

Mehnat nizolari tushunchasi va ularni hal etish bilan bog'liq muddatlar

Asadbek Sobirjon o'g'li Tuymayev
asadbektuymayev@gmail.com
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Mazkur maqolada mehnat nizolari tushunchasi va ularning turlari, mehnat nizolarining kelib chiqish sabablari, yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolari, mehnat nizolarini sudgacha hal etishning muqobil yo'llari, mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun vakolatli bo'lgan organlar, mehnat nizolarini sudda ko'rib chiqish muddatlari va prinsiplari to'g'risidagi tahliliy ma'lumotlar keltirilgan. Shuningdek, maqolada mazkur sohada yuzaga kelayotgan muammolar yuzasidan amaliy misollar hamda ushbu sohaga oid normativ-huquqiy hujjatlar tahlili keltirib o'tiladi.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, yakka tartibdagi mehnat nizolari, jamoaviy mehnat nizolari, sud qarorlari, mehnat qonunchiligi, nizolarni hal etish mexanizmlari, mehnat nizolari bo'yicha komissiya, mediatsiya, mediator

The concept of labor disputes and the terms of their resolution

Asadbek Sobirjon oglu Tuymayev
asadbektuymayev@gmail.com
Tashkent State Law University

Abstract: This article provides analytical information on the concept of labor disputes and their types, the causes of labor disputes, individual and collective labor disputes, alternative ways of resolving labor disputes before the court, the bodies authorized to consider labor disputes, the terms and principles of considering labor disputes in court. The article also provides practical examples of problems arising in this area and an analysis of regulatory legal acts related to this area.

Keywords: labor disputes, individual labor disputes, collective labor disputes, court decisions, labor legislation, dispute resolution mechanisms, labor dispute commission, mediation, mediator

Mehnat munosabatlari har bir insonning hayotidagi muhim jihatlardan biri hisoblanadi. Chunki jamiyatdagi deyarli barcha insonlar albatta mehnat munosabatlariga kirishishadi xoh ish beruvchi xoh xodim sifatida. Mehnat nizolarini o'z vaqtida va qonuniy hal etilishi esa alohida ahamiyatga ega. Yakka va jamoalarga

oid mehnat nizolarini qonuniy ko'rib chiqish va hal etish, fuqarolarning buzilgan mehnat huquqlari va erkinliklarini tiklash, ularning qonuniy manfaatlarini himoya qilish, mehnat huquqiy munosabatlari doirasida yetkazilgan zararlarining o'rnini qoplash, va hatto mehnat sohasidagi huquqbuzarliklarning oldini olish bugungi kunda sud hokimiyatining oldida turgan muhim vazifalardan biridir. Mehnat nizolarini qonuniy hal etish esa barcha davrlarda ham mamlakatimizdagi eng dolzarb masalalardan biri bo'lib qolmoqda.

Mehnat nizolari - bu ish beruvchi va xodim o'rtasida yoki xodimlar (ularning vakillari) va ish beruvchilar (ularning vakillari) o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini, mehnat shartnomasini qo'llash masalalari bo'yicha, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud mehnat shartlarini o'zgartirish masalalari bo'yicha tartibga solinmagan kelishmovchiliklardir[1]. O'zbekiston Respublikasida Mehnat nizolari tegishli fuqarolik ishlari bo'yicha tuman, shahar sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Mehnat nizolari subyektning tarkibiga qarab yakka tartibdagi yoki jamoaviy bo'lishi mumkin.

Yakka tartibdagi mehnat nizolari - bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonun va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi quyidagi masalalar bo'yicha tartibga solinmagan kelishmovchiliklar yakka tartibdagi mehnat nizolaridir:

mehnat to'g'risidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini, mehnat shartnomasini qo'llash;

xodim uchun yakka tartibdagi yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud yakka tartibdagi mehnat shartlarini (shu jumladan mehnatga haq to'lashni) o'zgartirish.

