

Korrupsiya haqida xabar bergan xodimlarni huquqiy himoya qilishda kamsitishni taqiqlash prinsipining ahamiyati (Yevropa Ittifoqi tajribasi)

Miryoqub Aktamovich Raximov
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni (qonunbuzarlik haqida xabar beruvchi shaxslar - whistleblowerlar) huquqiy himoya qilishda kamsitishni taqiqlash prinsipining ahamiyati xalqaro va milliy huquqiy yondashuvlar asosida tahlil qilinadi. Tadqiqotda Yevropa Ittifoqining Directive (EU) 2019/1937 hujjati misolida whistleblowerlarni himoya qilishning institutsional va protsessual mexanizmlari, jumladan "retaliation" (salbiy ta'sir choralari), isbotlash yukining o'zgarishi (reversal of burden of proof) hamda kompensatsiya tizimi yoritiladi. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligida mavjud kafolatlar va ularning xalqaro standartlar bilan qiyosiy tahlili amalga oshiriladi.

Kalit so'zlar: qonunbuzarlik haqida xabar beruvchi shaxs (whistleblower), kamsitishni taqiqlash prinsipi, mehnat huquqi, korrupsiyaga qarshi kurash, Directive (EU) 2019/1937, isbotlash yukining o'zgarishi, huquqiy himoya, mehnat huquqlarini tiklash, xalqaro mehnat standartlari

The importance of the principle of prohibition of discrimination in the legal protection of employees reporting corruption (European Union experience)

Miryoqub Aktamovich Raximov
Tashkent State University of Law

Abstract: This article analyzes the importance of the principle of prohibition of discrimination in the legal protection of persons reporting corruption (whistleblowers) based on international and national legal approaches. The study examines the institutional and procedural mechanisms of whistleblower protection under the European Union Directive (EU) 2019/1937, including retaliation (adverse treatment measures), reversal of burden of proof, and compensation mechanisms. In addition, the article provides a comparative analysis of existing safeguards in the legislation of the Republic of Uzbekistan and their compliance with international standards.

Keywords: whistleblower, principle of non-discrimination, labor law, anti-corruption, Directive (EU) 2019/1937, reversal of burden of proof, legal protection, restoration of labor rights, international labor standards

KIRISH

Huquqiy adabiyotlarga ko'ra "whistleblower" yani "qonunbuzarlik yoki korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxs" bu davlat yoki xususiy tashkilotda sodir etilgan qonunbuzarliklar, korrupsiya, firibgarlik, mansab vakolatini suiiste'mol qilish, inson huquqlarining buzilishi yoki boshqa jamoat manfaatlariga zid xatti-harakatlar to'g'risida vakolatli organlarga yoki qonunchilikda belgilangan tartibda ma'lumot beruvchi shaxsdir.

2019-yil 23-oktabrdagi Yevropa Parlamenti va Kengashining Ittifoq huquqining buzilishi to'g'risida xabar bergan shaxslarni himoya qilish to'g'risidagi 2019/1937-son Direktivasiga (Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law) ko'ra, whistleblower (qonunbuzarlik haqida xabar beruvchi shaxs) - ish bilan bog'liq faoliyati davomida huquqbuzarliklar to'g'risida ma'lumotga ega bo'lgan va ularni belgilangan tartibda xabar qiladigan shaxs hisoblanadi.

Whistleblowerlar korrupsiyani aniqlashda ichki audit (internal audit), ma'muriy nazorat, tashqi audit hamda hujjatlarni tekshirish kabi an'anaviy nazorat mexanizmlariga nisbatan samaraliroq vosita hisoblanadi¹.

Mazkur direktiva xabar beruvchi shaxslarni huquqiy himoya qilish doirasini keng belgilab, ushbu kafolatlarni nafaqat amaldagi xodimlarga, balki sobiq xodimlar, ishga nomzodlar, stajyorlar, ko'ngillilar, o'zini o'zi band qilgan shaxslar, aksiyadorlar, shuningdek pudratchilar va yetkazib beruvchilarga ham tatbiq etadi.

