

YANGI MEHNAT KODEKSI KONTEKSTIDA XODIMLARNING "ALOQADA BO'LMASLIK HUQUQI" VA UNING HUQUQIY KAFOLATLARI.

Xolmurodova Sevinch Jumanazarovna

Termiz davlat universiteti Yuridik fakulteti 3-bosqich talabasi

Annotatsiya: *Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi kontekstida zamonaviy mehnat huquqining dolzarb institutlaridan biri – xodimlarning "aloqada bo'lmaslik huquqi" tahlil qilinadi. Masofaviy ish shakllari va raqamli texnologiyalarning rivojlanishi sharoitida xodimlarning ish vaqtidan tashqari vaqtda dam olish hamda shaxsiy hayot daxlsizligini ta'minlashning huquqiy mexanizmlari o'rganilgan. Muallif milliy qonunchilikdagi mavjud huquqiy kafolatlarni ko'rib chiqadi, ularni xalqaro tajriba bilan qiyoslaydi va ish beruvchi tomonidan ushbu huquqni buzganlik uchun javobgarlik masalalarini takomillashtirish bo'yicha amaliy takliflar ilgari suradi.*

Kalit so'zlar: *yangi Mehnat kodeksi, aloqada bo'lmaslik huquqi, ish vaqti, dam olish vaqti, masofaviy ish, raqamlashtirish, mehnat kafolatlari, shaxsiy hayot daxlsizligi.*

XXI asrda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining shiddatli rivojlanishi va mehnat munosabatlarining raqamlashishi an'anaviy mehnat tushunchalarini tubdan o'zgartirib yubordi. Smartfonlar, korporativ messengerlar va elektron pochta xodimlarga dunyoning istalgan nuqtasidan turib ishlash imkonini berdi.

Biroq, ushbu ijobiy o'zgarishlar bilan bir qatorda, professional va shaxsiy hayot o'rtasidagi chegaralarning yo'qolishi, ya'ni xodimlarning "doimiy onlayn" (always-on) rejimida qolib ketishi kabi jiddiy muammo yuzaga keldi. Ish beruvchilar tomonidan ish vaqtidan tashqari vaqtlarda, dam olish kunlari yoki mehnat ta'tili davrida xodimlarga vazifalar yuklash, qo'ng'iroq qilish va xabarlar yuborish odatiy holga aylandi.

Bu esa xodimlarda surunkali charchoq, professional "yonish" (burnout) va stressning ortishiga olib kelmoqda. Shu sababli, zamonaviy mehnat huquqida xodimlarning "aloqada bo'lmaslik huquqi", ya'ni ish vaqtidan tashqari paytda raqamli aloqa vositalarini o'chirish hamda ish beruvchining xabarlariga javob bermaslik huquqini qonuniy mustahkamlash masalasi global miqyosda eng dolzarb mavzulardan biriga aylandi.

O'zbekiston Respublikasida 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi mamlakatimizda masofaviy ish va moslashuvchan mehnat shakllarini ilk bor tizimli ravishda huquqiy tartibga soldi.

Yangi qonunchilikda xodimlarning dam olish va shaxsiy hayot daxlsizligi huquqlarini himoya qilishga qaratilgan qator normalar o'z aksini topgan bo'lsa-da, amaliyotda raqamli aloqadan uzilish mexanizmlari, raqamli mehnat gigiyenasi va ushbu huquqni buzganlik uchun ish beruvchining javobgarligi masalalari hali ham yetarlicha aniqlashtirilmagan va qo'shimcha tadqiqotlarni talab etadi.

Mazkur tadqiqotning bosh maqsadi — O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi doirasida xodimlarning "aloqada bo'lmaslik huquqi" va uning huquqiy kafolatlarini tahlil qilish hamda ushbu huquqni milliy mehnat amaliyotida samarali ta'minlash bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalarni amalga oshirish belgilangan: "Aloqada bo'lmaslik huquqi"ning nazariy-huquqiy asosi va uning xodim salomatligi hamda mehnat unumdorligi bilan bog'liqligini ochib berish; Mazkur huquqni tartibga solish bo'yicha ilg'or xorijiy davlatlar (Fransiya, Belgiya va b.) tajribasini o'rganish; O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksidagi masofaviy ish va ish vaqti me'yorlariga oid moddalarni "aloqada bo'lmaslik huquqi" kontekstida huquqiy tahlil qilish; Milliy qonunchilik va amaliyotdagi mavjud huquqiy bo'shliqlarni aniqlash hamda mehnat qonunchiligini takomillashtirish yuzasidan asoslantirilgan tavsiyalar tayyorlash.

