

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. ИЖТИМОИЙ 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 Таҳиржон Баҳодирович 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

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.

МДҲ 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 таомилининг 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 (корупциявий 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 қондасига 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/uzbekiston-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.

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА

LAWYER HERALD

ХОЖАБЕКОВ Муфтулла

Старший преподаватель кафедры Трудового права
Ташкентского государственного юридического университета
E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

For citation (иқтибос келтириш учун, для цитирования): ХОЖАБЕКОВ М. Вопросы правового регулирования работы по совместительству // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 1 (2023) Б. 64-70.



6 (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-1-10>

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблемным вопросам, связанным с заключением, изменением и прекращением трудового договора с совместителями, а также проблемам при организации их труда. В частности, не редко возникают вопросы, касательно максимальной продолжительности рабочего времени совместителей, об особенностях их оплаты труда, а также выплата пособий по временной нетрудоспособности, нюансы при прекращении трудового договора с совместителями и т.д. Автор анализирует различные подходы по совместительству в науке трудового права и на практике, отмечая при этом отдельные противоречия в законодательстве. В ходе изучения основной упор безусловно был направлен на проблемные нормы трудового законодательства касательно труда по совместительству. С целью повышения эффективности правового регулирования по совместительству предложены варианты корректировок некоторых норм в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: работа по совместительству, максимальная продолжительность рабочего времени совместителей, особенности оплаты труда совместителей, выплата пособий по временной нетрудоспособности, нюансы при прекращении трудового договора с совместителями.

ХОЖАБЕКОВ Muftulla

Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi kafedrası katta o'qituvchisi
E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

О'РИНДОШЛИК АСОСИДАГИ МЕХНАТИНИ HUQUQIY TARTIBGA SOLISH MASALALARI

ANNOTATSIYA

Maqola o'ringoshlik asosida xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish bilan bog'liq muammoli masalalarga, shuningdek ularning ishini tashkil etishdagi muammolarga bag'ishlangan. Xususan, o'ringoshlikning maksimal ish vaqti, o'ringoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga mehnat haqqini to'lashdagi xususiyatlar, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqalarini to'lash, o'ringoshlik asosida ishlayotgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi nuanslari va boshqalar. Muallif mehnat huquqi fanida va amaliyotda o'ringoshlikning ish vaqtiga turlicha yondashuvlarni tahlil qilib, qonunchilikdagi ayrim qarama-qarshiliklarni qayd etadi. O'ringoshlik mehnatini o'rganish jarayonida, albatta, asosiy e'tibor mehnat qonunchiligining

muammoli normalariga qaratildi. O'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlar ish vaqtini huquqiy tartibga solish samaradorligini oshirish maqsadida mehnat qonunchiligining ayrim normalariga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish variantlari taklif etilgan.

Kalit so'zlar: o'rindoshlik, o'rindoshlarning maksimal ish vaqti, o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ish haqini to'lashdagi xususiyatlar, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqalarini to'lash, o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi nuanslar.

KHOJABEKOV Muftulla

Senior lecturer at Tashkent State University of Law

E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

ISSUES OF LEGAL REGULATION OF PART-TIME WORK

ANNOTATION

The article is devoted to problematic issues related to the conclusion, amendment and termination of an employment contract with part-time workers, as well as problems in the organization of their work. In particular, questions often arise regarding the maximum working hours of part-time workers, about the features of remuneration for part-time workers, as well as the payment of temporary disability benefits, the nuances of terminating an employment contract with part-time workers, etc. The author analyzes various approaches to part-time work in the science of labor law and in practice, noting some contradictions in the legislation. In the course of studying part-time work, the main emphasis was certainly directed to the problematic norms of labor legislation regarding the work of part-time workers. In order to improve the efficiency of legal regulation of part-time employment, options for adjusting some norms of labor legislation are proposed.

Keywords: part-time work, maximum working hours of part-time workers, features of remuneration for part-time workers, payment of temporary disability benefits, nuances when terminating an employment contract with part-time workers.

Учитывая во внимание не только экономический рост страны, но и уровень социальной жизни граждан в Узбекистане, в последние годы наблюдается весьма повышенный интерес к работе по совместительству. В таком виде занятости заинтересованы не только работники, но и сами работодатели. Объясняется такой подход тем, что в определенных случаях работодателям представляется выгодным принимать на работу по совместительству (например, юристконсультов либо бухгалтеров).

В обществе институт по совместительству характеризуется как взаимовыгодное условие труда: с одной стороны, эффективно использовать трудовой потенциал работника, а с другой — повысить общий уровень материальной обеспеченности человека [1, С.79].

Несмотря на специфическую позицию, которую представляет собой совместительство, у него есть и принципиальные особенности, а также проблемные моменты, требующие более полного и конкретного правового регулирования. В частности, одним из актуальных проблем на сегодняшний день является возможность совместителей работать на полной ставке. При этом, трудовым законодательством установлено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени.

