

Mehnat nizolari bo'yicha qarorlarni ijro etilishining xususiyatlari

Alisher Botirov

alisherbotirov001@gmail.com

Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Mazkur maqolada mehnat nizolari yuzasidan sud qarorlarini ijro etish jarayonining o'ziga xos jihatlari tahlil qilinadi. Mehnat huquqining asosiy prinsiplari, sud qarorlarini amalga oshirishda uchraydigan huquqiy va amaliy muammolar, hamda bu borada xalqaro tajriba ko'rib chiqiladi. Maqolada qaytarma ijro masalasiga alohida e'tibor qaratilib, sud qarorining ijro etilmasligi yoki to'liq bajarilmasligi natijasida yuzaga keladigan huquqiy oqibatlar tahlil qilinadi. Shuningdek, sudyalarning javobgarligi masalasi ko'rib chiqilib, sud qarorlarining o'z vaqtida va to'liq ijro etilishiga ta'sir qiluvchi omillar tahlil qilinadi. Sud qarorlarining ijro etilishi tizimidagi institutsional yondashuvlar, davlat organlarining roli hamda mehnat munosabatlaridagi nizolarni samarali hal etish yo'llari yoritiladi.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, qaytarma ijro, intizom, javobgarlik, bekor bo'lish, hal qiluv qarori, ish beruvchi, xodim, sud amaliyoti, ijro hujjati

Features of enforcing decisions on labor disputes

Alisher Botirov

alisherbotirov001@gmail.com

Tashkent State University of Law

Abstract: This article analyzes the distinctive aspects of enforcing court decisions in labor disputes. It examines the fundamental principles of labor law, the legal and practical challenges encountered in executing court rulings, and international experiences in this regard. Special attention is given to the issue of repeated execution, analyzing the legal consequences arising from non-enforcement or incomplete implementation of court decisions. Additionally, the article explores judicial accountability and factors influencing the timely and complete execution of court rulings. Institutional approaches to the enforcement of court decisions, the role of state authorities, and effective solutions for resolving labor disputes are also discussed.

Keywords: labor disputes, repeated execution, discipline, accountability, annulment, ruling, employer, employee, judicial practice, enforcement document, international experience

Ushbu maqolada mehnat sohasidagi muammoga yechim berishda bir necha metodologik yondashuvlardan foydalaniladi:

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

2. Qiyosiy tahlil: Milliy qonunchilik normalari xalqaro standartlar bilan taqqoslanadi hamda xorijiy tajribani qo'llash taklif etiladi.

3. Empirik tahlil: Mehnatga oid nizolarni hal etishda qarorlarni ijro etishning amaliy jihatlari, ya'ni sud amaliyoti to'g'risidagi mavjud statistik ma'lumotlar tahlil qilinadi.

4. Sistematik va strukturaviy tahlil: sud qarorlarini ijro etish borasidagi ijro mexanizmlari tahlil etiladi.

Mehnat nizolari har qanday jamiyatning huquqiy tizimida muhim o'rin tutadi. Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishmovchiliklar turli sabablarga ko'ra yuzaga kelishi mumkin: ish sharoitlari, mehnat shartnomasini bekor qilish, ish haqi to'lanishi bilan bog'liq masalalar va boshqa mehnat munosabatlari shular jumlasidandir.

O'z navbatida, sud tizimi mehnat nizolarini hal etishda muhim rol o'ynaydi, biroq sud qarorlarini ijro etishning samaradorligi ham mazkur nizolarni adolatli hal etishda katta ahamiyat kasb etadi. Ko'plab mamlakatlarda sud qarorlari huquqiy kuchga ega bo'lishiga qaramay, ularning amalda ijro etilishi murakkab jarayon bo'lib, ba'zan qaytarma ijro bilan bog'liq muammolar yuzaga keladi.

Qonunchilik tobora taraqqiy etib borayotgan bu davrda xodimlar bilan nizolashayotgan ish beruvchilarni qiynab kelayotgan bir muammo haqida so'z yuritishga va mazkur masalaga tegishli yechib berishga qaror qildik.

Mehnat Kodeksining bir qator moddalarida, xususan, ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishda (MK 120-moddasi), mehnat shartnomasini qonunga xilof ravishda o'zgartirishda (MK 150-moddasi), ishdan qonunga xilof ravishda chetlashtirishda (MK 155-moddasi), mehnat shartnomasini qonunga xilof ravishda bekor qilish (MK 174-moddasi), ish beruvchi tomonidan xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish va ularni himoya qilish tartibi buzilishda (MK 180-moddasi) va boshqa moddalarida ish beruvchining xodim oldida moddiy zararining o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish majburiyatlari belgilangan. Albatta, yuqoridagi normalar yuzasidan nizolar kelib chiqishi tayin.