Bugungi raqamli iqtisodiyot va global axborotlashuv asrida mehnat huquqi fanining eng yangi va jadal rivojlanayotgan institutlaridan biri — xodimlarning "aloqada bo'lmaslik huquqi" hisoblanadi. Mazkur tushuncha xodimning ish vaqtidan tashqari vaqtlarda (dam olish kunlari, bayramlar, har yilgi mehnat ta'tillari yoki ish kuni yakunlangandan keyin) ish beruvchi bilan har qanday raqamli aloqa vositalari (elektron pochta, telefon qo'ng'iroqlari, Telegram, WhatsApp kabi messengerlar) orqali muloqotga kirishmaslik, topshiriqlarni bajarmaslik va tarmoqdan uzilish (onlayn bo'lmaslik) huquqini anglatadi. Nazariy jihatdan "aloqada bo'lmaslik huquqi" an'anaviy mehnat huquqidagi ikki muhim tushuncha — ish vaqti va dam olish vaqti o'rtasidagi klassik chegaralarning raqamli texnologiyalar ta'sirida buzilishiga qarshi himoya mexanizmi sifatida yuzaga keldi. Axborot texnologiyalari xodimning jismonan ish joyida bo'lmasdan ham doimiy ravishda "ishchi holatda" turishiga sharoit yaratdi. Bu esa "virtual mehnat" tushunchasini keltirib chiqarib, xodimning shaxsiy hayoti va oilasiga ajratadigan vaqtini ish beruvchi tomonidan bepul va nazoratsiz o'zlashtirilishiga zamin yaratmoqda. Xalqaro miqyosda ushbu huquq asoslari bevosita Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 24-moddasi hamda "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida"gi xalqaro paktning 7-moddasida mustahkamlangan "har bir insonning dam olish va bo'sh vaqtga bo'lgan huquqi, ish vaqtining oqilona cheklanishi" prinsipiga tayanadi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) o'zining konvensiyalarida (masalan, 1-sonli, 14-sonli, 132-sonli konvensiyalar) ish vaqtining yuqori chegaralari va dam olish vaqtlarining kafolatlarini belgilaydi. Raqamlashtirish davrida XMT ekspertlari "aloqada bo'lmaslik huquqi"ni insonning jismoniy va ruhiy salomatligini himoya qilish, kasbiy "yonish" (burnout) sindromining oldini olish va mehnat muhitida gender tengligini ta'minlash (chunki ayollar uy yumushlari va masofaviy ish muvozanatini saqlashda ko'proq bosimga uchraydilar) uchun zarur bo'lgan "zamonaviy inson huquqi" deb baholamoqdalar. "Aloqada bo'lmaslik huquqi"ni qonunchilik darajasida birinchi bo'lib tan olgan va amaliyotga tatbiq etgan davlat Fransiya hisoblanadi.

Fransiya amaliyoti: 2016-yilda qabul qilingan va 2017-yil 1-yanvardan kuchga kirgan "El Komri qonuni" (Loi El Khomri) orqali Fransiya Mehnat kodeksiga (Code du travail) tegishli o'zgartirishlar kiritildi. Unga ko'ra, 50 nafardan ortiq xodimga ega bo'lgan kompaniyalar har yili kasaba uyushmalari bilan raqamli aloqa vositalaridan foydalanish tartibi va xodimlarning ishdan tashqari vaqtda tarmoqdan uzilish mexanizmlarini belgilash bo'yicha majburiy muzokaralar (négociation annuelle obligatoire) olib borishi shart. Agar kelishuvga erishilmasa, ish beruvchi xodimlarning shaxsiy hayotini himoya qiluvchi maxsus Nizom (charte) ishlab chiqishi shart. Fransiyada ushbu majburiyatni bajarmagan ish beruvchilarga yirik moliyaviy jarimalar, hatto jinoiy javobgarlik (1 yilgacha ozodlikdan mahrum qilish) choralari belgilangan⁴.