Birlashgan Millatlar Tashkilotining Korrupsiyaga qarshi konvensiyasi (2003) korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni huquqiy himoya qilishning asosiy universal xalqaro-huquqiy manbalaridan biri hisoblanadi. Mazkur Konvensiyaning 33-moddasida ishtirokchi davlatlarga korrupsiya bilan bog'liq huquqbuzarliklar to'g'risida vakolatli organlarga vijdonan va asosli ravishda xabar bergan shaxslarni har qanday asossiz munosabatlar va salbiy ta'sirlardan himoya qilish bo'yicha tegishli huquqiy choralarni ko'rish tavsiya etilgan. Ushbu qoida korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni himoya qilishning xalqaro huquqiy asosini shakllantirib, ko'plab davlatlarda mazkur institutni milliy qonunchilikka joriy etish va takomillashtirish uchun muhim mezon bo'lib xizmat qilmoqda.

¹ Kontogeorgis G. Whistleblowers and their role in the fight against corruption. Problems in protecting whistleblowers and suggestions for improvement //International Multilingual Journal of Science and Technology (IMJST). – 2025. – T. 10. – №. 2. – C. 8090-8093.

Xorijiy davlatlarda korrupsiya yoki boshqa qonunbuzarliklar haqida vijdonan xabar bergan xodimlarni huquqiy himoya qilish mehnat huquqining muhim kafolatlaridan biri sifatida e'tirof etiladi. Bunday xodimlarga nisbatan ularning xabar berganligi sababli ishdan bo'shatish, lavozimini pasaytirish, ish haqini kamaytirish, intizomiy jazo qo'llash, psixologik bosim o'tkazish, kamsitish yoki boshqa salbiy ta'sir choralari qo'llash taqiqlanadi. Shu bilan birga, ularning shaxsiga doir ma'lumotlarning maxfiyligi ta'minlanadi, buzilgan mehnat huquqlarini sud tartibida tiklash hamda yetkazilgan zararni qoplash imkoniyati kafolatlanadi.

Xorijiy davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, korrupsiya haqida xabar bergan xodimlarni himoya qilish mehnat huquqida kamsitishni taqiqlash prinsipi orqali ham ta'minlanadi. Jumladan, Ukraina Mehnat qonunlari kodeksining 2-1-moddasiga muvofiq, mehnat sohasida har qanday kamsitish taqiqlanadi. Mazkur norma xodimning korrupsiyaga oid yoki korrupsiya bilan bog'liq huquqbuzarliklar haqida xabar berganligi, bunday xabar berishga ko'maklashganligi sababli uning mehnat huquqlarini cheklashni kamsitishning alohida shakli sifatida e'tirof etadi². Ushbu yondashuv korrupsiya haqida xabar bergan xodimlarni himoya qilish faqat korrupsiyaga qarshi qonunchilikning emas, balki mehnat huquqida kamsitishni taqiqlash prinsipining ham muhim tarkibiy qismi ekanligini ko'rsatadi.

MUHOKAMA/NATIJALAR

1. Mehnat huquqida kamsitishni taqiqlash prinsipining mazmuni

Mehnat huquqida kamsitishni taqiqlash prinsipi xalqaro mehnat huquqining eng muhim asosiy tamoyillaridan biri bo'lib, u xodimlarning mehnat munosabatlarida teng huquqliligi, adolatli munosabat va teng imkoniyatlar yaratilishini ta'minlashga qaratilgan. Ushbu prinsipning xalqaro-huquqiy asoslari Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan qabul qilingan konvensiyalarda mustahkamlangan.

Jumladan, 1958-yildagi Mehnat va kasb sohasida kamsitish to'g'risidagi 111-son konvensiya mehnat va kasb sohasida irq, rang, jins, din, siyosiy qarash, milliy kelib chiqish yoki ijtimoiy mansublik kabi belgilar asosida har qanday kamsitishni qat'iy taqiqlaydi. Mazkur konvensiya davlatlardan mehnat sohasida teng imkoniyatlar va teng munosabatni ta'minlashga qaratilgan milliy siyosat yuritishni talab etadi.

Shuningdek, 1951-yildagi Teng haq to'lash to'g'risidagi 100-son konvensiya erkak va ayol xodimlar uchun teng qiymatdagi mehnatga teng ish haqi to'lanishi prinsipini belgilab, mehnatga haq to'lash sohasidagi kamsitishni bartaraf etishga xizmat qiladi. Ushbu ikki xalqaro hujjat kamsitishni taqiqlash prinsipining asosiy huquqiy poydevorini tashkil etib, davlatlarning milliy mehnat qonunchiligida tenglik va adolatni ta'minlashga xizmat qiladi.

² Кодекс законів про працю України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // MEGET. URL: <https://meget.kiev.ua/kodeks/kzot/glava-1-obschie-polozeniya/> (дата звернення: 26.01.2026).