Yakka tartibdagi mehnat nizolariga quyidagi nizolar ham kiradi:

ish beruvchi va mazkur ish beruvchi bilan ilgari mehnatga oid munosabatlarda bo'lgan shaxs o'rtasidagi nizo;

ish beruvchi va mazkur ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzish istagini bildirgan shaxs o'rtasidagi nizo, agar ish beruvchi ushbu shaxsni ishga qabul qilishni rad etgan bo'lsa[2]. Umuman olganda yakka tartibdagi mehnat nizolari deyilganda ish beruvchi va xodim o'rtasida vujudga kelgan har qanday mehnat nizolari tushuniladi. Amaliyotda ham sudlar tomonidan jamoaviy mehnat nizolaridan ko'ra ko'proq yakka tartibdagi mehnat nizolari ko'rib chiqiladi. Asosiy nizolar esa ish haqi, undirilgan so'mmalarni qaytarish, ishga tiklash, shartnoma shartlarini o'zgartirish va moddiy javobgarlik masalalari hisoblanadi. Yakka tartibdagi mehnat nizolarini sudgacha hal etishning muqobil yo'llari sifatida mehnat nizolari komissiyasi, mediatsiya (vositachilik), yarashtiruv (arbitraj), shuningdek tomonlarning o'zaro muzokaralari va

kelishuvlarini aytishimiz mumkin. Bu yo'llar nizolarni tez, samarali va ixtiyoriy hal etishga xizmat qiladi hamda sud jarayonlarining ko'payib ketishining oldini oladi. Mehnat nizolarini sudgacha hal erishning imkoni bo'lmagan taqdirda nizolarni sudda ko'rib chiqilishiga hech kim to'sqinlik qila olmaydi. Chunki O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 55-moddasiga ko'ra, har kim o'z huquq va erkinliklarini qonunda taqiqlanmagan barcha usullar bilan himoya qilishga haqli.

Har kimga o'z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish, davlat organlarining hamda boshqa tashkilotlarning, ular mansabdor shaxslarining qonunga xilof qarorlari, harakatlari va harakatsizligi ustidan sudga shikoyat qilish huquqi kafolatlanadi.

Har kimga buzilgan huquq va erkinliklarini tiklash uchun uning ishi qonunda belgilangan muddatlarda vakolatli, mustaqil hamda xolis sud tomonidan ko'rib chiqilishi huquqi kafolatlanadi[3].

Jamoaviy mehnat nizolari - bu xodimlar guruhi (ularning vakillari) va ish beruvchi (yoki ish beruvchilar birlashmasi) o'rtasida mehnat shartlari, jamoa shartnomalari, mehnatni muhofaza qilish qoidalari, ish haqi tizimi kabi masalalar bo'yicha kelib chiqqan kelishmovchiliklar hisoblanadi. Bular yakka tartibdagi mehnat nizolaridan farqli o'laroq, butun jamoa yoki uning vakillari bilan bog'liq bo'lib, mehnat qonunchiligining to'g'ri qo'llanilishi yoki yangi shartlarni belgilash talablarini o'z ichiga oladi. Jamoaviy nizolar xodimlarning umumiy huquqlari va manfaatlarini himoya qilish maqsadida yuzaga keladi. Masalan, ish haqining pasayishi, ish vaqtining o'zgartirilishi yoki kasaba uyushmalarining vakolatlari cheklanganligi kabi holatlar. Nizolar ko'pincha jamoa shartnomasini tuzish, o'zgartirish yoki uni bajarmaslik bilan bog'liq bo'ladi. Bunda ish beruvchi xodimlar vakillari bilan kelishuvga erisha olmaganda nizo yuzaga chiqadi. Jamoaviy mehnat nizolari judayam ko'p holatlarda nizolarni sudgacha hal etishning muqobil yo'llari orqali hal etiladi. Chunki jamoaviy mehnat nizolarida bir taraf ish beruvchi ikkinchi taraf esa xodimlar jamoasi hisoblanadi. Bunday nizolarni sudda ko'rib chiqish xodimlar jamoasi uchun ham ish beruvchi uchun ham ko'p vaqt talab etadi.

