

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

1 СОН, 2 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 1, ВЫПУСК 2

LAWYER HERALD

VOLUME 1, ISSUE 2



TOSHKENT-2023

**КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ.
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ**

1. ХУСАНОВ Озод Тиллабоевич МАЪМУРИЙ ИСЛОҲОТЛАР ВА МАҲАЛЛИЙ ИЖРОИЯ ҲОКИМИЯТИ	8
2. JUMAYEV Shohjahon Begimqul o'g'li JISMONIY VA YURIDIK SHAXSLARNING MUROJAATLARI BILAN ISHLASH: QONUNCHILIKDAGI MUAMMOLAR VA TAHLIL	13

**ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ.
ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ**

3. YAKUBOVA Iroda Bahramovna MUALLIFLIK HUQUQLARINI JAMOAVIY BOSHQARISH FAOLIYATINING SUN'IY INTELLEKT BILAN BOG'LIQ MUAMMOLARI: XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBASI.....	18
4. РАХМОНОВ Отабек Қўчқор ўғли КОРПОРАТИВ ҲУҚУҚ СУБЪЕКТЛАРИНИ ҚАЙТА ТАШКИЛ ЭТИШ ШАКЛЛАРИ.....	27
5. ЮЛДАШЕВ Жаҳонгир Иномович АКЦИЯДОРЛИК-ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ВА РИВОЖЛАНТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ	34
6. ЛОБАНОВА Галина Юрьевна ПАРАЛЛЕЛЬНЫЙ ИМПОРТ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	40
7. БАҲРАМОВА Моҳинур Бахрамовна ОНЛАЙН АРБИТРАЖДА СУНЪИЙ ИНТЕЛЛЕКТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШ ВА АВТОМАТЛАШТИРИЛГАН ҚАРОРЛАР ҚАБУЛ ҚИЛИШ МАСАЛАСИНИНГ ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ИСТИҚБОЛИ ВА ИМКОНИАТЛАРИ.....	45

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

8. ОТАЖОНОВ Абдоржон Анварович МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЗАМОНАВИЙ ҲОЛАТИ ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	51
9. ҚУЧҚАРОВ Хамидулло Абдурасулович ЯНГИ МЕҲНАТ КОДЕКСИ – МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА ЗАМОНАВИЙ МЕХАНИЗМЛАР	58
10. ХОЖАБЕКОВ Муфтулла ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ	64

**СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ.
ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ**

11. САФАРОВ Тахиржон Баходирович ОДИЛ СУДЛОВНИ АМАЛГА ОШИРИШ ЖАРАЁНИДА СУДЬЯЛАРНИНГ ЮРИДИК ЖАВОБГАРЛИГИ – СУДЬЯ ҲУҚУҚИЙ МАҚОМИНИНГ ЭЛЕМЕНТИ СИФАТИДА.....	71
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

**ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ.
КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ**

12. АХРАРОВ Бахром Джаббарович, БАРАТОВ Миродил Хомуджанович, ХАЛИЛОВ Назарбек Олимжанович ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН.....	76
13. ТОШПУЛАТОВ Акром Икромович ФУҚАРОЛАРНИНГ ҚОНУН ОЛДИДА ТЕНГЛИГИ ПРИНЦИПНИНГ ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЖИНОЯТ КОДЕКСИДА АКС ЭТИШИ.....	84
14. МАМАНОВ Сардоржон Собир ўғли ХАЛҚАРО ҲУЖЖАТЛАРДА КОРРУПЦИЯГА ҚАРШИ “КОМПЛАЕНС-НАЗОРАТ” ТИЗИМИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ БЎЙИЧА СТАНДАРТ ВА ТАВСИЯЛАР	90
15. ПРИМОВ Обиджон Мусирманович ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГЛАМЕНТАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ КАК МЕРА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ.....	98
16. БАРАТОВА Дилноза Одилжон қизи НОҚОНУНИЙ МИГРАЦИЯГА ҚАРШИ КУРАШИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ	103

**ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА,
ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ**

17. МАХМУДОВ Суннатжон Азим ўғли ЯРАШГАНЛИК МУНОСАБАТИ БИЛАН ЖИНОЯТ ИШИНИ ТУГАТИШ: НАЗАРИЙ ВА АМАЛИЙ МАСАЛАЛАР	111
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

