



XODIM VA YAKKA TARTIBDAGI TADBIRKOR O'RTASIDAGI MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH TARTIBI

Yo'ldoshev Dilshod Abror O'g'li

Toshkent Davlat Yuridik Universiteti

Mehnat Huquqi Mutaxassisligi Magistranti

dilshodyoldoshev113@gmail.com

+998 88 953 80 03

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11194891>

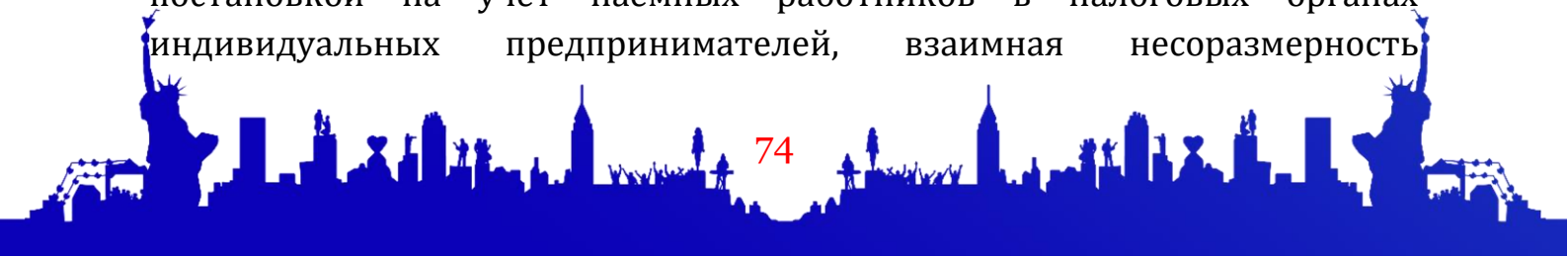
Annotatsiya

Yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq alohida xususiyatlar Mehnat Kodeksi VI bo'limida belgilab qo'yilgan. Mehnat to'g'risidagi bosh qonunchilik manbasining maxsus qismi yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodimning mehnat shartnomasini imzolash va bekor qilishi bilan bog'liq maxsus qoidalarini o'z ichiga oladi. Tadbirkor va xodim o'rtasidagi mehnatga oid boshqa jihatlar umumiy qonunchilik bilan tartibga solinadi. Bundan tashqari yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanma xodimlarni soliq organlarida hisobga qo'yish bilan bog'liq qoidalar, Mehnat Kodeksi va mehnatga oid qonunchilikning bu sohadagi o'zaro nomutanosibligi, sudlarning yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan xodimlar mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha alohida qoidalar ushbu tezisda muhokama qilinadi. Bundan tashqari qonunchilikdagi tadbirkor va xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlarda vujudga kelishi mumkin bo'lgan kamchilik hamda muammolar atroflicha tahlil qilinadi

Kalit so'zlar: Yakka tartibdagi tadbirkor, yollanma xodim, YaTT, mehnat shartnomasi, mehnat shartnomasini bekor qilish, progul vaqti, tadbirkorlik, soliq organida hisobga qo'yish, kompensatsiya.

Абстрактный

Особенности прекращения трудового договора между индивидуальным предпринимателем и наемным работником определены в разделе VI Трудового кодекса. Особенная часть источника основного законодательства о труде включает специальные положения, связанные с заключением и расторжением трудового договора индивидуальным предпринимателем и наемным работником. Другие аспекты работы между предпринимателем и работником регулируются общим законодательством. Кроме того, действуют правила, связанные с постановкой на учет наемных работников в налоговых органах индивидуальных предпринимателей, взаимная несоразмерность





Трудового кодекса и трудового законодательства в этой сфере, специальные правила судов о прекращении трудового договора работников, работающих по найму. о наемных работниках индивидуальных предпринимателей, представленных в данной дипломной работе. Кроме того, подробно анализируются недостатки и проблемы, которые могут возникнуть во взаимоотношениях предпринимателя и работника в законодательстве.

Ключевые слова: Индивидуальный предприниматель, наемный работник, социальное обеспечение, трудовой договор, расторжение трудового договора, простой, предпринимательство, регистрация в налоговом органе, компенсация.