Belgiya va Ispaniya: Ushbu davlatlar ham Fransiyadan o'rnak olgan holda o'z mehnat qonunchiligiga xodimlarning raqamli vositalardan uzilish huquqini kiritdilar. Masalan, Belgiyada 2022-yildan boshlab 20 dan ortiq xodimi bor kompaniyalarda jamoa shartnomalari orqali ushbu huquq kafolatlanishi majburiy etib qo'yildi.

Germaniya tajribasi: Germaniyada ushbu huquq alohida yaxlit qonun bilan tartibga solinmagan bo'lsa-da, u yirik korporatsiyalar (Volkswagen, BMW, Daimler) darajasidagi ichki bitimlar va mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilik (Arbeitsschutzgesetz) orqali hal etiladi. Masalan, Volkswagen kompaniyasi korporativ serverlarni shunday sozlaganki, ish kuni yakunlangandan 30 daqiqa o'tgach, xodimlarning smartfonlariga xat kelishi to'xtatiladi va ertalab ish boshlanishidan 30 daqiqa oldin qayta yoqiladi.

Yevropa Ittifoqi (YeI) pozitsiyasi: 2021-yil yanvar oyida Yevropa Parlamenti Yevropa Komissiyasiga ittifoq miqyosida barcha a'zo davlatlar uchun majburiy bo'lgan "Aloqada bo'lmaslik huquqi to'g'risida"gi Direktivani qabul qilish bo'yicha rezolyutsiyani taqdim etdi. YeI ushbu huquqni ta'minlashni mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarning ruhiy salomatligini saqlashning fundamental sharti deb hisoblaydi.

Xorijiy tajriba shuni ko'rsatadiki, "aloqada bo'lmaslik huquqi" shunchaki deklarativ huquq emas, balki korporativ texnik cheklovlar (masalan, serverlarni o'chirish) va qat'iy moliyaviy sanksiyalar bilan ta'minlangan huquqiy mexanizmdir.

O'zbekiston Respublikasining 2023-yildagi yangi Mehnat kodeksi ish vaqti, dam olish vaqti (181, 201-moddalar) hamda masofaviy ish (459, 461-moddalar) normalari orqali xodimlarning ishdan tashqari vaqtda aloqada bo'lmaslik huquqining huquqiy asoslarini kafolatlaydi. Ushbu normalar ish beruvchining ish vaqtdan tashqari virtual topshiriq berishini cheklaydi va bunday holatlarni ortiqcha ish vaqti sifatida kompensatsiya qilishni talab etadi.

181-modda⁵. Ish vaqtdan tashqari ish: Xodim uchun belgilangan kundalik ish muddati (smena)dan tashqari vaqtda ish beruvchining tashabbusi bilan bajariladigan

⁴ Code du travail (French Labor Code) – Art. L2242-17. (Fransiya Mehnat kodeksining aloqada bo'lmaslik huquqiga oid qismi).

⁵ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2022.

ish — ish vaqtidan tashqari ish hisoblanadi. Agar ish beruvchi ish vaqti tugagandan keyin (masalan, soat 18:00 dan keyin) xodimga Telegram, elektron pochta yoki boshqa dasturlar orqali topshiriq yuborsa va uni zudlik bilan bajarishni talab qilsa, bu qonunan ish vaqtidan tashqari ish deb baholanishi shart. Moddaga ko'ra, ish vaqtidan tashqari ishga jalb qilish faqat xodimning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi (ayrim favqulodda, fors-major holatlardan tashqari). Demak, xodim ishdan tashqari vaqtda kelgan raqamli topshiriqni bajarishdan bosh tortishga to'liq qonuniy huquqqa ega. Agar xodim raqamli aloqaga chiqib, topshiriqni bajarsa, ushbu vaqt MK 262-moddasiga asosan kamida ikki hissa miqdorida haq to'lash yoki qo'shimcha dam olish kuni (otgul) berish orqali kompensatsiya qilinishi shart.