Помимо этого, в статье затрагивается вопрос относительно оплаты труда по совместительству. Безусловно данный момент уже имеет четкое законодательное обоснование в Положении о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18.10.2012 г. № 297 (далее Положение о совместительстве), однако на практике кадровыми специалистами не редко допускается случай неверного толкования [2, С.3].

В соответствии со ст. 37 Конституции Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, что позволяет гражданам без каких-либо притеснения и ограничения осуществлять свою трудовую деятельность. Большинство работников безусловно заинтересована в дополнительном источнике дохода, наиболее распространенный способ – дополнительная работа [3, С.6].

Трудовым законодательством в качестве дополнительных работ установлены

«совместительство», «совмещении профессий и должностей», «увеличение объема работ», «расширение зоны обслуживания», в случаях временного отсутствия работника, который выполнял эти обязанности, без освобождения от своих собственных обязанностей [4, С.310].

Максимальная продолжительность рабочего времени совместителей.

Чаще всего на практике применяется работа по совместительству, которая имеет свои особенности. Очевидно, что многим совместителям, за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения установлена продолжительность рабочего времени, не превышающая половину нормы рабочего времени. Такое законодательное утверждение вызывает вопросы у определенной группы лиц, заинтересованные в работе по месту совместительства на полной ставке в целях улучшения своего материального состояния, в частности:

1. Какова максимальная продолжительность работы по совместительству?

Трудовым законодательством продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству. При этом закон не запрещает работнику заключить несколько трудовых договоров по совместительству (в том числе с одним и тем же работодателем) при условии, что по каждому из них работник будет работать не более чем на 0,5 ставки. Аналогичная норма установлена в ст. 437 нового Трудового кодекса [5, С.712].

Следует отметить, что ограничения в пункте 7 Положения о совместительстве не распространяется на врачебный персонал организаций системы здравоохранения. Однако, в соответствии с абзацем 9 подпункта «а» пункта 1 Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 02.02.2022 г. № ПП-112 разрешено принимать на работу по совместительству на должность учителя по предмету «Музыка» и руководителя практического кружка по музыке общего среднего образовательного учреждения на полную ставку специалистов, имеющих документ о профессиональном или высшем образовании по музыкальному искусству, владеющих навыками исполнения мелодий как минимум на трех национальных музыкальных инструментах, в свободное от их основной работы время и с сохранением условий оплаты труда по основному месту работы [6, С.2].

1. Если предельная норма работы по совместительству не должна превышать половины от нормального рабочего времени, то возможно ли работать по совместительству на полной ставке, работая на 0,5 ставке по основному месту работы?

Как уже ранее отметили, продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству.

Нельзя допускать оформления совместителя на полную ставку, поскольку это считается неправомерными и будут иметь чреватые последствиями. В случае обнаружения такого нарушения трудового законодательства сотрудником государственной инспекции труда работодатель может быть привлечен к ответственности на основании ст. 49 Кодекса об административной ответственности [7, С.17].

2. Если работник берет отпуск без сохранения заработной платы на 3 месяца. Может ли он в этот период работать либо устроится на работу по совместительству на полную ставку?

Отметим, что трудовым законодательством данный вопрос прямо не урегулирован, следовательно, целесообразно тщательно изучить такой вид деятельности. Для начала необходимо отметить, что под совместительством понимается выполняемая работником, помимо своей основной работы, другая оплачиваемая работа на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время. Детальный анализ определения работы по совместительству позволяет полагать, что такая работа может выполняться в свободное от основной работы время. Учитывая, что работник находится в отпуске без сохранения заработной платы означает, что он на протяжении всего этого периода является свободным от основной работы. Следовательно, предлагается внести изменение в ст. 437 нового Трудового кодекса и изложить ее в следующей редакции: «Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения и иных случаев, предусмотренных законодательством).

Совместителям допускается работать на полной ставке в период их нахождения в отпуске без сохранения заработной платы».

3. Допускается ли работа по совместительству на полной ставке, если работник находится в длительном оплачиваемом отпуске (например, в период творческих отпусков либо в отпусках по уходу за ребенком и т.д.)

Трудовое законодательство не даёт конкретного ответа на данный вопрос. Если оценивать эту проблему по общим правилам трудового права, то можно выяснить для себя, что работника нельзя трудоустроить по совместительству на полную ставку, если по основному месту работы оформлен отпуск. При этом не важно какой отпуск – ежегодный оплачиваемый или за свой счет. Основанием служит пункт 7 Положения о совместительстве продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения).

Преобразование совместительства в основную работу

Не редко на практике с совместителями прекращается трудовой договор, после которого актуальным становится дальнейшая судьба договора по второму месту работы [8, С.20]. Ошибочно думать, что при прекращении трудового договора по основному месту совместителя, договор по второму месту работы автоматически станет основным. Как известно, при заключении трудового договора сторонам необходимо уточнить вид занятости (основная работа либо работа по совместительству). Иными словами, все условия и основные моменты договора должны быть согласованы сторонами. Следовательно, ни о какой автоматической трансформации договора совместительства речи быть не может. Преобразование трудового договора по совместительству в основное место работы должен осуществляться в строгом соответствии со ст. 96 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Гарантии при направлении внешнего совместителя на командировку.