Amaliyotda yuzaga kelayotgan muammolardan biri shundaki, o'zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodim sud orqali ishga tiklanadigan bo'lsa, MK 174-moddasining ikkinchi qismiga ko'ra, o'zi bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilingan xodimning unga avvalgi ishini taqdim etish hamda o'ziga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonni (agar mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilinganligi natijasida xodimga ma'naviy yoki jismoniy azoblar yetkazilgan bo'lsa) kompensatsiya qilish to'g'risidagi talablari

qanoatlantirilishi lozimligi belgilangan. Shunday ham bo'ldi deylik, ya'ni xodim ishga tiklandi va sudning xodimni ishga tiklash hamda xodimga uch oydan ko'p bo'lmagan muddat uchun ish haqini to'lash to'g'risidagi qarori ham darhol ijro etilishi lozim(MK 569-moddasi).

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi qonunining 8²-moddasiga binoan, ishga tiklash haqidagi ijro hujjatlari ishga tiklash vakolati berilgan ish beruvchiga ijroni ta'minlash uchun undiruvchi tomonidan ijro hujjati taqdim etilgan kundan keyin darhol ijro etiladi.

Qonun oldida hamma barobar, xodim ishga tiklanganidan keyin ijro hujjatini ish beruvchiga taqdim etishi bilan sudning hal qiluv qarori darhol ijro etishi lozim. Bunda, sudning hal qiluv qaroriga asosan, xodimga majburiy progul uchun uning o'rtacha oylik ish haqi hisobidagi pul va ma'naviy ziyon uchun uning o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda pul qoplanishi kerak. Ish beruvchi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi Kodeksning 198²-moddasida belgilanganidek javobgarlikka tortilmaslik uchun sudning hal qiluv qarorini darhol ijro etdi. Fuqarolik protsessual Kodeksining 385¹-moddasining birinchi qismida belgilanganidek, apellyatsiya shikoyati (protesti) sud tomonidan hal qiluv qarori qabul qilingan kundan e'tiboran bir oy ichida berilishi mumkin. Yuqorida keltirilgan normaga muvofiq, ish beruvchi apellyatsiya shikoyatini kiritganda qo'shimcha dalillarni taqdim qilgan holda, mazkur instansiyada xodimning qonunga muvofiq ishdan bo'shatilganligini isbotlab berdi. Ammo ushbu maqolamiz predmeti bo'lgan qaytarma ijro masalasi ochiq qoladi. Ya'ni ish beruvchidagi qo'shimcha dalillarga binoan, xodimning foydasiga chiqarilgan birinchi instansiya hal qiluv qarori bekor bo'lib ketmoqda, lekin ish beruvchi tomonidan moddiy zararni o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish to'g'risidagi da'vo ijro etilgan hamda bu summalar ish beruvchiga qoplab berilmayapti.

Negaki, Mehnat Kodeksining 569-moddasining oxirgi qismiga ko'ra, sud hujjatlari yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlardan kelib chiquvchi talablarga ko'ra bekor qilingan taqdirda, agar bekor qilingan sud hujjati da'vogar xabar qilgan yolg'on ma'lumotlarga yoki uning tomonidan taqdim etilgan qalbaki hujjatlarga asoslangan bo'lsa, sud hujjatining qaytarma ijro etilishiga yo'l qo'yiladi. Ya'ni bunda, sud hujjati xodim tomonidan yolg'on ma'lumotlar yoki uning tomonidan taqdim etilgan qalbaki hujjatlar asosida qabul qilinmagan bo'lsa, xodimga berilgan pul summolari qaytarib olinmaydi.

Mazkur vaziyatda xodimga qoplab berilgan pul summolari ish beruvchi foydasiga kim tomonidan undiriladi va kim javobgar bo'ladi degan savolga qonunchilik hujjatlarida javob yo'q.

Shuningdek, "Sudlar to'g'risida"gi qonuni 74-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq, sud qarorining bekor qilinishi yoki o'zgartirilishining o'zi, sud qarorini

chiqarishda qatnashgan sudyaning, agar u ataylab qonun buzilishiga yoki jiddiy oqibatlarga olib kelgan vijdotsizlikka yo'l qo'ymagan bo'lsa, javobgar bo'lishiga sabab bo'lmaydi. Mazkur qonunchilik normasi qoidalari umumiy tarzda belgilangan bo'lib, sudya sud hujjatini chiqarishda ataylab qonunni buzgan yoki jiddiy oqibatlarga olib kelgan vijdotsizlikka yo'l qo'ygan taqdirdagina bekor bo'lgan qarori uchun javobgar bo'lishi belgilangan, ammo sudya ehtiyotsizlikning o'z-o'ziga ishonish orqali sodir etgan bo'lsachi? Bundan tashqari, hech bir qonunchilik hujjatida jiddiy oqibatlarga olib kelgan vijdotsizlik tushunchasiga ta'rif belgilanmagan, ya'ni ushbu normani har qanday vaziyatda chetlab o'tish mumkin.