201-modda⁶. Dam olish kunlaridagi va bayram kunlaridagi ishlarni cheklash: Dam olish kunlarida va ishlanmaydigan bayram kunlarida xodimlarni ishga jalb qilish taqiqlanadi. Faqatgina qonunda ko'rsatilgan alohida hollarda xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Dam olish kunlari — bu xodimning mehnat vazifalaridan butunlay ozod bo'ladigan va undan o'z xohishiga ko'ra foydalanadigan vaqtdir. Shanba va yakshanba kunlari ish beruvchining qo'ng'iroqlariga javob bermaslik xodimning qonuniy huquqidir. Xodim dam olish kuni "onlayn" bo'lmagani yoki korporativ chatdagi xabarni o'qimagan uchun unga nisbatan hech qanday intizomiy jazo (hayfsan, jarima) qo'llanishi mumkin emas. Chunki qonun bu kunlarda uni mehnat majburiyatlaridan butunlay ozod qilgan.

459-modda⁷. Masofadan turib ishlovchi xodimning ish vaqti va dam olish vaqti rejami: Masofaviy (distansion) ishda xodim ish vaqti va dam olish vaqti rejimini o'z xohishiga ko'ra belgilaydi, agar mehnat shartnomasida yoki ichki hujjatlarda boshqacha qoida nazarda tutilgan bo'lmasa. Masofaviy ishning eng katta xavfi — ish beruvchi xodimni uydaligi uchun "24/7 rejimda ishlashi kerak" deb o'ylashidir. 459-modda ushbu stereotipni rad etadi. Agar shartnomada aniq soatlar yozilmagan bo'lsa, xodim kunlik 8 soatlik ish normasini o'zi xohlagan vaqtda bajaradi. Ish beruvchi xodimdan kun bo'yi kompyuter yoki telefon qarshisida aloqaga tayyor o'tirishini talab qila olmaydi.

461-modda⁸. Masofadan turib ishlovchi xodim bilan o'zaro aloqa qilish tartibi: Mehnat shartnomasida yoki ichki hujjatlarda ish beruvchi va masofaviy xodimning o'zaro muloqot qilish, hisobot topshirish va aloqaga chiqish vaqtlari hamda tartibi qat'iy belgilanishi shart. Ushbu modda yangi Mehnat kodeksida "aloqada bo'lmaslik huquqi"ni eng yaqin aks ettirgan normadir. Qonun ish beruvchiga xodim bilan xohlagan paytda bog'lanish huquqini bermaydi, balki buni shartnoma bilan chegaralashni majburiy qilib qo'yadi. Masalan, shartnomada "O'zaro aloqa vaqti ish kunlari soat 09:00 dan 18:00 gacha" deb yozilsa, soat 18:01 dan keyin xodim qonuniy ravishda barcha aloqa vositalarini o'chirib qo'yish (disconnect bo'lish) huquqiga ega

⁶ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - Toshkent: Adolat, 2022.

⁷ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - Toshkent: Adolat, 2022.

⁸ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - Toshkent: Adolat, 2022.

bo'ladi. Ushbu vaqtdan tashqari aloqaga chiqishga majburlash qonun buzilishi hisoblanadi.

Yangi Mehnat kodeksida masofaviy ish va dam olish vaqtiga oid fundamental kafolatlar belgilangan bo'lsa-da, amaliyotda xodimlarning "aloqada bo'lmaslik huquqi"ni to'liq ta'minlashda qator tizimli muammolar va huquqiy bo'shliqlar mavjud. Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49-moddasida mehnat qonunchiligini buzganlik uchun umumiy jarimalar nazarda tutilgan. Biroq, ish vaqtdan tashqari vaqtda (masalan, tungi soat 22:00 da yoki yakshanba kuni) xodimga Telegram orqali ishchi topshiriq yuborish yoki uning javob berishini talab qilish aniq huquqbuzarlik sifatida malakanmaydi. Huquqni muhofaza qiluvchi organlar va Davlat mehnat inspeksiyasi uchun "raqamli majburlash" faktini isbotlash va baholash mexanizmi mavjud emas. Raqamli aloqa vositalari (messenjerlar, elektron pochta) orqali yuborilgan topshiriqlar ko'pincha rasmiy buyruq shakliga ega bo'lmaydi. Xodim ish beruvchining norasmiy tazyiqidan (masalan, javob bermasa, mukofot pulidan mahrum bo'lish yoki ishdan bo'shatilish qo'rquvi) cho'chib, o'z xohishi bilan javob berayotgandek ko'rinadi. Bu esa mehnat inspektorlari tomonidan huquq buzilishini qayd etishni qiyinlashtiradi. O'zbekiston mehnat bozorida ish beruvchilar o'rtasida "xodim ish haqini olyaptimi, demak u har doim tayyor turishi kerak" degan eskirgan va noto'g'ri tushuncha hali ham ustunlik qiladi. Xodimlar esa o'zlarining shaxsiy vaqtlarini huquqiy himoya qilish imkoniyatlarini yetarlicha bilmaydilar.