18. ГАФУРОВА Нозимахон Эльдаровна, ТОШМАТОВА Висолахон ЕВРОПЕЙСКАЯ ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ ПРАВ ПАЦИЕНТОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	119
19. ЭГАМБЕРДИЕВ Дилшод Алишерович ХАЛҚАРО НИЗОЛАРНИ ТИНЧ ЙЎЛ БИЛАН ҲАЛ ЭТИШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА ХАЛҚАРО ТЕРГОВ КОМИССИЯЛАРИНИНГ ПРЕДМЕТ СОҲАСИ ВА ВАКОЛАТЛАРИ	132

ЮРИДИК ХИЗМАТ, АДВОКАТУРА, НОТАРИАТ

20. ФАЙЗИЕВ Хайриддин Сирожиддинович ЮРИСКОНСУЛЬТ КОМПЕТЕНТЛИГИ ТУШУНЧАСИ ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА.....	138
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

21. SOGA Manabu DAMAGES IN JAPANESE TORT LAW WITH REFERENCE TO THE COMPARATIVE ASPECT	145
22. АБДУҲАЛИМОВ ШУҲРАТ АБДУҲАЛИМОВИЧ ДОРИВОР ЎСИМЛИКЛАРНИНГ ҲУҚУҚИЙ МУҲОФАЗАСИ – ДАВР ТАЛАБИ.....	157

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

ҚУЧҚАРОВ Хамидулло Абдурасулович

Юристар малакасини ошириш маркази доценти,
юриск фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
E-mail: kuchkarovk@bk.ru

ЯНГИ МЕХНАТ КОДЕКСИ – МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА ЗАМОНАВИЙ МЕХАНИЗМЛАР

For citation (иқтибос келтириш учун, для цитирования): ҚУЧҚАРОВ Х.А. Янги меҳнат кодекси- меҳнат муносабатларини тартибга солишда замонавий механизмлар // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 1 (2023) Б. 58-63.



6 (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-1-9>

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада сўнги йилларда мамлакатимизда меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган қатор ислохотлар амалга оширилиши ва Янги Меҳнат кодекси қабул қилиниши натижасида меҳнат муносабатлари соҳасида сақланиб қолаётган қатор тизимли муаммоларга ҳуқуқий ечим топилганлиги, меҳнат соҳасидаги норматив ҳужжатлар, айниқса идоравий ҳужжатлар сони кескин камайиб, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари балансини таъминлай оладиган мукамал ҳуқуқий база яратилганлиги таъкидлаб ўтилган. Шунингдек, муаллиф томонидан меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган янги ҳуқуқий механизмлар, уларни амалиётга тадбиқ этиш масалалари, ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни судда кўришда низоларни муқобил ҳал этиш механизми сифатида медиация институтининг аҳамияти, меҳнат муносабатларида вужудга келаётган муаммоларни бартараф этишга оид муаллифнинг таклифлари илгари сурилган.

Калит сўзлар: Ходим, иш берувчи, ишсизлик, меҳнат низолари, суд, медиация, медиатив келишув, тиббий хулоса, меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилятсиз, давлат сирлари, муайян ишни бажаришга доир рухсатнома, лицензия.

КУЧКАРОВ Хамидулло Абдурасулович

Доцент Центра повышения квалификации юристов,
доктор философии по юридическим наукам (PhD)
E-mail: kuchkarovk@bk.ru

НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС – СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

АННОТАЦИЯ

В данной статье за последние годы в результате реализации ряда реформ, направленных на правовое регулирование трудовых отношений в нашей стране, а также принятия Нового Трудового кодекса найдено правовое решение ряда системных проблем. В сфере трудовых отношений резко сократилось количество нормативных документов в сфере труда, особенно ведомственных документов, создана эффективная правовая база, способная обеспечить баланс интересов работодателей и работников. Также, автором выдвинуты новые правовые механизмы, направленные на регулирование трудовых отношений, вопросы их реализации,

значение института медиации как альтернативного механизма разрешения споров при рассмотрении дел в суде о восстановлении, а также авторские предложения по устранению проблем, возникающих в трудовых отношениях.

Ключевые слова: Работник, работодатель, безработица, трудовые споры, суд, посредничество, медиативное соглашение, медицинское заключение, полная нетрудоспособность, государственная тайна, разрешение на выполнение определенной работы, лицензия.