Очередное отличие встречается так же при направлении работника на командировку в пределах и за пределами Узбекистана.

При командировке в пределах Узбекистана лицам, совмещающие профессий и внутренним совместителям гарантировано сохранение среднего месячного заработной платы, в то время как внешним совместителям такая командировка может навредить его доходу.

Известно, что в августе 2022 года было принято новое Положение о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 02.08.2022 г. № 424. В соответствии с пунктом 12 данного Положения командировка работника осуществляется путем достижения согласия между работодателями. Однако, среднемесячная заработная плата за работником сохраняется лишь по основному месту работы [9, С.8].

Основным регулятором командировки работников за пределами Узбекистана является Положение о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан. Однако, данное Положение хоть и не содержит специальной нормы, касательно сохранения заработной платы совместителя при направлении его на командировку за пределы Узбекистана, можно сделать вывод, что состояние совместителя никак не изменится по сравнению с внутренней командировкой [10, С.7].

Текущее положение внешних совместителей по сравнению с внутренними совместителями имеет ряд осложнений, учитывая, что последние могут не беспокоиться по поводу сохранения за ними заработной платы при направлении на командировку [11, С.31]. Иными словами, направляясь на командировку, единственное на что может рассчитывать внешний совместитель - сохранение среднемесячной заработной платы в организации, направившая его. В связи с этим стоит внимательно изучить данный вопрос с точки зрения, как работника, так и работодателя.

Если исходить с позиции внешнего совместителя, то надо учитывать, что он заключил отдельный трудовой договор, следовательно, по идее должен он владеть всеми правами, что и основные работники. Тем самым, представляется уместным внести в трудовое законодательство норму, которая гарантирует внешним совместителям сохранения среднемесячной заработной платы и по основному месту работы, и по месту совместительства при направлении на командировку. Однако, это всего лишь предположение.

Но с другой стороны надо принять во внимание положение работодателя тоже. Поскольку,

сохранить среднемесячную заработную плату за работником, который был направлен на командировку в интересах работодателя по основному месту работы выглядит несправедливо в отношении работодателя по месту совместительства.

Право на получение пособий по временной нетрудоспособности.

Трудовым законодательством совместителям предоставлено право на получение пособий по безработице, а женщины, кроме того, пособия по беременности и родам.

Рассматривая вопрос о выплате пособий по временной нетрудоспособности необходимо изучить отдельно позицию внутреннего и внешнего совместителя. При внутреннем совместительстве работнику достаточно получить один лист о нетрудоспособности и предоставить его работодателю. В то время как внешний совместитель должен получить лист и предоставить заверенную копию листка нетрудоспособности, выданного учреждением здравоохранения. Работодатель обязан оплачивать на основании больничного листа период временной нетрудоспособности. Поэтому сотрудники, работающие по совместительству в организации, имеют полное право на получение пособия по временной нетрудоспособности.

Как мы уже ранее отметили, женщинам, работающим по совместительству предоставляется право на получение не только пособий по нетрудоспособности, но и пособие по беременности и родам. Данное пособие выплачивается при получении совместителем отпуска по беременности и родам. Следовательно, для начала необходимо уточнить порядок предоставления этих отпусков.

Ежегодный основной отпуск как отмечено в ст. 143 действующего ТК РУз за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы.

Однако, существует и отдельная категория лиц, отпуска которым предоставляются до истечения шести месяцев. В их число относятся совместители тоже, которым отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорциональной времени работы по совместительству. Данная статья, обязывает работодателей предоставить совместителям отпуска по их письменной просьбе.

Для получения женщинами-совместителями отпуска по беременности и родам необходимо предъявить копию листка о нетрудоспособности. Лишь этот документ является основанием для предоставления отпуска по беременности и родам. Учитывая такие затраты, работодатели возможно предпочитают воздержаться от их приема на работу, однако, трудовым законодательством эти вопросы довольно подробно рассмотрены. Например,

Если работодатель откажет работникам в приеме на работу, то в соответствии со ст. 78 ТК РУз, его действия будут признаны неправомерными, а это в свою очередь грозит привлечением к административной ответственности по ст. 49 Кодекса об административной ответственности. Но если работодатель принял на работу беременную женщину, которая по истечении определенного времени вышла в отпуск по беременности и родам, и отказывается платить пособие по уходу за ребенком, то в соответствии со ст. 49³ КоАО в отношении него будет применено наложение штрафа от десяти до пятнадцати базовых расчетных величин [7, С.18]. То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, влечет наложение штрафа от пятнадцати до тридцати базовых расчетных величин.

Порядок предупреждения совместителя при увольнении.

Известно, что в соответствии со ст. 102 ТК РУз не предусмотрен срок предупреждения совместителей о прекращении трудового договора. В целом, такой подход не сильно вредит совместителям, однако все же является ущемлением их прав. Изучение зарубежного опыта, в частности трудового законодательства Российской Федерации показывает, что при увольнении совместителей в качестве срока предупреждения установлено двухнедельный срок [12, С.24]. Однако, в соответствии со ст. 441 нового Трудового кодекса в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора либо выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию.