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnat huquqlarining tengligi hamda mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi alohida mustahkamlab qo'yilgan. Xususan, Kodeksning 4-moddasiga muvofiq, har bir shaxs mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng imkoniyatlarga ega hisoblanadi. Mehnat va mashg'ulotlar sohasida har qanday kamsitish qat'iyon taqiqlanadi.

Mazkur modda mazmuniga ko'ra, jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, qarindoshlarining sudlanganligi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, yashash joyi, dinga munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimning ishchanlik sifatleri va mehnat natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar asosida mehnat sohasida har qanday to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash yoxud imtiyozlar berish kamsitish sifatida e'tirof etiladi. Shu bilan birga, ushbu norma mehnat huquqlarini amalga oshirishda tenglikni ta'minlash va xodimlarning huquqiy kafolatlarini mustahkamlashga xizmat qiladi.

XMT konvensiyalari hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash, tenglikni ta'minlash va xodimlarning asosiy mehnat huquqlarini kafolatlashga qaratilgan umumiy normalarni belgilaydi. Biroq ushbu hujjatlarda korrupsiya haqida xabar bergan xodimlarni (whistleblowerlarni) alohida huquqiy institut sifatida tartibga solish yoki korrupsiya bilan bog'liq holatlarni kamsitishning maxsus turi sifatida bevosita ko'rsatish nazarda tutilmagan. Xususan, XMT konvensiyalarida ham, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ham korrupsiya haqida xabar berish bilan bog'liq mehnat-huquqiy kafolatlar alohida norma sifatida mustahkamlanmagan bo'lib, bu masala asosan umumiy kamsitishni taqiqlash va mehnat huquqlarini himoya qilish prinsiplari doirasida qamrab olinadi.

2. Yevropa Ittifoqi tajribasi

Yevropa Parlamenti va Kengashining Ittifoq huquqining buzilishi to'g'risida xabar bergan shaxslarni himoya qilish to'g'risidagi 2019/1937-son Direktiva Yevropa Ittifoqida huquqbuzarliklar haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlar) kompleks huquqiy himoya qilish tizimini belgilovchi asosiy normativ hujjat hisoblanadi. Ushbu Direktiva "whistleblower" tushunchasini ish bilan bog'liq faoliyati davomida qonun buzilishlari haqida ma'lumotga ega bo'lib, uni ichki yoki tashqi vakolatli organlarga xabar qilgan shaxs sifatida belgilaydi. Bunday shaxslarning himoyasi faqat mehnat munosabatlari doirasidagi xodimlar bilan cheklanmay, sobiq xodimlar, ishga nomzodlar, stajyorlar, ko'ngillilar, pudratchilar hamda boshqa bog'liq shaxslarni ham qamrab oladi.

Masalaning boshqa tomoni ham bor. Muallifning ta'kidlashicha, qonunbuzarlik haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlarni) himoya qilish korrupsiyaga qarshi kurashning muhim vositasi hisoblanadi. Agar ular himoya qilinmasa, xodimlar davlat yoki xususiy sektordagi korrupsion amaliyotlarni oshkor qilish orqali umumiy

manfaatga xizmat qilish uchun yetarli jasoratga ega bo'la olmaydi. Afsuski, Yevropa mamlakatlari, jumladan Yevropa Ittifoqi a'zo davlatlari ham bu masalani yetarli darajada hal eta olmayapti. Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatlarning aksariyatida whistleblowerlarni himoya qilishni ta'minlaydigan milliy huquqiy asoslar mavjud emas³.

Ta'kidlash joizki, Direktivaning markaziy institutlaridan biri "retaliation" (salbiy ta'sir choralari) hisoblanadi. Retaliation tushunchasi keng talqin qilinib, unga ishdan bo'shatish (dismissal), lavozimni pasaytirish (demotion), ish haqini kamaytirish (reduction of salary), intizomiy jazo qo'llash (disciplinary measures), psixologik bosim (psychological harassment) va boshqa har qanday salbiy munosabat shakllari kiritiladi. Mazkur hujjat shuningdek xodimni himoya qilishning protsessual kafolatlarini ham belgilaydi, jumladan isbotlash yukining o'zgarishi (reversal of burden of proof) prinsipi qo'llanilib, agar xodim zarar ko'rganini va xabar berganini asoslantirsa, ish beruvchi bu zarar xabar berish bilan bog'liq emasligini isbotlashi lozim bo'ladi.

Shuningdek, Direktiva whistleblowerlarga nisbatan huquqiy himoyani samarali ta'minlash uchun ularning huquqlarini tiklash (remedies and reinstatement) hamda to'liq kompensatsiya (compensation for damages) olish imkoniyatini nazarda tutadi. Bu tizimga ko'ra, noqonuniy ishdan bo'shatilgan yoki kamsitilgan shaxslar avvalgi ish joyiga tiklanishi hamda yetkazilgan moddiy va ma'naviy zarar qoplanishi kerak. Shu tariqa, mazkur Direktiva Yevropa Ittifoqida whistleblowerlarni himoya qilishning ilg'or va kompleks huquqiy modeli sifatida tan olingan.

3. Korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlarni) himoya qilish yondashuvlari

Ilmiy adabiyotlarda korrupsiya va boshqa huquqbuzarliklar haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlarni) samarali himoya qilish masalasi kompleks yondashuvni talab etadi. Mazkur masalaga doir tavsiyalarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, ular shartli ravishda uch asosiy guruhga ajratiladi⁴. Birinchi guruh tavsiyalar davlatlarning huquqiy-tarixiy va axloqiy-konstitutsiyaviy asoslarini qayta ko'rib chiqish zarurligiga qaratilgan bo'lib, ayniqsa postsovet hududida "anonim xabar berish" (anonymous complaints) fenomeni tarixiy salbiy tajriba bilan bog'liq ekanligi ta'kidlanadi. Ushbu yondashuvga ko'ra, whistleblowing institutiga nisbatan jamiyatda shakllangan ishonchsizlikni bartaraf etish uchun davlat va fuqarolar manfaatlarining birligi hamda davlatning fuqarolarga tegishli institut sifatidagi mohiyatini qayta talqin qilish zarur.

Ikkinchi guruh tavsiyalar whistleblowerlarni ijtimoiy idrok etish (perception of whistleblowers) masalasiga qaratilgan bo'lib, ularning jamiyatdagi maqomini ijobiy

³ Popescu A. I. A critical analysis of whistleblower protection in the European Union //Journal of Public Administration, Finance and Law. – 2015. – №. 07. – C. 135-140.

⁴ Schultz D., Harutyunyan K. Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia //International Comparative Jurisprudence. – 2015. – T. 1. – №. 2. – C. 87-97.

shakllantirish muhimligi qayd etiladi. Ya'ni, korrupsiya va qonunbuzarliklarni fosh etuvchi shaxslar salbiy obraz sifatida emas, balki jamiyatda qonuniylik va ochiqlikni ta'minlovchi "qahramon shaxslar" (heroes of accountability) sifatida talqin qilinishi lozim. Bunda ommaviy axborot vositalari orqali ularning faoliyatini ijobiy yoritish hamda ijtimoiy ongni shakllantirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Uchinchi guruh tavsiyalar esa normativ-huquqiy va institutsional choralarni o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuvga ko'ra, whistleblowerlar bilan ishlash, ularning murojaatlarini qabul qilish va himoya qilish uchun maxsus davlat organini tashkil etish zarur hisoblanadi. Mazkur organ mustaqil bo'lishi, uning rahbariyati parlament tomonidan ochiq va shaffof tartibda tayinlanishi hamda ma'lum darajada institutsional immunitetga ega bo'lishi kerakligi ta'kidlanadi. Shuningdek, whistleblowing bo'yicha alohida qonun qabul qilinib, unda xabar berish mexanizmlari (reporting channels), himoya kafolatlari va keng qamrovli huquqiy ta'riflar aniq belgilanishi lozimligi qayd etiladi.

4. O'zbekiston qonunchiligini takomillashtirish yo'nalishlari

O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlar) huquqiy himoya qilish instituti shakllantirilgan bo'lib, bu masala O'zbekiston Respublikasining "Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risida"gi Qonunida o'z ifodasini topgan. Ushbu normaga ko'ra, korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar haqida xabar bergan shaxslar hamda ularning yaqin qarindoshlari davlat himoyasida bo'ladi, ularning shaxsiga oid ma'lumotlar xizmat siri sifatida muhofaza qilinadi hamda mehnat huquqlarining buzilishiga yo'l qo'yilmasligi belgilangan. Shuningdek, bunday shaxslarga nisbatan ish beruvchi tomonidan salbiy munosabat yoki mehnat huquqlarini cheklash taqiqlanadi hamda ayrim hollarda ularni rag'batlantirish choralari ham nazarda tutiladi.

Biroq mazkur milliy tartib Direktiva (EU) 2019/1937 bilan qiyoslanganda, uning institutsional qamrovi va huquqiy mexanizmlari nisbatan cheklanganligini ko'rsatadi. Yevropa Ittifoqi Direktivasida korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxs (whistleblower) tushunchasi keng talqin qilinib, nafaqat amaldagi xodimlar, balki sobiq xodimlar, ishga nomzodlar, stajyorlar, ko'ngillilar, pudratchilar va yetkazib beruvchilar ham himoya doirasiga kiritilgan. Bundan tashqari, "retaliation" (salbiy ta'sir choralari) tushunchasi keng qamrovda belgilangan bo'lib, ishdan bo'shatish, lavozimni pasaytirish, ish haqini kamaytirish, intizomiy jazo va psixologik bosim kabi barcha shakllar aniq huquqiy jihatdan taqiqlangan.

Mazkur sohani tadqiq qilgan S. Majidov O'zbekiston Respublikasining "Korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar haqida xabar qiluvchi shaxslarni himoya qilish

to'g'risida"gi qonun loyihasini ishlab chiqish va qonunni qabul qilish jarayonlarini tezlashtirish lozim deb hisoblaydi⁵.

O'zbekiston qonunchiligida esa korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlar) himoya qilish asosan umumiy kafolatlar va davlat himoyasi tamoyillari orqali amalga oshiriladi. Kamsitishni taqiqlash ma'lumotlarning maxfiyligi va mehnat huquqlarini buzmaslik kabi normalar mavjud bo'lsa-da, ularning amaliy ijrosini ta'minlaydigan maxsus protsessual mexanizmlar yetarli darajada rivojlanmagan. Xususan, isbotlash yukining o'zgarishi (reversal of burden of proof) yoki salbiy ta'sir choralarini (retaliation) alohida huquqiy kategoriya sifatida to'liq belgilash kabi institutlar milliy qonunchilikda hali tizimli shakllanmagan.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston Respublikasining "Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risida"gi Qonuni korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlar) huquqiy himoya qilish uchun muhim asos bo'lsa-da, u Yevropa Ittifoqi Direktivasiga nisbatan institutsional va protsessual jihatdan to'liq tizimni shakllantirmagan. Shu sababli mehnat qonunchiligida korrupsiya haqida xabar beruvchi shaxslarni (whistleblowerlar) alohida huquqiy institut sifatida mustahkamlash, salbiy ta'sir choralarini (retaliation) tushunchasini keng va aniq belgilash hamda isbotlash yukini qayta taqsimlash kabi Yevropa tajribasini implementatsiya qilish O'zbekiston huquq tizimida ushbu institut samaradorligini sezilarli darajada oshiradi deb hisoblaymiz. Bundan tashqari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining kamsitishni taqiqlashga oid moddasini takomillashtirish, ya'ni unga korrupsiya yoki boshqa huquqbuzarliklar haqida xabar berganligi sababli xodimga nisbatan har qanday to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita salbiy munosabatni kamsitish sifatida aniq kiritish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // MEGET. URL: <https://meget.kiev.ua/kodeks/kzot/glava-1-obschie-polozeniya/> (дата звернення: 26.01.2026).
2. Kontogeorgis G. Whistleblowers and their role in the fight against corruption. Problems in protecting whistleblowers and suggestions for improvement //International Multilingual Journal of Science and Technology (IMJST). – 2025. – T. 10. – №. 2. – C. 8090-8093.
3. Popescu A. I. A critical analysis of whistleblower protection in the European Union //Journal of Public Administration, Finance and Law. – 2015. – №. 07. – C. 135-140.

⁵ Majidov S. Korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan shaxslarning huquqlarini belgilash istiqbollari //Kriminologiya va jinoiy odil sudlov. – 2024. – T. 4. – №. 4. – C. 65-77.

4. Schultz D., Harutyunyan K. Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia //International Comparative Jurisprudence. – 2015. – T. 1. – №. 2. – C. 87-97.

5. Majidov S. Korrupsiyaga oid huquqbuzarlik haqida xabar bergan shaxslarning huquqlarini belgilash istiqbollari //Kriminologiya va jinoiy odil sudlov. – 2024. – T. 4. – №. 4. – C. 65-77.