Qonunchilikdagi umumiy normalar har bir korxonaning o'ziga xos ish faoliyatini (masalan, uzluksiz ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish sohasi) to'liq qamrab ololmaydi. Shu sababli, muammoni lokal darajada hal etishning eng samarali usuli — korxonalarda "raqamli gigiyena" qoidalarini joriy etishdir. Korxonalarining Ichki mehnat tartib qoidalari (IMTQ) hamda kasaba uyushmalari bilan tuziladigan Jamoa shartnomalariga "Aloqada bo'lmaslik huquqi va raqamli muloqot tartibi" nomli maxsus bob yoki mustaqil Nizom kiritilishi zarur. Ushbu lokal hujjatlarda quyidagilar aniq belgilanishi kerak:

Rasmiy ish vaqti tugagandan keyin xodimlarga elektron xat yoki messengerlar orqali xabar yuborish taqiqlanishi (yoki xabarni avtomatik kechiktirilgan taymer bilan ertalabki ish vaqtiga sozlash);

Shoshilinch va favqulodda holatlar (fors-major) ro'yxatini aniq belgilash (faqatgina korxonaga jiddiy moddiy zarar yetishi yoki avariya xavfi bo'lgandagina ish vaqtdan tashqari aloqaga chiqishga yo'l qo'yilishi);

Ish vaqtdan tashqari vaqtda kelgan xabarlariga xodim tomonidan javob berilmasligi uning intizomiy javobgarlikka tortilishiga yoki baholanishiga (KPI) salbiy ta'sir ko'rsatmasligi kafolati.

O'zbekistonda xodimlarning raqamli makonda dam olish huquqini real ta'minlash uchun qonunchilik darajasida quyidagi islohotlarni amalga oshirish taklif etiladi:

Mehnat kodeksiga to'g'ridan-to'g'ri norma kiritish: Mehnat kodeksining Ish vaqti yoki Dam olish vaqtiga oid bo'limlariga (masalan, 181 yoki 201-moddalarga

qo'shimcha sifatida) nafaqat masofaviy xodimlar, balki barcha toifadagi xodimlar uchun "Aloqada bo'lmalik huquqi"ning ta'rifini va uning fundamental kafolatlarini beruvchi alohida modda kiritish lozim.

"Kechiktirilgan majburiyat" prinsipini joriy etish: Qonun darajasida ish beruvchi tomonidan ish vaqtdan tashqari yuborilgan har qanday elektron topshiriq xodim tomonidan keyingi ish kunining boshlanishida olingan deb hisoblanishi va unga qadar xodimning majburiyati vujudga kelmasligi qat'iy belgilanishi shart.

Ma'muriy javobgarlikni aniqlashtirish: Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49-moddasiga korporativ aloqa vositalari orqali xodimning dam olish vaqti daxlsizligini muntazam ravishda buzganlik va uni ish vaqtdan tashqari asossiz onlayn bo'lishga majburlaganlik uchun alohida sanksiya (aniq miqdordagi jarimalar) belgilash tizimini joriy etish.

Texnik cheklovlar normativini yaratish: Bandlik vazirligi hamda Raqamli texnologiyalar vazirligi hamkorligida korporativ axborot tizimlari (masalan, ERP, CRM va korporativ pochta) uchun ish vaqtdan keyin xabarlarini bloklash yoki cheklash bo'yicha tavsiyaviy texnik standartlarni ishlab chiqish.

O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi qabul qilinishi bilan mamlakatimiz mehnat huquqi tizimida raqamli munosabatlarni, xususan, masofaviy va moslashuvchan ish shakllarini tartibga solishning zamonaviy poydevori yaratildi. Mazkur tadqiqot doirasida yangi qonunchilik kontekstida xodimlarning "aloqada bo'lmalik huquqi" va uning huquqiy kafolatlari tahlil qilinib, quyidagi xulosalarga kelindi: "Aloqada bo'lmalik huquqi" shunchaki texnologik cheklov emas, balki raqamlashtirish asrida xodimlarning konstitutsiyaviy dam olish huquqi, shaxsiy hayot daxlsizligi hamda jismoniy va ruhiy salomatligini (professional "yonish" va stressdan) himoya qiluvchi fundamental huquqiy kafolatdir. Yangi Mehnat kodeksining 461-moddasida masofaviy xodimlar uchun aloqa vaqtini belgilash nazarda tutilgan bo'lsa-da, ushbu huquq an'anaviy (ofis) sharoitida ishlaydigan xodimlarga nisbatan to'liq yoyilmagan. Shuningdek, milliy qonunchilikda ish beruvchi tomonidan "raqamli majburlash" yoki ish vaqtdan tashqari virtual topshiriqlar berish holatlarini aniqlash va buning uchun javobgarlikka tortish mexanizmlari mavjud emas. Muammoni faqat umumiy qonun normalari bilan hal etib bo'lmaydi. Korxonalar va tashkilotlar darajasida Ichki mehnat tartib qoidalari hamda Jamoa shartnomalariga "raqamli gigiyena" va ish vaqtdan keyin korporativ muloqotni cheklash qoidalarini majburiy kiritish amaliyotini shakllantirish zarur.

Mehnat kodeksiga barcha toifadagi xodimlar uchun "aloqada bo'lmalik huquqi"ni kafolatlovchi to'g'ridan-to'g'ri modda kiritish;

Ish vaqtdan tashqari yuborilgan elektron xabarlariga xodim tomonidan javob berilmasligini intizomiy jazo yoki kamsitish uchun asos bo'la olmasligini qat'iy belgilash;

Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksda raqamli aloqa vositalari orqali xodimning dam olish vaqtini muntazam ravishda buzganlik uchun alohida sanksiyalar tizimini joriy etish.

Xodimlarning raqamli makondan uzilish huquqining real ta'minlanishi nafaqat inson huquqlari himoyasini kuchaytiradi, balki uzoq muddatli istiqbolda mehnat unumdorligini oshirishga va jamiyatda sog'lom mehnat muhitini qaror toptirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (yangi tahriri). – Toshkent: Adolat, 2023. (Xodimning dam olish va shaxsiy hayot daxlsizligi huquqlari).
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2022. (459, 461-moddalar – masofaviy ish va muloqot vaqti).
3. O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi. – Toshkent: Adolat, 1994 (joriy o'zgartirishlar bilan). (49-modda – mehnat qonunchiligini buzganlik).
4. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. BMT Bosh Assambleyasi, 1948. (24-modda – dam olish va bo'sh vaqt huquqi).
5. Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) konvensiyalari: "Sanoatda ish vaqtini haftasiga 48 soatgacha cheklash to'g'risida"gi 1-sonli Konvensiya (1919-y.), "Haftalik dam olish to'g'risida"gi 14-sonli Konvensiya (1921-y.).
6. Code du travail (French Labor Code) – Art. L2242-17. (Fransiya Mehnat kodeksining aloqada bo'lmaslik huquqiga oid qismi).
7. Mamatov, X. (2023). Mehnat huquqi: Darslik. – Toshkent: Yuridik adabiyotlar nashriyoti.
8. O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi – www.lex.uz (Yangi Mehnat kodeksi matni va unga sharhlar).
9. Xalqaro Mehnat Tashkilotining rasmiy sayti – www.ilo.org (Masofaviy ish va raqamli mehnat standartlari bo'yicha hisobotlar).