Подводя итог рассмотрению актуальных проблем работы по совместительству, сформулируем следующие предложения, направленные на устранение существующих недостатков трудового законодательства и повышение эффективности правового регулирования совместительства.

Во-первых, при наличии у работника свободного от основной работы времени, он может

официально устроится на другой работе в качестве совместителя. График работы в этом случае формируется индивидуально. В большинстве случаев не допускается прием на работу совместителей на полную ставку. Основанием, для данного утверждения является пункт 7 Положения о совместительстве, согласно которому продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству;

Во-вторых, пункт 7 Положения о совместительстве позволяет врачебному персоналу организаций системы здравоохранения работать на полной ставке и по месту совместительства. Кроме того, в соответствии с абзацем 9 подпункта «а» пункта 1 Постановления Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 02.02.2022 г. № ПП-112 право работать по совместительству на полной ставке предоставляется также учителям по предмету «Музыка» и руководителям практического кружка по музыке общего среднего образовательного учреждения, имеющих документ о профессиональном или высшем образовании по музыкальному искусству, владеющих навыками исполнения мелодий как минимум на трех национальных музыкальных инструментах;

В-третьих, вопрос о наличии либо отсутствии права у совместителей работать на полную ставку в период отпуска без сохранения заработной платы не урегулирован трудовым законодательством Республики Узбекистан. Основываясь на определении термина «совместительства» стоит обратить внимание на право совместителей осуществлять дополнительную работу в свободное от основной работы время. Однако, для более конкретного законодательного регулирования данного вопроса представляется необходимым внести в трудовое законодательство норму, позволяющую совместителям работать на полную ставку в обозначенный период. Предлагается внести изменение в ст. 437 нового Трудового кодекса и изложить ее в следующей редакции:

«Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения и иных случаев, предусмотренных законодательством).

Совместителям допускается работать на полной ставке в период их нахождения в отпуске без сохранения заработной платы»;

В-четвертых, преобразование трудового договора по месту совместительства в основную должно осуществляться в том порядке, что и при его заключении. Мнения об автоматическом преобразовании договора считается ошибочным;

В-пятых, при направлении на командировку совместителей, особенно внешних совместителей предоставление определенной гарантии становится невозможным. В частности, сохранение заработной платы по основному месту и по месту совместительства. В связи с этим стоит внимательно изучить данный вопрос.

Касательно, прав совместителей на выплату пособий по нетрудоспособности следует отметить, что Законом Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» данный вопрос очень конкретно и справедливо предусмотрено.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. М.Р. Зарипова Е. Соболева «Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение», №9, сентябрь, 2015 г. с.78 // URL: <https://www.audar-press.ru/oplata-sovmestitelyam>.

2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18.10.2012 г. № 297 // URL: <https://lex.uz/docs/2070165>.

3. Конституция Республики Узбекистан // URL: <https://lex.uz/docs/35869>.

4. Хожабеков М. Анализ теории дополнительной работы по трудовому законодательству западных стран // Общество и инновации. – 2022. – Т. 3. – №. 7/S. – С. 310-318. // URL: <https://inscience.uz/index.php/socinov/article/view/2232>.

5. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>.

6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства», от 02.02.2022 г. № ПП-112 // URL: <https://lex.uz/en/docs/5849582>.

7. Кодекс Республики Узбекистан «Об административной ответственности» // URL: <https://lex.uz/docs/97661>.

8. Хожабеков М. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Отечественная юриспруденция. – 2019. – №. 7 (39). – С.19-24. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-lits-rabotayuschih-po-sovmestitelstvu>.

9. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» от 02.08.2022 г. № 424 // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6139421>.

10. Приказ министра финансов Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан», зарегистрировано 19.11.2015 г., рег. номер 2730 // URL: <https://lex.uz/docs/2818870>.

11. Грибанова Анна. Нюансы работы по совместительству «Кадровое дело», № 8 август 2009 // URL: <https://e.kdelo.ru/209110>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023).

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

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

САФАРОВ Тахиржон Баходирович

Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш Академияси мустақил
изланувчиси, юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)

ОДИЛ СУДЛОВНИ АМАЛГА ОШИРИШ ЖАРАЁНИДА СУДЬЯЛАРНИНГ ЮРИДИК ЖАВОБГАРЛИГИ – СУДЬЯ ҲУҚУҚИЙ МАҚОМИНИНГ ЭЛЕМЕНТИ СИФАТИДА

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): САФАРОВ Т.Б. Одил судловни амалга ошириш жараёнида судьяларнинг юридик жавобгарлиги – судья ҳуқуқий мақомининг элементи сифатида // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 1 (2023) Б. 71-75.