Yakka tartibdagi tadbirkorda yollanma mehnat bilan shug'ullanayotgan xodimning mehnati Mehnat Kodeksi VI bo'lim 29-bob 2-paragrafdan o'rin olgan 507-5013-moddalar bilan hamda umumiy mehnat to'g'risidagi qonunchilik bilan tartibga solinadi [1]. Yakka tartibdagi tadbirkor qonuchilikda belgilab qo'yilgan tartib va miqdorda yollanma xodimlarni yollash huquqiga ega. Yakka tartibdagi tadbirkor (bundan buyon matnda YaTT shaklida beriladi) va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi uch nusxada tuziladi. Birinchi nusxa ish beruvchida, ikkinchisi xodimda qoladi hmda uchinchi nusxa esa YaTT joylashgan hududdagi mahalliy soliq organiga hisobga qo'yish uchun onlayn ravishda O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasining maxsus saytida yakka tartibdagi tadbirkor tomindan mehnat shartnomasining nusxasi yollanma xodimni hisobga qo'yish haqidagi arizaga ilova qilingan holda joylashtiriladi. Yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasida yozma ravishda mehnat shartnomasi tuziladi. Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi asosiy huquqiy hujjat hisoblanadi. Chunki yakka tartibdagi tadbirkorlarda ko'pincha jamoa shartnomalari, jamoa kelishuvlari va boshqa shu kabi ichki hujjatlar mavjud bo'lmaydi. Shuning uchun ish beruvchi va xodim mehnatga oid har qanday masalalarni mehnat shartnomasida yoki mehnat shartnomasiga nisbatan qo'shimcha kelishuvdi kelishib olishlari zarur. Bu harakatlar keyinchalik mehnat nizolarining vujudga kelishining oldini oladi. Yollanma xodim bilan nomuayyan muddatga yoki muayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin, faqat shartnomaning amal qilish muddati YaTTning guvohnomasida ko'rsatilgan muddatdan oshib ketishi mumkin emas. Yakka tartibdagi tadbirkorlarda mehnat qiluvchi xodimlar uchun mehnat daftarchalari yuritilmaydi va yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasining namunaviy shakli Vazirlar Mahkamasida Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha





uch tomonlama komissiya tomonidan tasdiqlanadi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo'yish hamda soliq solinadigan daromadlar va chegiriladigan xarajatlar hisobini yuritishni tartibga solish chora-tadbirlari to'g'risida" gi 2021-yil 22-noyabrda qabul qilingan 707-sonli Qarorida belgilangan "Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo'yish tartibi to'g'risida" gi Nizomga 1-ilovada yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasining namunaviy shakli berilgan [2]. Ushbu nizomning 2-ilovasida esa yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo'yish jarayoni tushuntirib berilgan. Xodim va yakka tartibdagi tadbirkor mehnat shartnomasini muddati tugashi munosabati bilan yoki boshqa kutilmagan sharoitlar tufayli o'zaro kelishib bekor qilishi mumkin.

Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo'yish tartibi to'g'risidagi nizomga 5-ilovada "Xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risida xabarnoma" ning shakli keltirilgan. Yakka tartibdagi tadbirkor yollanma xodim bilan mehnat shartnomasi muddati tugashi munosabati bilan yoki muddati tugashidan oldin bekor qilgan taqdirda ushbu shakldagi xabarnomani bir ish kuni ichida shaxsiy kabinet yoki mobil ilova orqali onlayn ravishda mahalliy soliq organiga yuborishi lozim. Xabarnomaning yuborilishi kechiktirilgan taqdirda ijtimoiy va daromad soliqlarini hisoblash to'xtatib turilmaydi. Xabarnoma olingan kundan boshlab bir ish kuni ichida mahalliy soliq organi yollanma xodimni hisobga qo'yish kartochkasini bekor qiladi.

Mehnat Kodeksi 511-moddasida yakka tartibdagi tadbirkor va xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilish quyidagicha bayon qilinadi: "Xodimning xohishi asosida yakka tartibdagi tadbirkor bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ushbu tadbirkorni yetti kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirgan holda o'z tashabbusiga ko'ra bekor qilishga haqli. Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ogohlantirish muddati xodim va yakka tartibdagi tadbirkorning kelishuviga ko'ra qisqartirilishi mumkin. Ushbu Kodeksda nazarda tutilgan asoslardan tashqari, yakka tartibdagi tadbirkor xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini unda nazarda tutilgan asoslarga ko'ra bekor qilishga haqlidir. Yakka tartibdagi tadbirkor xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda yakka tartibdagi tadbirkorning soliq bo'yicha hisobga olish joyidagi davlat soliq xizmati organini mehnat





shartnomasi bekor qilingan kundan e'tiboran uch ish kunidan kechiktirmay yozma shaklda xabardor qilishi shart".

