



PROSPECTS FOR IMPROVING THE RULES FOR REINSTATEMENT IN THE COURSE OF EXECUTIVE PROCEEDINGS

Shakhzod Isroilov

Researcher (PhD) of the Law Enforcement

Academy of the Republic of Uzbekistan

E-mail: isroilovshakhzod16@gmail.com

Tashkent, Uzbekiston

ABOUT ARTICLE

Key words: employment contract, illegal dismissal, reinstatement, court decision, enforcement document, compulsory execution, employee rights, employer obligations, administrative liability, criminal liability, and others.

Received: 25.12.25

Accepted: 26.12.25

Published: 27.12.25

Abstract: This article analyzes the legal basis and procedure for implementing enforcement actions related to the reinstatement of employees in the Republic of Uzbekistan as a result of illegal termination of the employment contract. Although in practice, the immediate execution of court decisions on reinstatement is established, it is argued that some inconsistencies in the legislation and the complexity of the enforcement mechanism prevent employees from fully and timely restoring their rights. In addition, specific proposals are put forward to improve the legislation aimed at eliminating these current problems.

ИЖРО ИШИ ЮРИТУВИДА ИШГА ТИКЛАШГА ОИД НОРМАЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

Шахзод Исроилов

Ўзбекистон Республикаси Хуқуқни муҳофаза

қилиш академияси мустақил изланувчиси (PHD)

E-mail: isroilovshakhzod16@gmail.com

Тошкент, Ўзбекистон

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлар: меҳнат шартномаси, ғайриқонуний ишдан бўшатиш, ишга тиклаш, суд қарори, ижро ҳужжати, мажбурий ижро, ходим ҳуқуқлари, иш берувчи мажбуриятлари, маъмурий

Аннотация: Мазкур мақолада Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилиш оқибатида ходимларни ишга тиклаш билан боғлиқ ижро ҳаракатларини амалга оширишнинг ҳуқуқий асослари ҳамда

жавобгарлик, жиноий жавобгарлик ва тартиблари таҳлил қилинган. Амалда ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорларининг дарҳол ижро этилиши белгиланган бўлса-да, қонунчиликдаги айрим номувофиқликлар ва ижро механизмнинг мураккаблиги ходимларнинг ўз ҳуқуқларини тўлиқ ва ўз вақтида тиклашига тўсқинлик қилаётгани асослаб берилган. Шунингдек, ҳозирги кундаги мазкур муаммоларни бартараф этишга қаратилган қонунчиликни такомиллаштириш бўйича аниқ таклифлар илгари сурилган.

ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВИЛ ВОССТАНОВЛЕНИЯ В ХОДЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Шахзод Исроилов

Независимый исследователь (PhD)

Правоохранительной академии Республики Узбекистан

E-mail: isroilovshakhzod16@gamil.com

Ташкент, Узбекистан

О СТАТЬЕ

<p>Ключевые слова: трудовой договор, незаконное увольнение, восстановление на работе, судебное решение, исполнительный документ, принудительное исполнение, права работника, обязанности работодателя, административная ответственность, уголовная ответственность и др.</p>	<p>Аннотация: В данной статье анализируются правовые основы и порядок осуществления исполнительных действий, связанных с восстановлением на работе сотрудников в Республике Узбекистан в результате незаконного расторжения трудового договора. Хотя на практике установлено незамедлительное исполнение судебных решений о восстановлении на работе, утверждается, что некоторые несоответствия в законодательстве и сложность исполнительного механизма препятствуют полному и своевременному восстановлению прав сотрудников. Кроме того, выдвигаются конкретные предложения по совершенствованию законодательства, направленные на устранение этих существующих проблем.</p>
---	---

Меҳнат ҳуқуқлари инсоннинг асосий ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларидан бири ҳисобланиб, унинг самарали ҳимоя қилиниши ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади. жумладан, бугунги кунда ижро тизимида энг долзарб ҳамда муҳим аҳамиятга эга ижро ҳужжати турларидан бири бу ишга тиклаш билан боғлиқ суд ҳужжатларидир.