6 (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-1-11>

АННОТАЦИЯ

Мақолада одил судловни амалга ошириш, бу борада суд-ҳуқуқ тизимини янада такомиллаштириш зарурияти, одил судловни амалга оширишда судлар мустақиллигининг аҳамияти хусусида хорижий мутахассисларнинг фикрлари, судьянинг юридик жавобгарлиги муаммолари, юридик жавобгарликнинг таърифи хусусида илмий-назарий қарашлар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ва бошқа қонунчилик ҳужжатларида белгиланган суд ҳокимиятига оид қоидалар, судьянинг ҳуқуқий мақоми, унинг элементлари ҳамда ўзига хос хусусиятлари баён этилган. Шу билан биргаликда соҳани ривожлантириш юзасидан фикр-мулоҳазалар билдирилган.

Калит сўзлар: Судья, судьяларнинг юридик жавобгарлиги, судьянинг ҳуқуқий мақоми, юридик жавобгарлик.

САФАРОВ Тахиржон Баходирович

Самостоятельный соискатель Правоохранительной академии
Республики Узбекистан, доктор философии по юридическим наукам (PhD)

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СУДЕЙ В ПРОЦЕССЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВОСУДИЯ - КАК ЭЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСА СУДЬИ

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы осуществления правосудия, необходимость дальнейшего совершенствования судебной системы, значение независимости судов при осуществлении правосудия, мнения зарубежных специалистов, проблемы юридической ответственности судьи, научно-теоретические взгляды об определении юридической ответственности, а также Конституции Республики Узбекистан и других правовых документах, описаны нормы о полномочиях установленного суда, правовом статусе судьи, его элементы и особенности. В то же время были высказаны комментарии относительно развития отрасли.

Ключевые слова: Судья, юридическая ответственность судей, правовой статус судьи,

юридическая ответственность.

SAFAROV Takhirjon

Independent researcher, The Law Enforcement Academy
Republic of Uzbekistan, Doctor of Philosophy (PhD) in Law

LEGAL RESPONSIBILITY OF JUDGES IN THE PROCESS OF JUSTICE IMPLEMENTATION - AS AN ELEMENT OF JUDGE'S LEGAL STATUS

ANNOTATION

The article deals with the implementation of justice, the need to further improve the judicial system, the importance of the independence of courts in the implementation of justice, the opinions of foreign experts, the problems of legal responsibility of the judge, scientific and theoretical views on the definition of legal responsibility, as well as the Constitution of the Republic of Uzbekistan and other legal documents. The rules on the authority of the established court, the legal status of the judge, its elements and specific features are described. At the same time, comments on the development of the industry were expressed.

Keywords: Judge, legal responsibility of judges, legal status of judge, legal responsibility

Жаҳонда одил судлов ғояси демократия қадриятлари, очиқ фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат тушунчалари билан чамбарчас боғланган. Мустақил одил судлов тизимига эга бўлмаган мамлакатда қонунийлик, жисмоний ва юридик шахсларнинг ҳуқуқлари кафолатлари таъминланмайди ва зўравонлик барҳам топмайди [1]. Мустақил одил судлов тизими фуқаролик жамияти институтлари, оммавий ахборот воситалари ва бошқа демократик институтларнинг самарали фаолият кўрсатиши ҳамда қулай ишбилармонлик муҳити яратилишини таъминлайди.

Сўнги йилларда мамлакатимизда суд-ҳуқуқ тизимини янада такомиллаштириш, фуқароларнинг одил судловга эришиш даражасини юксалтириш, чинакам мустақил судья ва суд тизимини яратиш бўйича салмоқли ишлар амалга оширилиб, мазкур чоралар Тараққиёт стратегиясининг қонун устуворлигини таъминлаш ва суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилишнинг устувор йўналишлари сифатида қаралмоқда [2]. Зеро, Давлатимиз раҳбари Ш.М.Мирзиёев “Конституциямизда олий қадрият сифатида белгилаб қўйилган инсон ҳуқуқларини таъминлаш масаласи бундан буён ҳам эътиборимиз марказида бўлади. Бунинг учун суд ҳокимиятининг чинакам мустақиллигига эришиш нақадар муҳим аҳамиятга эга эканини барчамиз яхши тушунамиз” дея таъкидлагани бежиз эмас [3].

Маълумки, судья одил судловни амалга ошириш тизимида марказий ўринни эгаллайди. Судья ўзига қонун билан юкланган масъулиятли вазифани амалга ошириб, барча учун мажбурий бўлган қарор қабул қилади. Бу эса одил судловни амалга ошириш ваколати берилган судьянинг мазкур шарафли ва масъулиятли вазифага нечоғлик тайёрлиги, билимдонлиги, поклиги ва инсонпарварлигига боғлиқ. Муқаддас китобларда ҳам қози қонун йўлидан бир қадам ҳам тоймаслиги – тўғри йўлдан чиқмаслиги лозимлигига урғу берилган. Мадомики, ҳукми элнинг моли ва жонига тааллуқли экан, қозининг шиори тўғрилиқ ва адолат бўлмоғи лозим [4].