Bugungi kunda dunyoning bir qator rivojlangan mamlakatlarida jamoalarga doir mehnat nizolarini hal qilish tartibi jamoa shartnomalarida qayd etilmoqda. Xususan, Buyuk Britaniyada va Amerika Qo'shma Shtatlarida ham, asosan, jamoalarga doir mehnat nizolarini hal qilishning jamoa-shartnomaviy tartibga solish saqlanib qolgan. Ko'plab rivojlangan mamlakatlarda mehnat nizolarini ananaviy hal etish usulidan ya'ni sud orqali hal etishdan ko'ra boshqa sudgacha hal etishning muqobil yo'llaridan foydalanish keng tarqalmoqda. Xususan, Germaniya, Italiya, Irlandiya, Daniya, Avstriya, Singapur va boshqa ko'plab mamlakatlarda mehnat nizolari sudda ko'rilishidan oldin sud tomonidan tomonlarga o'zaro muzokaraga erishish va yarashib olish uchun muddat beriladi. Fuqarolar mehnat nizolarini sudda hal qilishdan ko'ra

sudgacha hal etishning boshqa yo'llarini xususan yarashuv, mediatsiya(vositachilik), arbitrajni afzal ko'rishadi. Alternative dispute resolution (ADR-nizolarni hal etishning muqobil yo'llari) ko'plab mamlakatlarda yo'lga qo'yilgan. Vengriya, Niderlandiya, Norvegiya va Ruminiya nizolarni sud tashqarisida hal qilishda yordam berish uchun mehnat inspektorlari yoki ombudsmenlardan mutaxassis sifatida foydalanadi[4].

Avstriya, Daniya, Germaniya va Shvetsiya sud tashqarisida ADR uchun ijtimoiy hamkorlar va jamoaviy shartnomalariga katta e'tibor beradi.

Kipr va Sloveniyada arbitraj sud tashqarisida ADR urinishlaridan keyin mehnat nizolarini hal qilishning rasmiy bosqichi hisoblanadi.

Bolgariya, Chexiya, Ruminiya, Sloveniya va Polsha kabi boshqa Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlari turli darajada foydalanish va qabul qilish bilan ADR mexanizmlarini joriy qilgan.

Yevropadan tashqaridagi rivojlangan mamlakatlar, jumladan Amerika Qo'shma Shtatlari va Singapur ham juda samarali ADR tizimlarini qurgan, bu davlatlarda vositachilik afzal ko'rilgan usul hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, yarashuv, vositachilik, arbitraj va mehnat inspektorlari yoki ombudsmenlarning ishtiroki kabi ADR usullari Yevropa mamlakatlarida (ayniqsa G'arbiy va Shimoliy Yevropada), shuningdek AQSh va Singapur kabi rivojlangan mamlakatlarda sudga murojaat qilishdan oldin mehnat nizolarini hal qilish uchun keng qo'llaniladi[5].