Бунинг асосий сабабларидан бири эса Ўзбекистон Республикаси «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуннинг 30-моддаси ҳамда 72-моддаси 1-қисмига асосан “Ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги ижро ҳужжати, башарти у билан тузилган меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинган ёки у қонунга хилоф равишда бошқа ишга ўтказилган бўлса” дарҳол ижро қилиниши кераклиги белгиланган бўлсада, уларнинг ижроси бир неча ойлаб чўзилиш ҳолатлари кўп учрамоқда.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Сенатининг 2025 йил 2 августдаги 164-V-сонли қарори билан суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларининг ижро этилиши ҳолати юзасидан Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Мажбурий ижро бюросига юборилган Парламент сўровида суд ҳужжатларининг ижросини таъминлаш, шу жумладан фуқароларни ишга тиклаш, компенсация маблағларини ундириш билан боғлиқ ҳужжатларнинг ижроси ўз вақтида таъминланмаганлиги, хусусан 2025 йилнинг биринчи чораги ҳолатига кўра 255 та ишга тиклаш билан боғлиқ ижро ҳужжатларининг ижроси таъминланмаган кескин танқид қилинган. Шу билан бирга, ушбу ижро ҳужжатларининг аксарият қисми ички ишлар (80), солиқ органлари (18), таълим (16), маҳаллий ҳокимликлар (14), соғлиқни сақлаш тизими (6) ҳиссасига тўғри келиши билдирилган[9].

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 42-моддасида ҳам ҳар ким муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун ҳеч қандай камситишларсиз ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда адолатли ҳақ олиш, шунингдек ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда ҳимояланиш ҳуқуқига эгаллиги белгилаб қўйилган[1].

Бунга қарамай, ҳозирги кунда иш берувчиларнинг ходимларни асоссиз ишдан бўшатиш ҳолатлари кўп учраётгани ҳеч кимга сир эмас.

Бундан ташқари, суд қарорига асосан ходимни ишга тиклаш унинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалий жиҳатдан таъминловчи муҳим ҳуқуқий восита ҳисобланади. Суд қарори қабул қилинган бўлсада, унинг ижро этилмаслиги эса ходим учун ҳуқуқнинг фақат формал тан олинганини, аммо амалда тикланмаганини англатади. Шу сабабли, ижро босқичи меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимида ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

Ишга тиклашга оид ижро ҳужжатлари ижтимоий аҳамиятга эга бўлган ижро ҳужжатлари тоифасига киради. Уларнинг ижроси нафақат алоҳида ходимнинг манфаатларига, балки унинг оила аъзоларининг моддий барқарорлигига, жамиятда ижтимоий тенглик ва адолат тамойилларининг таъминланишига бевосита таъсир

кўрсатади. Ижро кечиктирилган ҳар бир кун ходимнинг даромаддан маҳрум бўлишига, касбий фаолияти узилишига ва ижтимоий ҳимоя даражаси пасайишига сабаб бўлади.

Энг муҳим жиҳат эса ишга тиклаш тўғрисидаги ижро ҳужжатларининг ўз вақтида ижро этилиши суд ҳокимиятининг самарадорлиги ва нуфузини белгилаб, улар ижро этилмаган тақдирда, суд ҳокимияти ва мажбурий ижро тизимининг ҳуқуқий таъсир кучи сусаяди, фуқароларда улар ҳуқуқни ҳимоя қилишга бўлган ишонч камаяди. Шу боис, ишга тиклаш тўғрисидаги суд ҳужжатларини кечиктирмасдан ижро этиш қонун устуворлигини таъминлашнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Юқорида ҳам айтиб ўтганимиздек ижро ҳужжатларининг қонунга ҳилоф равишда меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки қонунга ҳилоф равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги талаблар дарҳол ижро этилиши керак[5].

Бунда ишга тиклаш тўғрисидаги ижро ҳужжатини ижро этиш иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги ўзининг ноқонуний фармойишини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариб, ходим илгариги меҳнат мажбуриятларини бажаришга амалда қўйилган вақтдан бошлаб тамомланган ҳисобланиши белгиланган.

Лекин, миллий қонунчилигимизда дарҳол ижро этилиши лозим бўлган ижро ҳужжатларига мантикий муддат бегиланмаган. Бу эса ижро иши юритишда қонунийлик принципига риоя этиш ҳамда фуқаролар ва ташкилотларнинг ҳуқуқларини самарали таъминлашда тусиқларни вужудга келтиради.