Хорижлик олим Дж.С. Ричард тўғри таъкидлаганидек, судлар мустақиллиги бир тарафдан одил судловни таъминлаш учун муҳим кафолат бўлса, иккинчи тарафдан у судьяларнинг ахлоқий меъёрларга зид хатти-ҳаракатлари учун ниқоб сифатида хизмат қилиши ҳам мумкин [5, Б.117].

Шу ўринда, судьяларда касбий вазифаларни амалга ошириш жараёнида жавобгарлик ҳиссини шакллантириш, суд ишларини юритишда интизомни кучайтириш, шунингдек, судьяларнинг алоҳида ҳуқуқий мақомига мутаносиб тарзда уларнинг одил судловни амалга ошириш жараёнида юридик жавобгарлигини таъминлаш бўйича ташкилий-ҳуқуқий механизмларнинг яратилиши мамлакатда одил судловга эришиш даражасини юксалтиришда муҳим аҳамият касб этади. Бинобарин, ўз мажбуриятларига нисбатан юқори даражадаги жавобгарлик ва одил судловни амалга оширувчи инсоннинг ахлоқий қиёфаси судьялик мавқеининг ажралмас қисмидир [6, Б.6-8].

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 110, 112-моддаларида назарда тутилган судьянинг одил судловни амалга ошириш борасидаги ваколатлари ва унинг дахлсизлигига

оид кафолатлар судьянинг ҳуқуқий ҳолатини белгиловчи ҳамда уни бошқа мансабдор шахс ва давлат хизматчиларидан ажратиб турувчи кенг ваколат ҳисобланади. Бироқ Ўзбекистон Республикасида судьяларга берилган кенг ваколатлар фониди уларнинг юридик жавобгарлиги масаласи долзарб бўлишига қарамасдан, ҳозирги кунда мамлакатимизда комплекс илмий таҳлил этилмаган. Миллий қонунчилигимизда судьяларнинг юридик жавобгарлиги тушунчасининг ҳуқуқий таърифи ҳам ишлаб чиқилмаган.

Юридик жавобгарликнинг таърифи энг батафсил тарзда З.А. Астемиров [7, Б.59–67], О.В. Петришин ва М.В. Цвик [8, Б.84] томонидан ишлаб чиқилган бўлиб у қуйидаги хусусиятларни қамраб олади, яъни:

- давлат томонидан ҳуқуқий нормаларда белгиланади;
- давлат мажбуриятига таянади;
- махсус ваколатли давлат органлари томонидан қўлланилади;
- янги қўшимча мажбуриятни юклаш билан боғлиқ;
- шахсий, мулкӣ ва ташкилий характердаги салбий оқибатларда намоён бўлади;
- аниқ вазиятда ҳуқуқий норма санкциясини амалга ошириш шакли сифатида ишлайди ва аниқ шахсга нисбатан қўлланилади;
- процессуал шаклда амалга оширилади;
- фақат ҳуқуқбузарлик содир этилганда ҳаракатга келади [9, Б.16-17].

Илмий жамоатчиликнинг юридик жавобгарлик тушунчаси доирасидаги изланишларини ўрганган ҳолда, ушбу тушунчанинг хусусиятларидан келиб чиқиб қуйидагича таърифлаш мақсадга мувофиқдир:

юридик жавобгарлик - ҳуқуқбузарлик содир этишда айбли бўлган шахсга нисбатан давлат ваколат берган субъектлар томонидан ҳуқуқ нормаларида назарда тутилган талаблар доирасида ва процессуал тартибда амалга ошириладиган, ҳуқуқбузарликнинг тури ва даражасига кўра ҳуқуқ нормалари санкциясида назарда тутилган шахсий, мулкӣ ёки ташкилий характердаги, ҳуқуқбузарга нисбатан салбий оқибатларга олиб келувчи мажбурлов чораси.

Одил судловни амалга ошириш жараёнида судьянинг юридик жавобгарлиги муаммоси О.Л. Фиэлд, Е.В. Колесников, В.В. Паришкура, Л.Э. Виноградова, Д.В. Володина, О.В. Гончаренко, А.В. Маляренко, М.О. Сапунова ва бошқа олимлар мақолалари ва илмий ишларида кўриб чиқилган. Шу билан бирга, ушбу тушунчага муаллифлик таърифи Л.Э. Виноградова, Д.В. Володина, М.О. Сапунова, Е.В. Колесников ва В.В. Паришкуралар томонидан ишлаб чиқилган.

Л.Э. Виноградова судьянинг юридик жавобгарлигини судьянинг ўзига, суд тизимига, малака комиссиясига ўзининг профессионал фаолияти ва ахлоқий нормаларга риоя этиши бўйича ҳисобот бериши ҳамда фаолияти юзасидан ижобий ёки салбий баҳо олиши, зарур бўлса, нотўғри хатти-ҳаракатлари учун санкция қўлланилиши деб тушунади [10, Б.23].

Бошқа бир олимлар судьянинг юридик жавобгарлигини одил судловни амалга ошириш бўйича қонун билан белгиланган мажбуриятларни бажариш, шунингдек, суд жараёнида судья томонидан амалга оширилган суд ёки касбий хатолик юз берганда қўшимча юридик мажбуриятни бажариш зарурлигини келтириб чиқарадиган ахлоқий ва ҳуқуқий ҳолат сифатида изоҳлаб ўтади [11, Б.50-51].

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 112-моддаси иккинчи қисмида судьяларнинг дахлсизлиги қонун билан кафолатланиши белгиланган [12]. Мазкур конституциявий норма Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни 63-66-моддаларида батафсил тартибга солинган бўлиб, унга кўра, судья Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгашининг ҳулосаси олинмасдан ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг розилигисиз жиноий жавобгарликка тортилиши, қамоққа олинishi мумкин эмас. Шунингдек, судья тегишли судьялар малака ҳайъатининг ҳулосаси олинмасдан маъмурий жавобгарликка тортилиши мумкин эмас [13].

Мазкур нормалардан кўриниб турибдики, Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилиги судьяларни судловга жалб қилишнинг махсус тартибини белгилаб қўйган. Шунинг ҳам таъкидлаш керакки, бундай тартиб бутун суд корпуси учун бир хилда қўлланилади.

Юқоридаги таҳлилларни умумлаштирган ҳолда, судьяларнинг юридик жавобгарлиги тушунчасига қуйидагича таъриф бериш мақсадга мувофиқдир: **Судьяларнинг юридик жавобгарлиги** – қонун ҳужжатларида белгиланган ҳуқуқий муносабатлар доирасида ваколатли давлат органлари томонидан ягона, махсус процессуал тартибда амалга

ошириладиган, судья томонидан содир этилган қонунбузарлик учун, ҳуқуқбузарликнинг тури ва оғирлик даражасига қараб қонунчилик ҳужжатлари санкциясида назарда тутилган, судьяга нисбатан шахсий, мулкӣ ёки ташкилий характердаги салбий оқибатларга олиб келувчи давлатнинг мажбурлаш воситаси.

Умуман олганда, юридик жавобгарлик инсонларни, шу жумладан судьяларни ҳам маълум (ижобий) хулқ-атворга ундайдиган ҳамда баъзи бир ҳуқуқбузарликлар учун жавобгарликнинг мавжудлигини кўрсатадиган мезон сифатида кўрилади [14, Б.3]. Бундай ҳолда, у қонуний хулқ-атворнинг даъватчиси ва ҳуқуқбузарликларнинг олдини олувчисидир.

Судьянинг юридик жавобгарлиги судья ҳуқуқий мақомининг таркибий қисми ҳисобланади. Судьянинг ҳуқуқий мақоми тушунчаси ўз мазмунига кўра кўп қиррали ва катта ҳажмли бўлгани учун юридик адабиётларда турли нуқтаи назар ва ёндашувлар орқали ёритилишига сабаб бўлган.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида судьяларга қонунга мувофиқ одил судловни амалга оширишга ваколат берилган шахслар сифатида таъриф берилган [13].

А.Н. Азрилияна таҳрири остидаги юридик луғатда судьялар мақомининг элементларига қуйидагилар киритилган:

- судьялар корпусини шакллантириш билан боғлиқ ҳуқуқ ва мажбуриятлар (судьяликка номзодларга талаблар, судьяликка номзодларга судьялик ваколатларини бериш);
- судьяларнинг холислик, беғаразлик ва мустақиллик асосида ўзларининг судьялик вазифаларини амалга оширишлари учун шароит яратишга қаратилган ҳуқуқ ва мажбуриятлари (судьяларнинг ваколатларини тўхтатиш ёки тугатиш тартиби, истеъфога чиқиш ҳуқуқи ва ҳ.к.);
- судьялар ҳамжамиятларида фаол иштирок этиш учун зарур бўлган судьяларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари” [15, Б.982].

Судьялар корпусини шакллантириш, судьяларни тайинлаш ва сайлаш тартибини судьянинг ҳуқуқий мақоми элементлари таркибига киритилиши мақсадга мувофиқ бўлмайди. Чунки, ушбу босқичларда мазкур шахслар судья ҳисобланишмайди, улар судья лавозимига талабгор холос. Шу сабабли улар судьянинг ҳуқуқий мақомининг ажралмас қисми ҳисобланган, фақатгина судьяларгагина тегишли бўлган ҳуқуқлар ва мажбуриятларга эга бўлишмайди.

Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни Ўзбекистон Республикасида судьянинг ҳуқуқий мақомини белгиловчи асосий ҳужжат бўлиб, унда назарда тутилган қоидаларнинг таҳлилидан судьяларнинг ҳуқуқий мақоми қуйидаги таркибий қисмлардан иборатлиги ҳақида хулоса қилиш мумкин:

- а) судья ҳуқуқий мақомининг тамойиллари;
- б) судьяликка номзод ва судьяларга қўйиладиган талаблар;
- в) судьяларни тайинлаш тартиби;
- г) судьянинг судьялар ҳамжамиятининг аъзоси ва суд муҳокамаси иштирокчиси сифатидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари;
- д) судьянинг ҳуқуқ ва эркинликлари кафолатлари;
- е) судьянинг ваколатини тўхтатиш ва тугатиш тартиби;
- ж) судьянинг ўз вазифасини лозим даражада бажариши учун жавобгарлиги.