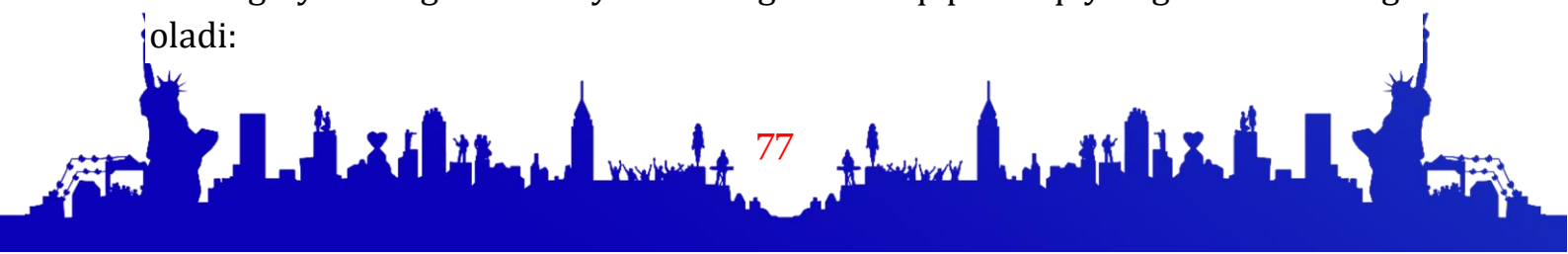
Yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilishning ba'zi o'ziga xos xususiyatlarini quyida ko'rib chiqamiz.

Mehnat shartnomasi Mehnat Kodeksining 168-moddasi 6-bandiga ko'ra ya'ni ish beruvchi bo'lgan yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatini tugatish to'g'risidagi sud qarorining qonuniy kuchga kirganligi munosabati bilan bekor qilingan taqdirda Mehnat Kodeksi 173-modda 2-qism ikkinchi xatboshisiga binoan yakka tartibdagi tadbirkor yollanma xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi to'laydi. Ishdan bo'shatish nafaqasi miqdori ushbu moddada belgilangan qoidalardan kelib chiqadi. Bundan tashqari yollanma xodim quyidagi holatlarda ham ishdan bo'shatish nafaqasini olish huquqiga ega:

- xodim yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;
- xodim tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra o'ziga qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etganligi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmaganligi munosabati bilan;
- xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joydagi ishga ko'chishni rad etganligi munosabati bilan.

Agarda mehnat shartnomasi xodimning aybli harakat yoki harakatsizligi tufayli bekor qilinayotgan bo'lsa ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanmaydi. O'zi bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilingan deb hisoblovchi xodim yakka tartibdagi tadbirkor ustidan Mehnat Kodeksining 174-moddasida ko'rsatilganidek tegishli organlarga shikoyat qilishi mumkin. Bunda xodimning avvalgi ishga tiklash, moddiy va ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish haqidagi talablari qanoatlantiriladi. Bunday holda xodimga tegishli bo'lgan moddiy zararining o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish miqdori to'g'risidagi masala xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra hal etiladi. Bunda xodimga moddiy zararining o'rnini qoplash ushbu Kodeksda nazarda tutilgan miqdordan kam bo'lishi mumkin emas. Agar mehnat shartnomasining taraflari xodimga moddiy zararining o'rnini qoplash va (yoki) ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish miqdori haqida kelishuvga erisha olmagan bo'lsa, mehnat nizosi sudda hal etiladi.

Mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilinganligi oqibatida xodimga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash quyidagilarni o'z ichiga oladi:





- majburiy progul vaqti uchun haqni majburiy ravishda to'lashdan;
- mehnat shartnomasi bekor qilinganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarni (mutaxassislarning maslahatlari, ish yuritishga doir xarajalar va boshqalar) kompensatsiya qilishdan iborat.

Sud ishga tiklash o'rniga yollanma xodim foydasiga 3 oylik ish haqini undirib berishi mumkin. Mehnat nizolarini hal qilish chog'ida mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligini isbotlash yakka tartibdagi tadbirkorning zimmasidagi yuklatiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat nizosi faqat sudlarda yoki taraflarning kelishuviga ko'ra tartibga solinishi mumkin. Buning sababi sifatida yakka tartibdagi tadbirkorlarning yuridik shaxs emasligi va ularda kasaba uyushmalari va ish beruvchilarning birlashmasi tuzilmasligini keltirish mumkin. Chunki aynan ushbu ijtimoiy sheriklik organlari mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq mehnat nizolarini sudgacha ko'rib chiqishi va hal etishi mumkin.