So'ngi yillarda mamlakatimiz O'zbekistonda ham ijtimoiy hayotda yuzaga kelayotgan kelishmovchiliklarni hamda nizoli masalalarni suddan tashqari muhokama qilishning ochiq maydonini yaratish, sudlarda to'planib qolgan ish hajmini kamaytirish, davlat organlarida nizolarni sudgacha ko'rib chiqishning yangicha tizimini joriy etish, nizolarni hal etuvchi zamonaviy muqobil institutlarni takomillashtirish chora-tadbirlari ko'rilmogda. Xususan, O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyuldagi "Mediatsiya to'g'risida"gi qonuni[6], O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 17-iyunda qabul qilingan "Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"[7]gi qarorida nizolarni sudgacha va sud tartibida ko'rib chiqishda, ularni hal etishda yarashish, nizolashayotgan taraflarni o'zaro kelishtirish, yuzaga kelgan nizoli vaziyatlarni zamonaviy muqobil yo'llar bilan hal etish chora-tadbirlari to'g'ridan to'g'ri ko'rsatib o'tilgan. Mazkur qarorga asosan 2020-yil 18-sentyabrda Toshkent Mediatsiya markazi tashkil etilishi nizolarni muqobil yo'llar bilan ko'rib hal etishda muhim qadamlardan biri bo'ldi. Markazning tashkiliy-huquqiy shakli muassasa bo'lib, faoliyatining asosiy maqsadi nizolarni muqobil hal etish bilan shug'ullanuvchi professional mediatorlarni o'zaro tashkiliy va uslubiy jihatdan birlashtirish, mediatsiya va nizolarni muqobil hal etish faoliyatini amalga oshirish va professional mediatorlarni tayyorlashdan iborat deb belgilab qo'yildi"[8]. Bundan tashqari hozirda Qonunchilik

palatasiga "Mediatsiya to'g'risida"gi qonunga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish haqidagi qonun loyihasi berilgan bo'lib undan mediatsiya tartibini keng joriy etish va bu orqali sudlardagi ish hajmini kamaytirish, mehnat nizolarini tez va samarali hal etish maqsad qilingan. Bu kabi bosqichma-bosqich olib borilayotgan islohotlar vatanimizda ham mehnat nizolarini sudgacha hal etishning muqobil yo'llarini joriy etishda muhim ahamiyat kasb etadi deb o'ylayman.

Mehnat nizolarini hal etish muddatlariga to'xtaladigan bo'sak, avvalo ushbu muddatlarni ikkiga bo'lib olamiz. Ya'ni mehnat nizolarini sudgacha hal etishning muqobil yo'llari uchun belgilangan muddatlar va sudga ko'rib chiqish muddatlari.

Yakka tartibdagi mehnat nizolarining mehnat nizolari bo'yicha komissiya tomonidan ko'rib chiqilish muddati xodim ariza bergan kundan e'tiboran o'n kalendar kunni tashkil etadi. Mehnat nizolari bo'yicha komissiyalarda ko'riladigan yakka tartibdagi mehnat nizolari, zarur hollarda, xodimning ishdan tashqari vaqtida ko'rib chiqilishi mumkin. Xodim mehnat nizolari bo'yicha komissiyaga o'z huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran olti oylik muddat ichida murojaat qilishi mumkin. Amaliyotda ushbu muddatlarning o'tqazib yuborilishi natijasida ham nizolar kelib chiqadi[9].

Mehnat nizolarini muzokaralar, arbitraj yoki yarashuv yo'li bilan hal etishda aniq muddat belgilanmagan. Ushbu muddat tomonlarning o'zaro kelishuviga ko'ra belgilanadi. Har qanday nizoni ham kelishgan holda hal qilish mumkin. Mehnat nizolarini taraflar o'rtasidagi kelishuvga ko'ra hal etilishini tobora kengaytirish. Ish beruvchilar va xodimlarga nizolarni kelishuvga ko'ra hal qilish targ'ibotlarini yanada kengaytirish kerak.

O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyulda qabul qilingan "Mediatsiya to'g'risida"gi qonuniga ko'ra mehnat nizolarini hal etish muddatlarini tomonlar mediativ kelishuvda kelishib olishadi. Qonunda nazarda tutilgan hollarda, vakolatli davlat organi ishning muhokamasini qoldirib, mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish uchun muddat tayinlashi mumkin. Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish jarayonida mediatsiya tartib-taomili amalga oshirilgan taqdirda, uni amalga oshirish davrida ijro ishini yuritish to'xtatib turiladi. Mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish muddati mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish to'g'risidagi kelishuvda belgilanadi. Bunda mediator va taraflar mediatsiya tartib-taomili o'ttiz kundan ortiq bo'lmagan muddatda tugallanishi uchun barcha mumkin bo'lgan choralarni ko'rishi kerak. Zarur bo'lgan taqdirda, mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish muddati taraflarning o'zaro roziligi bilan o'ttiz kungacha uzaytirilishi mumkin. Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish jarayonida mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish muddati ko'pi bilan o'n besh kunni tashkil etadi.