Судьянинг ҳуқуқий мақомининг ўзига хослиги шундаки, у бир вақтнинг ўзида судьянинг юридик жавобгарлигини ўз ичига олувчи қуйидаги кўрсатилган бир нечта кўринишдаги ҳуқуқий муносабатлар субъекти бўлади:

1) жиноий ҳуқуқий муносабатларнинг субъекти сифатида унга Жиноят кодекси билан тақиқланган қилмишни содир этмаслик (масалан, фуқароларнинг тенг ҳуқуқчилигини бузиш, пора олиш, айбсиз кишини жавобгарликка тортиш);

2) чиқарилган суд қарори қонунга зид, асоссиз ва адолатсиз бўлса қонунда белгиланган шахслар ЖПКга асосан мазкур қарорлар устидан шикоят беришлари ёки протест билдиришлари мумкин. Бундай ҳолларда судья жиноят-процессуал жавобгарлик субъекти ҳисобланади;

3) Тегишли судьялар малака ҳайъатларининг хулосаси олинган ҳолларда судья маъмурий-ҳуқуқбузарликка оид жавобгарликка тортилиши;

4) одил судловни амалга ошириш чоғида қонунийликни бузганлиги; суд ишини ташкил этишда бепарволиги ёки интизомсизлиги оқибатида йўл қўйган камчиликлари; судьялик шаъни ва қадр-қимматида доғ туширадиган ҳамда суднинг обрўсини туширадиган қилмиш содир этганлиги; судьялар одоб-ахлоқи қоидаларини бузганлиги учун интизомий

жавобгарликка тортилиши мумкин.

Кўриниб турибдики судьянинг юридик жавобгарлиги унинг ҳуқуқий мақомининг таркибий қисми ҳисобланиб, судья мақомининг бошқа элементлари билан биргаликда бўлади.

Хулоса қилиб айтганда, судьяларнинг ҳуқуқий мақоми лавозимга киришиш – қасамёд қилиш, одил судловни амалга ошириш учун қонун билан берилган ваколатлари, судлов фаолиятининг кафолатлари, судьяларнинг жавобгарлиги элементлар мажмуидан иборат деб баҳолаш мумкин бўлади.

Судьянинг юридик жавобгарлиги махсус процессуал тартибда амалга оширилиб, судьяга нисбатан салбий оқибатларга олиб келувчи давлатнинг мажбурлаш воситасидан иборат.

У судья ҳуқуқий мақомининг таркибий қисмини ташкил этувчи алоҳида элементи бўлиб, судьялар томонидан ҳуқуққа хилоф ҳаракатлар содир этилишининг олди олинишини, унинг жавобгарлигини ҳал этиш асносида судьянинг дахлсизлигини таъминлаш орқали фуқароларнинг одил судловга эришиши имконини кафолатловчи асосий омил ҳисобланади.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Стандарты Венецианской комиссии по независимости судебной системы. Доклад Европейской комиссии к демократии через право в сотрудничестве Конституционным судом Узбекистана. -Страсбург, 16.01.2013 г. // [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL\(2012\)084-rus](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL(2012)084-rus).

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ПФ-60-сон Фармони // URL: <https://lex.uz/docs/5841063>.

3. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза. 2016 йил 7 декабрь. –Т ошкент: “Ўзбекистон”, 2017. // http://el.tfi.uz/images/Mirziyoyev_Sh._Qonun_ustuvorlihi_d39fd.pdf.

4. Ёдгоров Х.Б. Судья нафақат қонун, балки виждон олдида ҳам ҳисоб бериши керак // Куч адолатда. № 1-2 (724), 2019 й. 11 январь сони.

5. Richard J. Scott, Towards an Ethic to Control Judicial Corruption, CIJL Yearbook, Geneva, Switzerland. 2000.

6. Яковлев В.Ф. Статус судьи есть статус // Государство и право. 2004. №11.

7. Астемиров З. А. Понятие юридической ответственности. Советское государство и право. 1979. № 6.

8. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України Цвіка М.В., д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України Петришина О. В. – Харків: Право, 2010.

9. Колектив авторів, Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення / Відп. ред. Баулін Ю.В. –Донецьк: ПП ВД “Кальміус”, 2013.

10. Виноградова Л.Е. юридическая ответственность судей общих судов Украины: дис. ... канд. юрид. наук. –Одеса, 2004.

11. Сапунова М. О. Юридическая ответственность судей в Российской Федерации: теоретико-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2007.

12. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси // URL: <https://lex.uz/docs/20596#39861>.

13. Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни // URL: <https://lex.uz/docs/5534923#5538048>.

14. Белая Л.В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. –Київ, 2009.

15. Юридический словарь / под. Ред. Азрилияна А.Н. – М., 2007.