KUCHKAROV Hamidullo

Associate professor at Lawyers' Training Centre,
Doctor of Philosophy (PhD) in Law
E-mail: kuchkarovk@bk.ru

NEW LABOR CODE - MODERN MECHANISMS IN REGULATING LABOR RELATIONS

ANNOTATION

In this article, in recent years, as a result of the implementation of a number of reforms aimed at the legal regulation of labor relations in our country and the adoption of a New Labor Code, a legal solution to a number of systemic problems has been found. In the field of labor relations, the number of regulatory documents in the field of labor, especially departmental documents, has sharply decreased, and employees and labor noted that a perfect legal framework has been created that can balance the interests of providers. The author also put forward new legal mechanisms aimed at regulating labor relations, issues of their implementation, the importance of the institution of mediation as an alternative mechanism for resolving disputes when considering reinstatement cases in court, as well as the author's proposals for eliminating problems arising in labor relations connections.

Keywords: Employee, employer, unemployment, labor disputes, court, mediation, mediation agreement, medical opinion, complete disability, state secret, permission to perform certain work, license.

Дунё иқтисодийетида энг юқори кўрсаткичларга эга мамлакатларнинг тажрибасига эътибор берилса, уларнинг асосий йиллик даромадлари ялпи ички маҳсулотларнинг мамлакатнинг йиллик даромадида айнан уларнинг мамлакат экспортидаги ўрни юқори эканлигини ва бу кўрсаткичлар импорт ҳажмига қараганда бир неча баробар кўплигини кўришимиз мумкин.

Бу ҳолат албатта ушбу мамлакатларда меҳнат муносабатлари тўғри йўлга қўйилганлиги, иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солувчи механизмлар амалиётга уйғунлаштирилганлиги, амалдаги қонунчилик нормалари мавжуд муаммоларни тартибга солиш имконига эгаллиги билан изоҳланади. Шу билан бирга аксарият Европа мамлакатлари меҳнат муносабатларида келгусида келиб чиқиши мумкин бўлган энг муҳим муаммоларни доимий сабаблари ва амалиёти таҳлили асосида уларни бартараф этишга оид дастурлар ҳамда илмий ва амалий таҳлиллар ишлаб чиқилиши натижасида ходим ва иш берувчига муносиб шароитлар яратишга асосланган.

Хаттоки, COVID-19 пандемияси миллионлаб инсонларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга оширишни хавф остига қўйган, инсониятнинг нормал ҳаёти ва одатдаги турмуш тарзини издан чиқариб, ишсизликнинг сони ортган, жумладан, 2020 йилнинг иккинчи ярим йиллигида 400 миллион иш жойлари қисқарган, [1] жаҳон ҳамжамияти томонидан COVID-19 пандемиясининг иқтисодий оқибатларини камайтиришга қаратилган тавсияларни илгари сурётган [2] бир вақтда Ғарбий Европада келгусида ишчи кучини танқислигини олдини олиш ишлаб чиқариш узликсизлигини таъминлаш юзасидан бир қатор тадқиқотлар амалга оширилмоқда.

Масалан, хорижда амалга оширилган таҳлиллар натижасига кўра 2030 йилга келиб Германияда 5 млн., Швейцарияда 400 минг ишчи-ходим танқислиги вужудга келади [3, Б.57-65].

Улар томонидан ушбу муаммони ишчи кучи танқислиги мавжуд бўлмаган давлатлардаги ходимларни ёллаш орқали ҳал этишга оид дастурларни ишлаб чиқилмоқда ва бу борадаги ҳуқуқий механизмларни соддалаштириш юзасидан таклифлар илгари сурилмоқда.

Бу борада мамлакатимизда ҳам мавжуд муаммоларни ҳал этиш, фуқароларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқларини мустақамлаш, мавжуд имкониятлардан фойдаланиш, меҳнат муносабатларини қонун доирасида амалга ошириш, шунингдек фуқароларни меҳнатга жалб этишнинг янги шакллари ҳуқуқий асосларини яратиш, иш жараёнида ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш, уларнинг меҳнат қилиш, касб танлаш, адолатли ва хавфсиз шароитларида ишлаш ҳамда ишсизликдан ҳимояланишга бўлган ҳуқуқларини Президентимиз Ш.Мирзиёев томонидан илгари сурилаётган “Инсон қадри” ғоясини амалда давлат томонидан кафолатлаш юзасидан салмоқли ишлар амалга оширилмоқда.

Сўнги йилларда меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган қатор ислохотлар натижасида Янги Меҳнат кодекси қабул қилиниб, меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий жамоат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишдаги камчилик ва номувофиқликлар бартараф этилди, меҳнат муносабатлари соҳасида сақланиб қолаётган қатор тизимли муаммоларга ҳуқуқий ечим топилди, жумладан, меҳнат соҳасида норматив ҳужжатлар, айниқса идоравий ҳужжатлар сони кескин камайиб, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари балансини таъминлай оладиган мукамал ҳуқуқий база яратилди.

Янги Ўзбекистонни барпо этиш шароитида “адолат ва қонун устуворлигини таъминлашда эса суд ҳокимияти ҳал қилувчи ўринни эгаллаши” эътироф этилмоқда [4], фуқароларнинг қонуний манфаатларини таъминлашда суд ҳокимиятининг ролини ошириш, суд жараёнларида тенглик ва тортишув тамойилларини тўлиқ жорий қилиш [5] каби муҳим вазифалар белгиланмоқда.

Бунинг натижасида мамлакатимиз иқтисодиётида янги муносабатларнинг вужудга келиши, меҳнат бозорининг кенгайиши ва ўсиши, хусусий секторнинг юзага келиши ва ривожланиши меҳнат муносабатлари субъектлари саналган иш берувчи ва ходимлар манфаатлари ўртасидаги янги турдаги низоларнинг вужудга келишига ва уларни келгусида меҳнат низоларини судлар томонидан қонуний, асосли ва адолатли ҳал этиш заруратини юзага келтирмоқда.

Айниқса, сўнги вақтларда ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларининг асоссиз бекор қилиниши каби ҳолатларнинг тез-тез юз бераётганлиги йилдан-йилга судларда кўрилатган меҳнат низоларининг сони тобора ортиб боришига сабаб бўлмоқда. Масалан, 2019 йилнинг 9 ойи давомида судда даъво тартибида кўриб тамомланган 98080 та фуқаролик ишидан 1165 таси (1,2 фоизи) ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни ташкил қилган бўлса, 2022 йилда меҳнатга оид низоли ишларнинг умумий сони 11 113 тани ташкил этиб, 2021 йилга қараганда 6 083 тага кўпайган. 2022 йилда биринчи инстанция тартибида туманлараро судларда кўрилган меҳнат низоларининг 3151 таси ишга тиклаш тўғрисидаги ишлар ҳисобланиб, бу кўрсаткич 2021 йилда 2606 тани ташкил этган [6]. Таҳлиллар ишга тиклаш тўғрисидаги фуқаролик ишларини судда кўришда тарафларнинг амалда тенг ҳуқуқлигини таъминлаш билан боғлиқ муаммоларни тадқиқ этиш, ушбу тоифадаги низоларни кўриш ва ҳал этиш тартибини белгиловчи меҳнат ва фуқаролик процессуал қонун нормаларини такомиллаштириш, иш бўйича суд қарорларининг қонуний, асосли ва адолатлилигини таъминлаш ҳамда унинг ўз вақтида ва сифатли ижро этилишининг самарали механизмларини жорий этиш масалаларини тадқиқ этиш заруратини келтириб чиқаради.

Меҳнатга оид муносабатларда меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ ҳолатлар ушбу муносабатларнинг катта ва ҳал қилувчи қисмини ташкил этади. Чунки бошқа муносабатларнинг қонунчилик талаблари асосида ташкил этилганлиги (меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш, меҳнат шартларини белгилаш, тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари)га доир шартлар айънан ушбу босқичнинг якунига қараб баҳоланади ва аксарият ҳолларда иш берувчи ушбу натижаларга қараб ўзининг хато ва камчиликларини бартараф этишга ҳаракат қилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги муносабатларнинг амалдаги қонуний тартиби ходимни ҳам, иш берувчини ҳам қониқтирмайди, десак муболаға бўлмайди. Ишдан бўшатишда ходимларнинг ҳуқуқлари кўпинча бузилади ва етарлича ҳимоя қилинмай қолиб кетади. Ўз навбатида, иш берувчининг ҳам ишлаб чиқариш манфаатларидан келиб чиқиб кадрлар таркибини шакллантириш имкониятлари маълум даражада чекланган.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат муносабатлари субъектлари манфаатлари турлича бўлиб, ушбу манфаатлар қонун олдида тенг бўлиши ҳамда амалда таъминланиши лозим. Ижтимоий антагонизм, яъни зиддиятдан қочиш учун ходим ва иш берувчининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари мақбул мувозанатни топиш зарур.