Хорижий давлатлар қонунчилигига қарайдиган бўлсак, жумладан, Россия Федерацияси «Ижро иши юритиш тўғрисида»ги Қонунининг 36-моддаси 4-бандига кўра, ноқонуний равишда ишдан бўшатирилган ёки бошқа ишга ўтказилган ходимни қайта тиклаш тўғрисидаги ижро варақасидаги талаблар ижро варақаси суд ижрочилари бўлимига келиб тушган кундан кейинги биринчи иш кунидан кечиктирмай бажарилиши кераклиги белгилаб қўйилган[11].

Молдова Республикаси «Ижро иши юритиш тўғрисида»ги Кодексининг 60-моддаси 3.1-бандига кўра, дарҳол ижро этиш учун берилган ижро варақалари, ушбу Кодекснинг 27-моддасида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно, суд ижрочиси қарздорга ушбу муддатда ижро варақасини мажбурий ижро этиш бўйича ҳеч қандай чора кўрмай, 3 кун муддатда ижро ҳужжатини ижро этишни тақлиф қилади[10].

Беларусь Республикаси «Ижро иши юритиш тўғрисида»ги Қонуннинг 58-моддаси 2-қисмига кўра «Агар ижро варақаси дарҳол билан ижро этилиши керак бўлса, унда ижро

варақасидаги талабларнинг бажарилиши ижро иши кўзғатилган кундан кейинги кундан кечиктирмай бошланиши керак»[12].

Шу билан бирга бир қатор Европа давлатларида ҳам ишга тиклаш қисқа муддат одатда 1–3 кун ичида амалга оширилиши белгилаб қўйилган. (Франция, Германия давлатларида)

Шунингдек, ходимни ишга тиклаши лозим бўлган суд ҳужжати белгиланган муддат ва тартибларда бажармаган қарздорларга нисбатан қўлланиладиган жавобгарлик чораларининг етарли даражада таъсирчан эмаслиги ҳам уларнинг ўз вақтида ижро этилмаслиги сабабларидан биридир Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 198²-моддасида суд ҳужжатлари ҳамда бошқа ваколатли органлар ҳужжатларини ижро этмаслик учун мансабдор шахсларга ўн беш баравардан йигирма бараваргача миқдорда жарима солиш белгиланган[4].

Бироқ ижро этилмаслик билан боғлиқ ҳаракат давом этган тақдирда жиноий жавобгарлик масаласи аниқ белгиланмаган. ЖКнинг 232-моддаси[2] ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг «Суд ҳужжатларини бажаришдан бўйин товлаш ҳамда суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини мажбурий ижро этиш жараёнига аралашганлик учун жиноий жавобгарликка доир қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарорида маъмурий жазодан кейин ҳам номулкий хусусиятга эга бўлган суд ҳужжати, яъни муайян ҳаракатларни содир этиш ёхуд уларни содир этишдан ўзини тийиш мажбуриятини юкловчи ҳужжатни бажаришдан бўйин товланганлик жиноят сифатида баҳоланиши мумкинлиги кўрсатилган[7].

Шу билан бирга, ходимни ишга тиклаш ҳақидаги суд қарорлари мажбурият юкловчи эмас, балки «ходимни олдинги ёки унга тенг лавозимга тиклаш» мазмунида қабул қилиниши сабабли, қарздорлар томонидан бундай ҳужжатлар ижро этилмаган тақдирда амалда фақат маъмурий жавобгарлик қўлланилиб, ижро жараёни самарасиз қолмоқда.

Яна бир муҳим жиҳат сифатида, Европа Иттифоқининг бир қатор давлатлари, жумладан, Германияда агар иш берувчи қарорни бажармаса суд томонидан қўшимча равишда мажбурий жарима (Zwangsgeld) ёки ҳар бир кечиктирилган кун учун молиявий санкциялар белгиланади.

Францияда ҳам меҳнат низолари бўйича чиқарилган қарорлар ижроси қатъий тартибга солинган. Бунда ишга тиклаш билан боғлиқ суд ҳужжати ўз вақтида бажарилмаса ҳар бир кечиктирилган кун учун *astreinte* (кунлик молиявий жарима) қўлланилади. Шу сабабли амалда ишга тиклаш қарорлари тез ижро этилади.

Ҳозирги кунда амалиётда ишга тиклаш билан боғлиқ ижро ҳужжатларининг ўз вақтида ижро этилмаслигининг сабабларидан яна бири сифатида қонун ҳужжатларидаги бўшлиқ ҳамда турли хил талқин қилишларни келтириб ўтишимиз мумкин. Масалан,

Ўзбекистон Республикаси «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонунининг 82-моддасида айрим тоифадаги ижро ҳужжатларининг ижро этилишини улар Мажбурий ижро бюроси органларига тақдим этилгунига қадар таъминлаш қоидалари назарда тутилиб, унда ишга тиклаш ҳақидаги ижро ҳужжатлари — ишга тиклаш ваколоти берилган иш берувчига ижросини таъминлаш учун топширилиши кераклиги белгилаб ўтилган.

Аслида Мажбурий ижро бюросидаги иш ҳажмининг кўплиги сабабли айрим турдаги ижро ҳужжатларини ижросини хусусий сектор орқали таъминлаш мақсадида амалга оширилган мазкур механизм ундирувчи жисмоний ва юридик шахсларнинг ҳуқуқи эмас мажбурияти сифатида қаралмоқда. Яъни ишга тиклаш тўғрисидаги суд ҳужжати иш берувчи зиммасига муайян ҳаракатни — ходимни олдинги ёки унга тенг лавозимга тиклашни бажаришни юклайди. Ижро ҳужжатини аввал ундирувчи томонидан иш берувчига етказиш талаб этилиши вақтни чўзади, ижро жараёнини сунъий равишда кечиктиради, иш берувчига ижродан бўйин товлаш учун қўшимча имконият яратади. Бу эса суд ҳужжатларини тезкор ижро этиш мақсадига мос келмайди.

Яна бир жуда кўп учрайдиган ҳамда ходимни ишга тиклаш бўйича суд қарорини кечикишига сабабчи омиллардан бири ишдан бўшатишган ходимнинг ўрнига бошқа ходим ишга қабул қилиниши ҳисобланади. Бундай ҳолатларда иш берувчилар ишга тикланиши лозим бўлган ходимнинг лавозимига бошқа шахс қабул қилган бўлиб, уни ишдан бўшатиш кейинчалик шу каби муаммоларни келтириб чиқариши мумкинлигидан хавотир олишади.

Бироқ, Меҳнат кодексининг 168-моддасига асосан ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин. Бунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ходимнинг хоҳишига қарши амалга оширилишига қарамай, иш берувчининг ташаббусига кўра ишдан бўшатишга тааллуқли бўлмайди. Бу иш берувчи меҳнат шартномаси ноқонуний тарзда бекор қилинган ҳолатларда ходимни аввалги иш жойига тиклаши шарт бўлган ҳолатлар билан боғлиқдир. Бундай норма қонун талабидан келиб чиқади. Шу боисдан бу асос «тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича» ишдан бўшатишга тааллуқли бўлади.

Таклифлар.

Юқорида келтириб ўтилган қонунчилик ҳужжатларини, илғор хорижий тажрибаларни ҳамда нормалар ва амалиётдаги мавжуд муаммоларни инобатга олиб, қуйидагилар таклиф этилади:

Биринчи, мажбурий ижрога топширилгунга қадар, ундирувчи томонидан тегишли давлат органи ёки ташкилотларга ижро ҳужжатини топширишни мажбурият эмас, балки ҳуқуқ сифатида белгилаш мақсадида “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини

ижро этиш тўғрисида”ги Қонунининг 82-моддаси биринчи қисмини қуйидаги тахрирда баён қилиш таклиф этилади:

«Қуйидаги ижро ҳужжатлари Мажбурий ижро бюроси органларига такдим этилгунига қадар ундирувчи томонидан тегишли давлат органига, ташкилотга ёки унинг мансабдор шахсига ижросини таъминлаш учун топширилиши мумкин»;

Бунда ишга тикланиши лозим бўлган ундирувчи томон ихтиёрига кўра ижро ҳужжати хоҳласа қарздор иш берувчига, хоҳласа Мажбурий ижро бюросининг тегишли бўлимига топширилиши мумкин бўлади. Бу эса суд ҳужжатининг ижросини қарздор томонидан чўзишни олдини олади.

Иккинчи, қонун ҳужжатларидаги «дарҳол» тушунчасига аниқлик киритиш орқали турли хил талқин қилинишларни олдини олиш лозим. Шу сабабли, хорижий давлатлар тажрибасидан келиб чиқиб “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонунининг 30-моддасига қуйидаги мазмундаги 2-қисмни қўшиш таклиф этилади:

«Қонунга хилоф равишда меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки қонунга хилоф равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги талаблар давлат ижрочиси томонидан ижро иши юритишни қўзғатиш тўғрисидаги қарор чиқарганидан кейинги биринчи иш кунидан кечиктирмай ижро этилиши керак»;

Учинчи, ишга тиклаш бўйича суд ҳужжатларининг ижросини асосиз кечиктирганлиги бўйича қарздор иш берувчидан ходим фойдасига ҳар бир кечиктирилган кун учун қўшимча жарима суммасини ундириш механизминини жорий этиш керак. Шунингдек, ушбу пул маблағи давлат бюджетига эмас, бевосита ҳуқуқи бузилган ходимга ундирилиши таклиф этилади.

Ҳозирги кунда ишга тиклаш тўғрисидаги суд ҳужжатларини ижро этмаганлик учун асосан: маъмурий жарималар, айрим ҳолларда жиноий жавобгарлик чоралари назарда тутилган. Бироқ маъмурий жарималар кўп ҳолларда иш берувчи учун аҳамиятли иқтисодий таъсир кўрсатмайди, жиноий жавобгарлик эса жуда ҳам камдан-кам қўлланилади. Натижада, иш берувчи ижронини кечиктиришни иқтисодий жиҳатдан «фойдали» деб баҳолаши мумкин. Ҳар кунлик қўшимча жарима жорий этилиши эса бундай ёндашувни бартараф этади.

Кўпгина хорижий давлатларда ишга тиклаш ёки мажбурият юкловчи суд ҳужжатларини ижро этмаганлик учун ҳар бир кечиктирилган кунга ҳисобланган молиявий санкциялар қўлланилади (масалан, Франциядаги *astreinte* институти). Бу амалиёт ижронини

тезлаштиради, суд ҳужжатларининг реал таъсирини таъминлайди, ҳуқуқ бузилишининг давом этишини иқтисодий жиҳатдан маъносиз қилади.

Хулоса қилиб айтганда, ишга тиклаш тўғрисидаги суд ҳужжатларининг ўз вақтида ва тўлиқ ижро этилиши меҳнат ҳуқуқларини реал таъминлашнинг ҳал қилувчи босқичи ҳисобланади. Амалда мавжуд қонунчилик бўшлиқлари, ижро этиш муддатларнинг аниқ белгиланмагани ҳамда ижро механизмидаги айрим нотўғри ёндашувлар суд қарорларининг кечикишига сабаб бўлмоқда. Бу эса ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий аҳволига салбий таъсир кўрсатиб, ижро тизимида бўлган ишончли пасайтиради. Шу боис, ижро тартибини такомиллаштириш, аниқ муддатларни белгилаш ва ижрони асоссиз кечиктирган иш берувчиларга нисбатан таъсирчан молиявий санкциялар жорий этиш долзарб вазифа ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.
URL:<https://lex.uz/docs/6445145>.
2. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси.
URL:<https://lex.uz/docs/111453>.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
URL:<https://lex.uz/docs/6257288>.
4. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси.
URL:<https://lex.uz/docs/97664>.
5. Ўзбекистон Республикаси «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни URL:<https://lex.uz/docs/26477>.
6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 20.11.2023 йилдаги 26-сон «Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга солувчи қонунчиликни қўллаш амалиёти тўғрисида»ги қарори. URL:<https://lex.uz/docs/6684613>.
7. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 10.04.2009 йилдаги 7-сон «Суд ҳужжатларини бажаришдан бўйин товлаш ҳамда суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини мажбурий ижро этиш жараёнига аралашганлик учун жиноий жавобгарликка доир қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори URL:<https://lex.uz/docs/1602168>.
8. “Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг жиноят ишлари бўйича айрим қарорларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги Пленумининг қарори. URL:<https://lex.uz/ru/docs/6683593>.
9. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Сенатининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларининг ижро этилиши ҳолати юзасидан Ўзбекистон

Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Мажбурий ижро бюроси директори М.Эгамбердиевга парламент сўрови юбориш тўғрисида”ги 2025 йил 2 августдаги 164-V-сонли қарори.

10. Исполнительный кодекс Республики Молдова, 05.12.2024 г.
11. Федерал қонун “Об исполнительном производстве” от 02.10.2007 N 229-ФЗ (последняя редакция): URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71450/
12. Закон Республики Беларусь Об исполнительном производстве, 11.07.2024, 2/3110