Mehnat kodeksiga ko'ra Yakka tartibdagi mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilishning quyidagi muddatlari belgilanadi:

ishga tiklash to'g'risidagi nizolar bo'yicha - xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi ish beruvchi buyrug'ining ko'chirma nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran uch oy;

xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash to'g'risidagi nizolar bo'yicha - ish beruvchi zarar yetkazilganligini aniqlagan kundan e'tiboran bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo'yicha - xodim o'zining huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran olti oy.

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 nizolar bo'yicha sudga murojaat etish muddati belgilanmaydi.

Xulosa qilib aytganda, jamiyatdagi har bir inson yashash, munosib mehnat qilish uchun mehnat munosabtlariga kirishadi. Ijtimoiy huquqiy munosabatlar bor joyda esa albatta ziddiyat va muammolar ham bo'ladi. Mehnat nizolarini oqilona va adolatli ko'rib chiqish, ularni hal etish, xodim va ish beruvchilarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish masalasi O'zbekistonda doimo davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib kelgan va hozirda ham o'z dolzarbligini saqlab qolmoqda. So'nggi yillarda mamlakatimizda mehnat nizolarini hal etishning muqobil yo'llaridan keng foydalanish uchun ko'plab islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, mediatsiyaning joriy etilishi ham nizolarni ortiqcha ovvoragrchiliklarsiz, tez hal etish va sudlarda ish hajmini kamaytirish uchun muhim ahamiyat kasb etdi. Biroq xodimlarni noqonuniy ishdan bo'shatish, ish beruvchilar tomonidan ishga qabul qilish jarayonida kamsitish holatlari ayniqsa ayollarni ishga qabul qilishda kamsitish holatlari haliham uchrab turibdi. Bundan tashqari mehnat nizolarini ko'rib chiqishga vakolatli bo'lgan organlar tomonidan nizolarni belgilangan muddatda ko'rib chiqmaslik holatlari ham yo'q emas. Ushbu muammolarni bartaraf qilish uchun esa aholining huquqiy ongini oshirish, ularda qonun hujjatlariga hurmat va itoat ruhini shakllantirish, da'vo muddatlarini uzaytirish, vakolatli organlar tomonidan nizolarni ko'rib chiqish muddatlarini kamaytirish, mediatsiya tartib-taomilini kengaytirish, zarur bo'lsa mediatsiyani majburiy joriy etish agarda nizo mediatsiyada hal bo'lmasa keyinchalik sudga murojaat qilish tartibini joriy etish zarur deb o'ylayman.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Hamroqulov B. Mehnat nizolarini hal etish, o'quv qo'llanma 2022. B.224.
2. Rahimqulova L. Yakka mehnat nizolarini ko'rib hal qilish tartibi. Dissertatsiya. 12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta'minot huquqi. 2021. B.56-57.
3. Musayev B. O'zbekistonda mehnat munosabatlarini kollizion-huquqiy tartibga solishni takomillashtirish. Doktorlik dissertatsiyasi. 2018. B.32-33.

4. John Purcell, IRRU, University of Warwick. Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. P.4-5.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf
5. Ustinova-Boichenko, H.M., Skriabin, O.M., Fatah, A.A., Yunatskyi, M.O., Yamkovyi, V.I. 2024. P.106.
<https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2635/3937>
6. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
7. O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyuldagi “Mediatsiya to‘g‘risida”gi qonuni.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 17-iyunda qabul qilingan “Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori