabbusi deb tan olinadi, kompensatsiya
Germaniya	Xodim tahdid yoki adolatsiz muzokarani ko'rsatadi	Iroda bayoni bekor qilinadi, avvalgi holat tiklanadi
Rossiya	Xodimning o'zi	Ishga tiklash
O'zbekiston	Aniq belgilanmagan, amalda xodim	Ishga tiklash, majburiy progul va ma'naviy ziyon

Qiyosiy tahlil shuni ko'rsatadiki, xodimni samarali himoya qiluvchi tizimlarda majburlash holatini baholashning aniq mezonlari mavjud. Bundan tashqari, bunday tizimlarda xodim tashabbusi bilan bekor qilish ayrim hollarda ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish sifatida qayta kvalifikatsiya qilinadi. O'zbekiston uchun Germaniyaning "oqilona ish beruvchi" mezonini va Buyuk Britaniyaning konstruktiv ishdan bo'shatish instituti eng ko'p qiziqish uyg'otadi.

5. Takliflar

Tahlil natijalariga ko'ra, milliy qonunchilikni takomillashtirish uchun quyidagilar taklif etiladi.

1) **Isbotlash yukini taqsimlash.** Mehnat kodeksining 161-moddasiga quyidagi mazmundagi qism qo'shilishi lozim: "Xodim arizani ish beruvchining ta'siri ostida yozganligini ko'rsatuvchi holatlarni keltirsa, arizaning ixtiyoriy berilganligini isbotlash vazifasi ish beruvchiga yuklatiladi". Bunday holatlarning taxminiy ro'yxati Plenum qarorida keltirilishi maqsadga muvofiq.

2) **Sanasiz arizalarni taqiqlash.** Ishga qabul qilishda yoki mehnat shartnomasi amal qilayotgan davrda xodimdan sanasi ko'rsatilmagan bekor qilish arizasini talab qilish taqiqlanishi kerak. Bunday ariza huquqiy oqibat keltirib chiqarmasligi qonunda belgilanishi lozim.

3) **Konstruktiv ishdan bo'shatish instituti.** Ish beruvchi mehnat shartnomasining asosiy shartlarini jiddiy buzgani sababli xodim shartnomani bekor qilsa, bu ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish deb hisoblanishi va xodimga tegishli kompensatsiya to'lanishi lozim.

4) **Plenum qaroriga aniqlik kiritish.** Plenumning 21-bandini majburlashning



bilvosita belgilari ro'yxati bilan to'ldirish tavsiya etiladi. Bu sudlar amaliyotining bir xilligini ta'minlaydi.

5) **Mehnat inspeksiyasining rolini kuchaytirish.** Xodim arizani majburan yozganini bildirib murojaat qilsa, davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan tezkor tekshiruv o'tkazilishi va uning xulosasi sudda dalil sifatida baholanishi maqsadga muvofiq. Shuningdek, xodimni ariza yozishga majburlash uchun ish beruvchining ma'muriy javobgarligini belgilash taklif etiladi.

Ushbu takliflar bir-birini to'ldiradi. Isbotlash yukini taqsimlash sudda xodimning holatini yengillashtiradi, sanasiz arizalarni taqiqlash va ma'muriy javobgarlik esa majburlashning oldini olishga xizmat qiladi. Konstruktiv ishdan bo'shatish instituti esa ish beruvchi to'g'ridan-to'g'ri bosim o'tkazmasdan, ish sharoitini yomonlashtirish orqali xodimni ketkazgan holatlarni qamrab oladi. Ular birgalikda xodim tashabbusi bilan bekor qilish institutini suiiste'mol qilishni ish beruvchi uchun iqtisodiy jihatdan foydasiz qiladi.

2-jadval. Amaldagi tartib va taklif etilayotgan o'zgarishlar

Masala	Amaldagi tartib	Taklif
Isbotlash yuki	Aniq belgilanmagan, amalda xodimda	Majburlash belgilari bo'lsa, ish beruvchiga o'tadi
Sanasiz ariza	Tartibga solinmagan	Taqiqlanadi, huquqiy oqibatga ega emas
Ish sharoitini yomonlashtirib ketishga majburlash	Xodim tashabbusi deb rasmiylashtiriladi	Ish beruvchi tashabbusi deb tan olinadi, kompensatsiya to'lanadi
Bilvosita belgilar	Baholash mezonlari yo'q	Plenum qarorida ro'yxat beriladi
Ish beruvchining javobgarligi	Faqat mehnat-huquqiy oqibatlar (ishga tiklash, kompensatsiya)	Ma'muriy javobgarlik joriy etiladi

Xulosa

Xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish xodim irodasi erkin bo'lgandagina qonuniy hisoblanadi. Amaldagi qonunchilik arizani qaytarib olish huquqi orqali bu irodani qisman himoya qiladi. Biroq majburlashni isbotlash mexanizmi ishlab chiqilmagan.

Natijada ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishga oid kafolatlar "o'z xohishi bilan"



yoʻzdirilgan arizalar orqali chetlab oʻtilmoqda. Bu nafaqat alohida xodimlarning huquqlarini buzadi, balki Mehnat kodeksida belgilangan himoya mexanizmlarining umumiy samaradorligini ham pasaytiradi.

Taklif etilayotgan choralar, ayniqsa isbotlash yukini taqsimlash va konstruktiv ishdan boʻshatish instituti, xodimlar huquqlarini himoya qilishni sezilarli darajada kuchaytiradi. Kelgusi tadqiqotlarda majburlash holatlari boʻyicha sud amaliyotini statistik jihatdan umumlashtirish va taklif etilayotgan normalarning aniq tahririni ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O'RQ-798. URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>
3. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi (birinchi qism). 1995-yil 21-dekabr.
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 2023-yil 20-noyabrdagi 26-son qarori. URL: <https://lex.uz/docs/-6684613>
5. Xalqaro mehnat tashkilotining "Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat munosabatlarini bekor qilish to'g'risida"gi 158-son konvensiyasi. Jeneva, 1982.
6. Employment Rights Act 1996 (UK), s. 95.
7. Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp [1978] ICR 221 (Court of Appeal).
8. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 123.
9. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Februar 2019 – 6 AZR 75/18.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ст. 80.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», п. 22.
12. Murodullayev D.N. MDH davlatlari mehnat qonunchiligining qiyosiy-huquqiy tahlili // Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. 2025. Vol. 5, Issue 2. B. 14–21.
13. Xodim tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish (sharh). URL: <https://lex.uz/en/explanation/343>