Биргина Давлат меҳнат инспекциялари томонидан 2021 йил 2-чораги якунлари бўйича 26 мингдан ортиқ қонунбузилиши ҳолатлари аниқланган [7].

Бу статистик маълумотлар албатта меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ бўлмасада бироқ ҳар бир қонунбузилиши ортида ходимнинг меҳнат қилишга доир ҳуқуқи туради. Айтиб ўтиш керакки мазкур ҳолатда ходимнинг бузилган ҳуқуқларини судга қадар ҳимоялаш механизмларининг мавжудлиги ушбу низоларнинг аксарияти ваколатли давлат органлари томонидан судга қадар ҳал этилишига эришилмоқда. Бу борада яна бир янги механизм якка меҳнат низоларини медиация тартиб-таомили асосида ҳал этишнинг қонунчиликда мустаҳкамлангани келгусида меҳнатга оид низоларни судга қадар ҳал этишда алоҳида ўрин эгаллаши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 17 июндаги “Низоларни муқобил ҳал этишнинг механизмларини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4754-сон қарорида [8] ҳам ислохотларнинг ҳозирги босқичи давлат органларида низоларни судгача кўриб чиқишнинг ягона тизимини яратиш, медиация, ҳакамлик судлари ҳамда халқаро арбитражларни фуқаролар ҳамда тадбиркорларнинг ишончига сазовор бўладиган низоларни ҳал этувчи самарали муқобил институтларга айлантириш лозимлиги тақозо этилаётганлиги алоҳида таъкидланган. Қарор билан ҳуқуқий жамиятда низони ҳал этишнинг муқобил механизмлари яратилиши жисмоний ва юридик шахсларнинг бузилган ҳуқуқларини тиклашга эришишнинг самарали воситаси сифатида баҳоланиши эътироф этилди.

Мамлакатимиз Янги Меҳнат кодексининг бир қатор моддаларида, жумладан, 545, 554, 560, 570, 573, 574, 575, 579-моддаларида медиация тартиб-таомилини қўллаш ва медиаторнинг ҳуқуқ мажбуриятларига доир нормаларнинг “Медиация тўғрисида”ги қонунга нисбатан аниқлаштирилганлиги бу борадаги муаммоларни ҳал қилиш ва меҳнат низоларида медиатор кўмаги асосида ечим топишга хизмат қилади.

МДХ давлатларидан Қозоғистон қонунчилик тажрибасида ҳам меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низоларни воситачи (медиатор) иштирокида ҳал қилиш таомилларини меҳнат қонунчилиги ҳамда махсус қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаш тенденцияси кузатилмоқда. Хусусан, Қозоғистоннинг 2011 йил 28 январдаги “Медиация тўғрисида”ги Қонуни медиацияни қўллаш доираси деб номланувчи 1-моддасида жисмоний ва (ёки) юридик шахслар иштирокидаги фуқаролик, меҳнат, оилавий ва бошқа ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган, шунингдек жиноий ҳуқуқбузарликлар, жиноятлар тўғрисидаги ишлар бўйича жиноий иш юритиш жараёнида кўриб чиқиладиган низолар (низолар) медиация соҳасидир, деган норма мустаҳкамлаб қўйилган [9]. Кўриб турганимиздек, ушбу давлатлар қонунчилигида меҳнатга оид низоли ишлар, жумладан ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларга нисбатан медиация институтини жорий этишда чекловлар мавжуд эмас.

Бироқ айрим мутахассислар меҳнатга оид айниқса ишга тишлаш тўғрисидаги низоларни ҳал қилишда муқобил усулларга нисбатан суд тартибида ҳал этиш самарали ва ишончли эканлигини таъкидлайдилар. Жумладан, рус олими Л.А.Ломакина “тан олиш керакки, низоларни ҳал этишда суд тартиби бошқа муқобил усулларга нисбатан самарали ва ишончли саналиб, фуқаронинг ҳуқуқларини амалга оширилишини таъминлаш ва ижронинг мажбурийлиги каби механизмларига эгаллиги билан ажралиб туради” деган қарашни илгари суради [10].

Бизнингча Л.А.Ломакинанинг фикри амалий жиҳатдан тўғри бўлса-да, бироқ, ишга тиклаш тўғрисидаги низо субъектлари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси ёки жамоа шартномасида низони судгача ҳал этиш тартиби белгиланган бўлса бу тарафларга қўшимча имконият сифатида баҳоланиши лозим, чунки “Медиация тўғрисида”ги Қонуннинг 15-моддаси бешинчи қисмида медиацияда иштирок этганлик факти айбни тан олиш далили бўлиб хизмат қилиши мумкин эмаслиги белгиланган ва бу тарафларнинг келгусида судда иштироки жараёнида уларнинг эркинлигини таъминлайди.

Бироқ шуни эътибордан четда қолдирмаслик керакки, медиатив келишув аҳолининг ҳуқуқий онгининг нечоғли юқорилиги билан ҳам чамбарчас боғлиқдир, чунки медиация-тартиб таомилларининг иштирокчилари ҳуқуқни суиистеъмол қилмаслиги муҳим саналади. Бу борада ҳуқуқни суиистеъмол қилишнинг ҳозирча олдини олишда суд қарорлари ва унинг ижросига қўйилган талабларгина томонлар манфаъатига жавоб бера олади.

Суд ҳал қилув қарори ва уни ижросига қўйилган талабларнинг асосий мақсади бу келгусида асосиз даъволар қўзғатилиши ёки суд қарорларига нисбатан шикоят ва

претестлар келтирилишини олдини олишдан иборатдир.

Айнан янги меҳнат кодексимиз меҳнат низоларини олдини олишга хизмат қиладими, амалда мавжуд бўлган нормаларга нисбатан мавжуд камчиликларни бартараф эта оладими, келгусида суд қарорларини ижросини таъминлашда ушбу кодекс нормаларининг ўрни ва аҳамияти нималардан иборат тарзида саволлар кўп учрайди. Тўғри янги меҳнат кодексидида амалда бўлмаган янги институтларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган янги механизмлар белгиланди, бироқ шуниси аҳамиятлики амалдаги меҳнат кодексидида мавжуд бўлган меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган механизмларнинг такомиллаштирилгани ва мавжуд муаммоларнинг бартараф этилганлиги алоҳида эъборга лойиқ. Бироқ ҳали амалга киритилмаган бўлсада янги меҳнат кодексининг айрим нормалари бизнингча бахсли саналади.

Масалан, янги қабул қилинган Меҳнат кодексининг 144-моддаси учинчи қисми ҳамда 168-моддасининг бешинчи ва олтинчи қисмларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш талаб этилади. Таклифимизни қуйидагича асослашга ҳаракат қиламиз. Меҳнат кодекси 144-моддаси учинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи учун мажбурий бўлган, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимни бошқа ишга ўтказишда ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4 ёки 5-бандига кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, ходимни бошқа ишга ўтказиш тегишинча мазкур Кодекс 168-моддасининг бешинчи ёки олтинчи қисми талаблари ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши белгиланган.

Янги Меҳнат кодексининг 168-моддаси биринчи қисми 4 ёки 5-бандида меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш асослари сифатида ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек, давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланиш ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар) каби асослар белгиланган.

Ушбу модданинг бешинчи ёки олтинчи қисми талабларида агар иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш бўйича чоралар кўрилган, лекин ходим бундай ўтказишни рад этган бўлса, ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айбисиз бузилган ҳолларда меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 4-бандида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади. Эътибор берилса, қонун чиқарувчи бу ўринда асоссиз равишда иш берувчига юқоридаги иккита категориядаги ходим малака талабларига жавоб бермаса (соғлиги ҳолатига ҳам кўра)да уларни иш билан таъминлаш, уларга бошқа иш ўрни таклиф этиш мажбуриятини юклагоқда. Бу эса, келгусида келиб чиқиши мумкин бўлган ноаниқликлар (коррупциявий омиллар) натижасида ҳам иш берувчи ҳам ходим томонидан (ишга тиклаш) судга мурожаат қилишини кафолатлайди ва асоссиз даъво ишларини ортишига олиб келади. Мазкур муаммони олдини олиш мақсадида янги Меҳнат кодексининг 168-моддаси биринчи қисми тўртинчи ва бешинчи бандларини қуйидагича:

4) ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлиб ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилмаса;

5) қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланиш ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар) иш берувчининг меҳнатни ташкил этишга оид ҳуқуқларини чекламаса ва меҳнатни ташкил этишга оид умумий талабларга зид бўлмасагина” мазмунда ўзгартириш мақсадга мувофиқ.

Шунингдек, амалдаги кодекснинг 150 моддасига мувофиқ, ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида

жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ушбу тартиб янги меҳнат кодекси 241-моддаси, иккинчи қисмига мувофиқ, Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги кераклиги белгиланди. Бу ерда муаммо шундаки узлукли тарзда олинган иш ҳақи сақланмаган таътиллار бунда жамлашга киритилмайдими? Қолаверса ходим календарь йили даъвомида олишлиги назарда тутилмоқда, унда ходим 2023 йил ноябрь ойидан декабрь ойи охирига қадар иш ҳақи сақланмаган таътил олса, кейинги 2024 йил янги календарь йили бошланиши муносабати билан яна январдан март ойига қадар иш ҳақи сақланмаган таътил олиши мумкин бўладими деган савол пайдо бўлади. Мазкур ҳолатда норманинг умумий қоидага таянамиз, чунки иш ҳақи сақланмаган таътил бериш иш берувчининг ҳуқуқи саналади, уни беришга мажбур эмас, ходимни талабини асослантирилган ёзма жавоб бериш орқали ҳал этиши мумкин. Лекин қатъий берилмайди деган хулоса келиб чиқмайди бу ҳолатда иш берувчи меҳнатни ташкил этиш имкониятларини ҳисобга олиши лозим бўлади. Лекин ходимнинг мазкур ҳуқуқдан фойдаланишни амалга ошириш мақсадида судга мурожаат қилиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Ушбу модданинг учинчи қисмига мувофиқ, агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкинлиги белгиланган бўлиб бу механизм амалдаги меҳнат кодексига мавжуд эмасди, бундан англашиладики иш ҳақи сақланмаган таътиллarning муддати алоҳида ҳолларда олти ойгача узайтирилиши мумкин.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. ХМТ, Монитор ХМТ: COVID-19 ва меҳнат соҳаси. Бешинчи нашр. Маълумотлар ва таҳлилларнинг янгиланиш вақти 2020 й. июнь // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf.
2. Жаҳон банки гуруҳи. Ижтимоий ҳимоя ва COVID-19 шароитида бандлик борасидаги чора-тадбирлар: давлатлар томонидан кўрилатган долзарб чоралар умумлашмаси (2020 й. июль). // URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/454671594649637530/pdf/Social>.
3. Хижняк В.С. Трудовая миграция и человеческий капитал в условиях глобализации: проблемы конституционно-правовой политики / Государство и право. 2022. № 9.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // URL: <http://uza.uz/oz/politics/ozbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-25-01-2020>.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 22 июндаги “Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикасининг миллий стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-6012-сон Фармони // URL: <https://lex.uz/docs/4872355>.
6. Фуқаролик ишлари бўйича судларнинг 2019 йил 9 ойидаги фаолиятига оид статистик маълумотлар // URL: <https://stat.sud.uz/fib.html>.
7. Давлат меҳнат инспекциясининг фаолиятидаги асосий кўрсаткичлари // URL: <https://mehnat.uz/uz/services/davlat-mehnat-inspekciyasining-faoliyatidagi-asosiy-kursatkichlari-2021-yil-2-choraq-yakuni-buyicha>
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 17 июндаги “Низоларни муқобил ҳал этишнинг механизмларини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4754-сон қарори // URL: <https://lex.uz/docs/4859436>.
9. Закон Республики Казахстан “О медиации” (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376.
10. Ломакина Л.А. Судебная защита трудовых прав граждан при увольнении по собственному желанию / Государство и право, С. 193-198. 2022, № 10.