

Sudlar tomonidan xodimlar mehnat huquqlarining himoya qilinishi

Raximabonu Ro'ziyeva

ruziyeva.r05@gmail.com

Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasi sud tizimi orqali xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning huquqiy asoslari, amaliy mexanizmlari va mavjud muammolari tahlil qilinadi. Xususan, yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi, sudlarning vakolatlari, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi huquqiy munosabatlarda sudlarning roli yoritiladi. Shuningdek, xalqaro mehnat standartlari va milliy qonunchilik o'rtasidagi uyg'unlik, sud qarorlarining adolat va qonuniylik tamoyillariga muvofiqligi muhokama qilinadi. Maqolada xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish, sud orqali huquqlarni tiklash mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: mehnat nizosi, yakka tartibdagi mehnat nizolari, xodim huquqlari, sud amaliyoti, Mehnat kodeksi, fuqarolik protsessual qonunchilik

Protection of employee's labor rights by the courts

Raximabonu Ro'ziyeva

ruziyeva.r05@gmail.com

Tashkent State university of Law

Abstract: This article analyzes the legal foundations, practical mechanisms, and existing issues related to the protection of employees' labor rights through the judicial system of the Republic of Uzbekistan. Specifically, it discusses the procedure for considering individual labor disputes, the powers of the courts, and the role of courts in the legal relationships between employers and employees. The article also examines the compatibility between international labor standards and national legislation, as well as the alignment of court decisions with the principles of justice and legality. Furthermore, the article presents suggestions for improving the mechanisms of restoring rights through the courts and enhancing employees' legal literacy.

Keywords: labor dispute, individual labor disputes, employee rights, judicial practice, Labor Code, civil procedural legislation

Ushbu maqolada mehnat bir necha metodologik yondashuvlardan foydalaniladi:

1. Normativ tahlil: Mehnat huquqining asosiy manbalari, ya'ni Mehnat Kodeksi, xalqaro konvensiyalar, milliy va xalqaro sud qarorlari tahlil qilinadi.

2. Doktrinal tahlil: Mehnat huquqi sohasidagi ilmiy adabiyotlar va ilmiy qarashlar tahlil qilinadi.

3. Qiyosiy tahlil: Milliy qonunchilik normalari xalqaro standartlar bilan taqqoslanadi.

4. Empirik tahlil: Mehnatga oid nizolarning amaliy jihatlari, ya'ni xodimlarning huquqlari va ularni himoya qilish bo'yicha sud amaliyoti to'g'risidagi mavjud statistik ma'lumotlar tahlil qilinadi.

Mehnat munosabatlari har bir jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy barqarorligini ta'minlovchi muhim omillardan biridir. O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolarini hal qilishning asosiy yo'li sifatida sud tizimi muhim o'rin tutadi. Sudlar, xodimlarning buzilgan huquq va manfaatlarini tiklashda, adolatli va qonuniy qarorlar chiqarish orqali mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashga xizmat qiladi. Shu bois mehnat nizolarini sud orqali hal qilishning huquqiy asoslari, amaliyotdagi yondashuvlar va mavjud muammolarni o'rganish dolzarb masala hisoblanadi. Nafaqat O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida, balki xalqaro huquqning asosiy normalarida ham ish beruvchi va xodimlarning mehnat munosabatlarida vujudga keladigan huquqlarini himoya qilish asoslari keltirilgan. Jumladan, 1948-yilda qabul qilingan Inson huquqlari Umumjahon deklaratsiya, 1950-yilda qabul qilingan Inson huquqlari va asosiy erkinliklarini himoya qilish to'g'risidagi Yevropa Konvensiyasida shaxslarning buzilgan huquqlarini sudlar tomonidan ochiq, shaffof va adolatli tarzda tiklash to'g'risida qoidalar uchraydi. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga yuzlanadigan bo'lsak, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 55-moddasida har bir shaxsning huquqlari sud orqali himoya qilinishi kafolatlanishi, "Sudlar to'g'risida"gi Qonunning 4-moddasida esa xalqaro shartnomalar va normativ hujjatlar orqali kafolatlab qo'yilgan inson huquq va manfaatlarini himoya qilish sudning asosiy vazifasi ekanligi belgilangan. Odil sudlovning faqat sud tomonidan amalga oshirilishi tamoyili mehnat munosabatlarida taraflarning huquq va erkinliklarini himoya qilishda muhim o'rin tutadi. Negaki, sudning ushbu funksiyasini na prokuratura, na boshqa davlat organi amalga oshira oladi. O'zbekistonda mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar Fuqarolik Protsessual Kodeksning 26-moddasiga muvofiq fuqarolik ishlari bo'yicha tumanlararo sudlar tomonidan ko'rib chiqiladi. 2022-yilda yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat Kodeksining 558-moddasida yakka tartibdagi mehnatga oid nizolarning aynan qaysilari bevosita sudda ko'rib chiqilishiga oid qoida mustahkamlangan. Unga ko'ra, quyidagilar sudda ko'rib chiqilishi lozim:

1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuzilmagan bo'lsa;

2) mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash to'g'risidagi, mehnat shartnomasini bekor qilish sanasini va asoslari ta'rifini o'zgartirish haqidagi, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ish bajarilgan vaqt uchun haq to'lash to'g'risidagi;

3) xodimga mehnatda mayib bo'lganligi yoki kasb kasalligi tufayli yetkazilgan ziyonning o'rnini yoxud xodimning mol-mulkiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash haqidagi;

4) ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish to'g'risidagi;

5) ishga qabul qilish rad etilganligi haqidagi;

6) ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda oldindan hal etilgan masalalar yuzasidan;

7) xodimlar va ish beruvchi jismoniy shaxslar o'rtasida yuzaga keladigan;

8) o'zini mehnat qilish va mashg'ulotlar sohasida kamsitilishga uchragan deb hisoblayotgan shaxslarning;

9) xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi.

E'tiborli jihati shundan iboratki, yuqorida sanab o'tilgan asoslar mavjud bo'lsagina xodim sudga murojaat qila oladi degan noto'g'ri tasavvur paydo bo'lmasligi lozim. Chunki MK 558-moddasi ikkinchi qismida xodim o'zining xohishi bilan, yuqoridagi asoslardan tashqari holatlarda ham sudga ariza bilan murojaat qila olishi mustahkamlangan.

Sud mehnatga oid nizolarni hal qilishda nafaqat hal qiluv qarori chiqaradi, balki sud buyrug'i ham beradi. FPK 171-moddasida hisoblangan, lekin xodimga to'lanmagan ish haqini va unga tenglashtirilgan to'lovlarni undirish haqida talab arz qilingan bo'lsud buyrug'i berilishi lozim ekanligi belgilangan. Sud buyrug'i ariza kelib tushgandan e'tiboran sudya tomonidan 3 kun ichida chiqariladi.

Sud xarajatlari masalasiga to'xtaladigan bo'lsak, mehnatga oid yakka tartibdagi nizolarda xodim o'zi taqdim etayotgan talablar bo'yicha sud xarajatlaridan ozod etiladi. "Davlat boji to'g'risida"gi Qonunning 8-moddasida davlat bojini to'lashdan ozod etiluvchi da'vogarlarning toifalari keltirilgan bo'lib, mehnatga oid nizolarda quyidagi holatlarda da'vogar davlat bojini to'lamaydi:

- ish haqini undirish to'g'risidagi da'volar va mehnat huquqlari munosabatlaridan kelib chiqadigan boshqa talablar yuzasidan;

- mehnatda mayib bo'lganligi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanganligi, shuningdek boquvchisi vafot etganligi tufayli yetkazilgan zararining o'rnini qoplash to'g'risidagi da'volar yuzasidan.

Umumiy tartibga ko'ra esa FPK 138-moddasiga binoan, hal qiluv qarori qaysi tarafning foydasiga chiqarilgan bo'lsa, sud shu tarafga ikkinchi tarafdan, garchi bu

taraf davlat daromadiga tushadigan sud xarajatlarini to'lashdan ozod etilgan bo'lsa-da, ish bo'yicha qilingan hamma xarajatlarni undirib beradi. Demak, mehnatga oid nizo sudda ko'rib chiqilishi natijalariga ko'ra sud xarajatlari taqsimlanadi: xodim foydasiga hal qiluv qarori chiqariladigan bo'lsa, ish beruvchi yoxud da'vo talablari qaratilgan boshqa shaxs sud xarajatlarini to'laydi yoki aksincha. Davlat bojiga oid Qonunda keltirilgan normalar esa FPK dan keltirilgan normaga amal qilmaydi, ya'ni yuqorida ta'kidlab o'tilgan 2 asos mavjud bo'lgan holatlarda xodim davlat bojini to'lashdan ozod etiladi. Shu o'rinda chet davlatlarning tajribalariga nazar tashlash maqsadga muvofiq bo'ladi. Germaniya davlat boji to'g'risidagi Qonun (German Court fees Act) ga ko'ra, har qanday mehnatga oid nizo, jumladan qonunga xilof ravishda ishdan bo'shatish holati ko'rib chiqilayotganda ham davlat boji da'vo talabidan kelib chiqib belgilanadi. Yaponiya qonunchiligida ham Germaniyada mavjud bo'lgan normadagi holat kabi davlat bojini to'lash tartibga solinadi, ya'ni talab qilinayotgan summadan kelib chiqib davlat boji miqdori ham aniqlanadi. Masalan, da'vogar xodim 30 million yen miqdoridagi pulni o'zining da'vo talabi sifatida ko'rsatib sudga murojaat qildi va ushbu holatda da'vogardan 110.000 yen davlat boji undiriladi. Keltirilgan misollardan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston qonunchiligida xodimlarga ko'pgina yengilliklar belgilangan va ularning huquqlari doimo himoya qilinishi birgina davlat bojiga oid normalarning o'zidan ham ma'lum.

Sudga murojaat etish muddatlari borasida ham xodimlarga ancha qulayliklar mavjud desak aslo mubolag'a bo'lmaydi. Negaki, Mehnat Kodeksi 560-moddasida turli asosga ega bo'lgan mehnatga oid nizolar uchun turlicha muddatlar belgilab qo'yilgan.

Birinchidan, 3 oy-ishga tiklash to'g'risidagi nizolar uchun sudga murojaat etish lozim bo'lgan muddat;

Ikkinchidan, 1 yil-xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning o'rnini qoplashda sudga murojaat etish lozim bo'lgan muddat;

Uchinchidan, 6 oy-boshqa barcha turdagi nizolar uchun sudga murojaat etish lozim bo'lgan muddat.

Mehnat nizolari orasida shunday nizolar ham mavjudki, ushbu turdagi nizolarda protsessual muddat belgilanmagan, ya'ni da'vogar o'zi istagan vaqtda sudga da'vo arizasi bilan murojaat qila oladi. Bu qoida xodimning hayotiga va sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplash to'g'risidagi nizolar bo'yicha, shuningdek xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish haqidagi nizolarga taalluqli hisoblanadi.

Muddatlar masalasiga to'xtalganda, sud muhokamasi davrida qo'llaniladigan qisqa protsessual muddatlarga to'xtalib o'tish lozim. FPK moddasiga muvofiq mehnat nizolari bo'yicha ishlar ular sud muhokamasiga tayyorlangan kundan 20 kundan kechiktirmay birinchi instansiya sudida ko'rilishi lozim. "Birinchi instansiya sudi

tomonidan fuqarolik protsessual qonun normalarini qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi Oliy Sud Plenum qarorining 6-bandiga muvofiq, mehnatga oid huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan talablar bo'yicha ishni sud muhokamasiga tayyorlash muddati uzaytirilishiga yo'l qo'yilmaydi

Sud qarorlari ijrosi masalasiga alohida to'xtalib o'tish joiz. Ma'lumki, umumiy qoidalarga ko'ra, fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar tomonidan chiqarilgan hal qiluv qarorlari chiqarilgan kundan e'tiboran 1 oydan so'ng ijroga qaratiladi. Lekin FPK 266-moddasida shunday holatlar mavjudki, ularga oid chiqarilgan hal qiluv qarorlari darhol ijroga qaratilishi shart. Ular jumlasiga mehnatga oid nizolardan quyidagilari kiradi:

- xodimga uch oylik ish haqidan ortiq bo'lmagan ish haqini undirib berish to'g'risidagi;

- mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan xodimni yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash to'g'risidagi, shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining ta'rifini o'zgartirish to'g'risidagi.

Huquqshunos olim N.Sulaymonovning fikriga ko'ra, mehnat nizolarini fuqarolik sudlarini ko'rib chiqish boshqa turdagi nizolarni ko'rib chiqishdan farqlanadi. Mehnat nizolari darhol ijroga qaratilishi, ham da'vo ham buyruq tartibida ko'rib chiqilishi, qisqa protsessual muddatlar belgilanganligi, davlat bojidan ozod qilinishi, voyaga yetmagan shaxsning sudga mehnat munosabatlaridan yuzaga keladigan nizo bo'yicha murojaat qila olish huquqi shular jumlasidandir. Darhaqiqat, mehnatga oid nizolarni ko'rish umumiy tartibda ishlarni ko'rishdan farq qiladi va bunda taraflarga, ayniqsa xodimga bir qancha imkoniyatlar taqdim etilganligi tahsinga sazovor.

Yaqin yillarda yurtimizda amalga oshirilgan bir qancha islohotlar natijasida mehnat nizolarini sudda ko'rib chiqishga oid o'zgarishlar kiritildi. Avvalo, 2022-yil 28-oktabrda yangi tahrirda Mehnat kodeksi qabul qilindi va unda yakka tartibdagi mehnatga oid nizolarni va unga aloqador bo'lgan boshqa ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishga oid bir qancha normalar qo'shildi. Bundan tashqari, 2023-yil 20-noyabrda Oliy Sud Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi qaror qabul qilindi hamda ushbu qarorda mehnat munosabatlaridan kelib chiquvchi nizolarni hal qilishda yuzaga keluvchi holatlarga alohida tushuntirishlar berib o'tilde. Statistik ma'lumotlarga to'xtaladigan bo'lsak, 2024-yilda fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar tomonidan mehnat nizolariga oid 13.065 ta ishlar ko'rilishi tamomlangan, shundan da'vo arizalarining 7.913 tasi yoxud 60.6% qismi qanoantirilgan. Shuningdek, 91,8 milliard so'mlik ish haqini undirish yuzasidan 6.965 ta sud buyrug'i chiqarildi.

Yuqoridagi ma'lumotlarni umumlashtiradigan bo'lsak, bugungi kunda O'zbekistonda mehnatga oid munosabatlardan kelib chiquvchi nizolarni hal qilish xalqaro standartlarga to'liq javob bera oladi deya olamiz. Lekin e'tibor qaratish lozim

bo'lgan asosiy masalalardan biri bu fuqarolik ishlari bo'yicha ishlarni ko'rishda sudlarda ish hajmining ortib ketganligidir. Garchi O'zbekistonda sudlarda ishlarni ko'rish bosqichida ko'pgina imtiyozlar berilgan bo'lsa-da, jahon tarjibasini amalda qo'llagan holda sudlarga beriladigan bosimni kamaytirish imkoni mavjud. Bu borada Yaponiya qonunchiligi va amaliyoti eng samarali tizimlardan hisoblanadi. Yaponiyada mehnat munosabatlaridan kelib chiquvchi nizolarni hal qilishda asosiy 2 xil usul mavjud:

- tuman fuqarolik sudlari;
- Mehnat tribunal.

Tuman sudlarida, odatda, 1 ta sudya ishni ko'rib chiqadi, murakkab holatlar mavjud bo'lgan vaziyatlarda esa 3 ta sudyadan iborat bo'lgan hay'at ishni ko'rib chiqadi. Mehnat tribunalida esa "Mehnat tribunal to'g'risida"gi Qonunning 9 va 10-moddalariga muvofiq, ishni ko'rib chiquvchi shaxslar tarkibi bitta sudya va mehnat huquqi sohasida ekspert bo'lgan 2 ta shaxsdan iborat bo'ladi. Mehnat tribunalida nizo sud zalida emas, balki dumaloq stol atrofida hal qilinadi. Buning asosiy sababi Mehnat tribunalida nizo tabiatiga ko'ra qarama-qarshiliklar sifatida emas, balki tomonlarni muzokaraga keltirish vositasi sifatida ko'rib chiqiladi. Ushbu mexanizmni O'zbekiston qonunchiligiga implementatsiya qilish orqali sudlardagi ish hajmini kamaytirish mumkin va mehnat munosabatlari sohasida maxsus bilimlarga ega bo'lgan shaxslarni ishga jalb etish orqali nizolarni yanada aniq hamda samarali hal qilish imkoniyati paydo bo'ladi. Negaki fuqarolik ishlari bo'yicha sudlarda faoliyat olib boruvchi sudyalarning hammasi ham mehnat munosabatlari bo'yicha chuqur bilimga ega deb bo'lmaydi. Mehnat tribunalini joriy etish orqali esa aynan shu kabi muammoli vaziyatlarni bartaraf etish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar [Matn]: amaliy qo'llanma/ X.Yodgorov, G.Ziganshina, Sh.Axatova.- Toshkent : Baktriapress, 2016. - 384 b.
2. Corby S., Latreille P. Employment tribunals and the civil courts: isomorphism exemplified //Industrial Law Journal. – 2012. – T. 41. – №. 4. – P. 389.
3. Employment Litigation and Timelines (Japan), Practical Law UK Practice Note w-035-4237.
4. Сулаймонова Н.М. Мехнат низоларининг судлар томонидан кўриб ҳал қилиниши // Журнал правовых исследований. – 2020. – т. 5. – №. 4. Б.16.
5. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik.- T.: TDYU nashriyoti, 2018. -505 bet
6. Bernd Waas. Enforcement of Labour Law: The case of Germany/ International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 37(Issue 2/3):225-246