Yakka tartibdagi tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari haqida quyida biroz suhbatlashamiz. Yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilganligi yoki yakka tartibdagi tadbirkor xodimlari sonining yoki shtatining o'zgarganligi munosabati bilan ish beruvchi tashabbusiga ko'ra yollanma xodimlarning mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikka binoan quyidagi holatlarda yakka tartibdagi tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish taqiqlanadi:

- xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlarida, u mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrlarda;
- xodim davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan davrda;
- homilador ayollar va uch yoshgacha bolasi bo'lgan xodimlar uchun kafolatlar berishni nazarda tutadigan talablarga rioya qilmasdan ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish

Biroq istisno sifatida yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyati tugatilganda yuqoridagi shartlar qo'llanilmaydi. Boshqa har qanday holatlarda ayniqda xodim mehnatga layoqatsizlik va homiladorlik bilan bog'liq bo'lgan davrlarda ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy oqibatlari tadbirkor uchun og'ir yakun topadi.





O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumi tomonidan 2023-yil 20-noyabrda qabul qilingan 26-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi Qarorda ham yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilishning alohida xususiyatlari haqida tushuntirishlar berilgan [3]. Qarorning 25-bandida shunday deyiladi: "MKning 164-moddasiga ko'ra, jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo'lsa, shartnomani bunday rozilikni olmay turib bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Biroq, tashkilot o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi yoxud yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyat tugatilganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi xodim(lar) bilan kasaba uyushmasi rozilgisiz bekor qilinishi mumkin". Chunki YaTT larda jamoa shartnomasi va kasaba uyushmasining o'zi bo'lmaydi. Bundan tashqari qarorning 27-bandida esa mehnat shartnomasi yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilganligi bilan bekor qilingan shaxslarning ishga tiklash haqidagi da'volarini hal qilishda sudlar:

- haqiqatda yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilgan-tugatilmaganligi;
- ish beruvchi tomonidan xodimlarni ishdan bo'shatish tartibini tartibga soluvchi mehnat qonunchiligi normalariga rioya etilgan-etilmaganligini aniqlashlari lozim.

Xodim yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilganligi sababli ishdan bo'shatilgan vaqtda xodimning mehnat ta'tili yoki vaqtincha mehnatga layoqatsizlik ta'tilida bo'lib turgani ahamiyatga ega emas. Xodimlar sonining o'zgarishi munosabati bilan Mehnat Kodeksi 167-moddasi asosida xodimlarni YaTT da ishda olib qolishda birinchi navbatda, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquqqa malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlar egadirlar. Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lgan taqdirda ikkinchi navbatda hisobga olinadigan, ko'p sonli holatlar bo'yicha afzallikka ega bo'lgan xodim ishda qoldirilishi shart. Qarorning 54-bandiga ko'ra xodim bilan Mehnat Kodeksi 168-moddasi 1-qism 6-bandiga asoslanib mehnat shartnomasini bekor qilish uchun yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatini tugatish haqidagi sud qarori qonuniy kuchga kirgan bo'lishi shart. Yakka tartibdagi tadbirkor Mehnat Kodeksi 168-moddasi birinchi qismining 6-bandida nazarda tutilgan asos bo'yicha xodimni mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risida kamida ikki oy



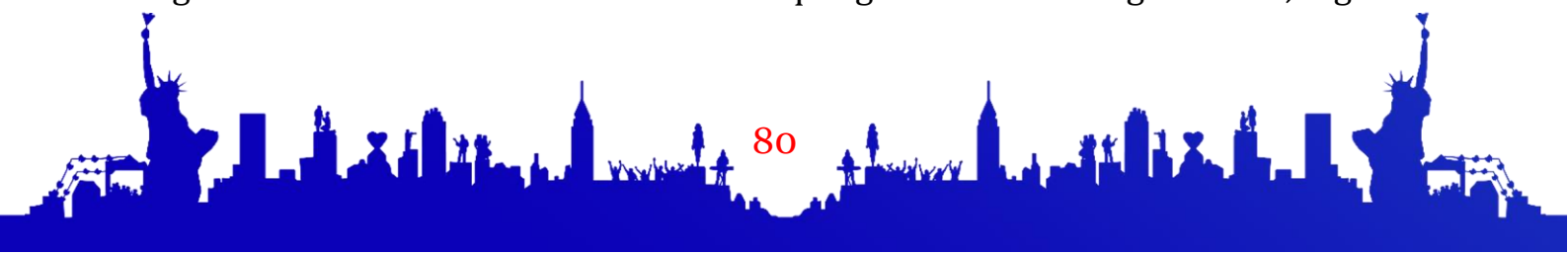


oldin yozma ravishda (imzo qo'ydirib) ogohlantirishi yoki xodimga ogohlantirish muddatining davomiyligiga mos keladigan pulli kompensatsiyani to'lashi shart. Qarorga binoan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri yoki uning ta'tilda bo'lgan vaqti davomida (yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilganligi holatlaridan tashqari) bekor qilish qonunni ochiq-oydin buzganlik deb hisoblanadi:

Xodim bilan yakka tartibdagi tadbirkor o'rtasida mehnat shartnomasini bekor qilish uchun yetarli asoslar mavjud bo'lishi lozim. Tadbirkorlar mehnat shartnomasini ushbu Kodeks 161-moddasi ikkinchi qismining 5-bandiga muvofiq bekor qilishga yo'l qo'yiladigan mehnat majburiyatlarining bir marta qo'pol ravishda buzilishlari ro'yxatini mehnat shartnomasining o'zida nazarda tutishlari mumkin. Xodimga to'lanadigan neustoyka miqdori ham mehnat shartnomasida aniq belgilab qo'yilishi lozim. Yakka tartibdagi tadbirkorning faoliyati to'xtatib turilgan hollarda xodimning o'rtacha ish haqi ikki hafta davomida saqlanib qoladi. Ushbu muddat tugaganidan keyin yakka tartibdagi tadbirkor o'z faoliyati to'xtatib turilishi munosabati bilan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini xodimga ushbu shartnomada nazarda tutilgan miqdorda, lekin xodimning ikki haftalik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda kompensatsiya to'lagan holda bekor qilishga haqli. Yakka tartibdagi tadbirkor o'z xodimlarini ishdan bo'shatganini biror huquqiy hujjat bilan rasmiylashtirishi shart emas. Chunki yakka tartibdagi tadbirkor yuridik shaxs bo'lmay, jismoniy shaxs hisoblanadi va u ishga qabul qiladigan xodimlar miqdori ham cheklangan. Shuning uchun bu kabi ovoragarchiliklardan yakka tartibdagi tadbirkorlar xalos qilingan. Mehnat Kodeksi 172-modda birinchi qismga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilinishi zarur: Hisob-kitob natijasida xodimga quyidagilar qoplab berilishi shart:

- oxirigacha olinmagan ish haqini;
- xodim tomonidan foydalanilmagan barcha asosiy va qo'shimcha ta'tillar uchun kompensatsiyalarni;
- agar mehnat to'g'risidagi qonunchilikda yoki mehnat shartnomasida boshqa to'lovlarni to'lash nazarda tutilgan bo'lsa, ushbu to'lovlarni to'lashni o'z ichiga oladi.

"Ish beruvchi tomonidan xodimga tegishli bo'lgan barcha summalarni to'lash xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan kunda amalga oshiriladi. Agar xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamagan bo'lsa, tegishli





summalar hisob-kitob qilish to'g'risida xodim tomonidan talab qo'yilganidan keyin uch kundan kechiktirmay to'lanishi kerak".

XULOSA

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqib shuni aytishimiz mumkinki, yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilish bir qancha nozik xususiyatlarni o'z ichiga oladi. Yollanma xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida Mehnat Kodeksining maxsus qismi qo'llaniladi. Maxsus qism bilan tartibga solinmagan munosabatlar umumiy mehnat to'g'risidagi qonunchilik bilan tartibga solinadi. Xodim va tadbirkor o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilishda qonunchilikning nozik jihatlariga alohida e'tibor berilishi lozim. Mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari bilan bekor qilinganda, bunga asos bo'ladigan holatlar mehnat shartnomasi shartlarida albatta ko'rsatib o'tilgan bo'lishi lozim. Yakka tadbirkorlik subyektining tugatilishi munosabati bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishi chog'ida sudlar alohida e'tibor bilan yondashishi lozim bo'lgan jihatlar mavjud. Xususan, homilador ayollar bilan mehnat shartnomasi tadbirkorlik subyektining tugatilishi natijasida bekor qilingan chog'da, tadbirkor ogohlantirish muddatiga e'tibor qaratishi va ishdan bo'shatishning oqibatlarini yumshatish uchun harakat qilishi zarur. Shuningdek xodim mehnat ta'tili va vaqtincha mehnatga layoqatsizlik ta'tillarida bo'lgan vaqtida tadbirkor xodimni o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shata olmasligi qoidasi ham umumiy qonunchilik bilan mustahkamlangan. Umuman olganda yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodimlar o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilishga doir qonunchilik sohasi nisbatan yaxshi shakllantirilmagan. Bu to'g'risidagi qoidalar turli qonun hujjatlarida berilgan bo'lib, ularni yaxlitlash va amaliyot bilan uyg'un tarzda ifodalash maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi;
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 22-noyabrdagi 707-sonli "Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo'yish hamda soliq solinadigan daromadlar va chegiriladigan xarajatlar hisobini yuritishni tartibga solish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori;
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining
4. "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"
5. Qarori