Demak, qabul qilingan hal qiluv qarori yoki sudning boshqa hujjatlari bekor bo'lganida xodimning foydasiga undirilgan summalar na xodimdan va na suddan undirilishi mumkin. Mazkur vaziyatda jabrlanuvchi faqatgina ish beruvchi bo'lib, javobgar shaxs mavjud emas.

O'zbekiston milliy axborot agentligining xabar berishicha, Jizzax viloyati sudi tashabbusi bilan o'tkazilgan konferensiyada 2024-yil mobaynida fuqarolik ishlari bo'yicha tumanlararo va tuman sudlari tomonidan mehnat nizolariga doir jami 703 ta fuqarolik ishlari ko'rilgan. Shundan, 442 ta da'vo arizalar qanoatlantirilgan, 146 tasi rad etilgan, 94 tasi ko'rmasdan qoldirilgan va 21 tasi ish yuritishdan tugatilganligi haqida so'z olib borilgan¹.

Mazkur raqamlardan ko'rinib turibdiki, mehnat nizolari fuqarolik ishlarida bir talay va bunday ishlarning ko'p qismini ishga tiklash, olinmay qolgan to'lovlarni undirish va boshqalar tashkil qiladi.

Hozirda tahlil etayotgan muammoning asl sababi fuqarolik sudlarida suydalarning faol ishtiroki yo'q ekanligidir. Fuqarolik protsessual kodeksining 10-moddasiga muvofiq, fuqarolik sud ishlarini yuritish taraflarning tortishuvi va teng huquqliligi asosida amalga oshirilishi belgilangan. Buning natijasida kuchli dalilni taqdim etgan shaxs fuqarolik ishida domen bo'lib qoladi. Ya'ni sud ishning taqdim etilgan holatiga qarab baho beradi, buning natijasida sudyaning olib borilayotgan fuqarolik ishidagi o'rni passivligicha qoladi.

Ushbu nazariyaga qarama-qarshi tomonda, ya'ni Ma'muriy sud ishlarini yuritish to'g'risidagi kodeksning 11-moddasiga asoslangan holda ma'muriy sudlarda ish yurituvchi sudning faol ishtiroki asosida amalga oshiriladi. Bunda olib borilayotgan sudning adolatliligi yanada oshadi, negaki, sud ish yurituvchi sudya tomonlarning vajrlarini tahlil etish bilan birgalikda qo'shimcha dalillar so'rab olish vakolati mavjud. Jumladan, sud o'z tashabbusi yoki ishda ishtirok etuvchi shaxslarning iltimosnomasi bo'yicha qo'shimcha dalillar to'playdi, shuningdek ma'muriy sud ishlarini yuritish vazifalarini hal qilishga qaratilgan boshqa harakatlarni bajaradi.

¹ https://uza.uz/oz/posts/mehnat-nizolari-korib-chiqildi_691177

Bunday amaliyot bir necha Yevropa mamlakatlari, jumladan Austriya, Belgiya, Daniya va boshqa davlatlarda uchraydi, ya'ni sud mehnat nizolarini ko'rish chog'ida faol ishtirok etishadilar².

Fuqarolik sudlarida esa ish beruvchilar fuqarolik ishining holatiga tubdan ta'sir o'tkazishi mumkin bo'lgan dalillarga e'tibor qaratmasligi oqibatida sud ishida yutqazadi hamda xodimning foydasiga bir necha millionlab yoki milliardlab tovon puli to'lashadi. Ammo keyingi instansiyada taqdim etilgan dalillarga asosan fuqarolik sud ishi ish beruvchi foydasiga hal bo'ladi. Baxtga qarshi xodimning foydasiga undirilgan summalar xodimdan qaytarib olish amri mahol bo'lib qoladi. Aslida bunday ishlarda fuqarolik sudi sudyalari fuqarolik ishi kimning foydasiga hal bo'lishini oldindan sezadi, lekin mazkur vaziyatda sudyaning faol ishtiroki yo'qligi sababidan ishning nohaq tomonga hal bo'lishiga guvoh bo'lib qoladi.

Shu sababdan, fuqarolik sudlariga ham ma'muriy sudlardagi kabi sudlarning faol ishtirokini taqdim etish maqsadga muvofiq deb bildim. Zero, sud ishida sudyaning faolligi sababidan turli qonun buzilishlari oldi olinadi va tomonlardan dalillarni mustaqil so'rab olish imkoniyati paydo bo'ladi.

Bundan tashqari, qaytarma ijro masalasi yuzasidan turli yangicha qarashlarni olg'a surish qonunchilik normalariga taklif etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Mehnat kodeksi
2. Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeks
3. Fuqarolik protsessual kodeksi
4. Ma'muriy sud ishlarini yuritish to'g'risidagi kodeks
5. "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi qonuni
6. "Sudlar to'g'risida"gi qonuni

² <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/47/3/454/5050121?login=false>