

---

## “YAKKA TARTIBDAGI MEHNAT NIZOLARI, NIZOLARNI SUDGACHA VA SUD TARTIBIDA KO’RIB CHIQISH”



**“Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to’lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo’lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega”**

*O‘zbekiston Respublikasi Konsitutsiyasi, 42-modda.*

Sudlar tomonidan fuqarolarning mehnat sohasidagi huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish borasida muayyan ishlar olib borilmoqda.

Shuni alohida ta’kidlash joizki, keyingi vaqtda sudlarga mehnat huquqiy munosabatlardan kelib chiqqan nizolar yuzasidan da’vo arizalar kiritish soni birmuncha ko’paygan.

Yangi qabul qilingan O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi avvalgi kodeksga nisbatan mukammal ishlab chiqilgan bo’lib, unda mehnatga oid munosabatlar va ularning ishtirokchilari o’rtasida, xususan, ish beruvchi va xodim o’rtasida vujudga keladigan turli vaziyatlar keng yoritib berildi, bunda asosiy urg’u xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratildi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi VII bo’limida xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, mehnat nizolarini ko’rib chiqishga oid qoidalar mujassamlashgan bo’lib, bu bo’lim

6 paragrafdan iborat.

Xususan, bo’limda umumiy qoidalar bilan birgalikda yakka tartibdagi mehnat nizolarini komissiyada, sud tartibida ko’rib chiqish, yakka tartibdagi mehnat nizolari bo’yicha qarorlarning ijro etilish tartibi hamda jamoaviy mehnat nizolarini hal etish tartibi belgilangan.

Mazkur bo’limning 4-paragrafi yakka tartibdagi mehnat nizolarini sud tartibida ko’rib chiqishga bag’ishlangan bo’lib, bu paragrafda mehnat nizolarini sudda ko’rib chiqishga oid barcha qoidalar joy olgan.

**Xususan, Kodeksning 558-moddasida bevosita sudda ko’rib chiqilishi lozim bo’lgan yakka tartibdagi mehnat nizolari ko’rsatilgan bo’lib, ular quyidagilardan iborat:**

- 1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari bo’yicha komissiya tuzilmagan bo’lsa;
- 2) mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat’i nazar, ishga tiklash to’g’risidagi, mehnat shartnomasini bekor qilish sanasini va asoslari ta’rifini o’zgartirish haqidagi, majburiy progul yoki kam haq to’lanadigan ish bajarilgan vaqt uchun haq to’lash to’g’risidagi;
- 3) xodimga mehnatda mayib bo’lganligi yoki kasb kasalligi tufayli yetkazilgan ziyonning o’rnini yoxud xodimning mol-mulkiga yetkazilgan moddiy zararining o’rnini ish beruvchi tomonidan qoplash haqidagi;
- 4) ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma’naviy ziyonni kompensatsiya qilish to’g’risidagi;
- 5) ishga qabul qilish rad etilganligi haqidagi;
- 6) ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo’mitasi bilan kelishilgan holda oldindan hal etilgan masalalar yuzasidan;
- 7) xodimlar va ish beruvchi jismoniy shaxslar o’rtasida yuzaga keladigan;
- 8) o’zini mehnat qilish va mashg’ulotlar sohasida kamsitilishga uchragan deb hisoblayotgan shaxslarning;

---

9) xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi.

Yakka tartibdagi mehnat nizolari, ushbu moddaning birinchi qismida sanab o'tilganlaridan tashqari, xodimning xohishiga ko'ra, bevosita sudlarda ham ko'rib chiqiladi.

Xodimning arizasini ko'rib chiqishni yakka tartibdagi nizo mehnat nizolari bo'yicha komissiyada ko'rib chiqilmaganligiga asoslangan holda rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

**559-moddada yakka tartibdagi mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish huquqi ko'rsatilgan.**

Unga ko'ra, quyidagilar yakka tartibdagi mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish huquqiga ega:

- 1) xodim yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi;
- 2) Davlat mehnat inspeksiyasining mansabdor shaxslari;
- 3) ish beruvchi, u mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning qaroridan norozi bo'lganda, shuningdek o'ziga xodim tomonidan yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi nizolar bo'yicha;
- 4) qonunchilikda belgilangan tartibda adliya organlari;
- 5) prokuror.

**560-moddada yakka tartibdagi mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish muddatlari ko'rsatilgan bo'lib**, bu muddatlar avvalgi tahrirdagi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlardan farq qiladi.

**Xususan, 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.**

Kodeksning 561-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasi qonuniy asossiz bekor qilingan, g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan, mehnat shartlari o'zgartirilgan yoxud ishdan chetlashtirilgan hollarda yakka tartibdagi mehnat nizosini ko'rib chiquvchi organ xodimni avvalgi ishiga tiklashligi, shuningdek avvalgi mehnat shartlarini tiklashligi belgilab berildi.

**Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishning qonuniyligi to'g'risidagi masalani hal qilayotganda sud xodim bilan mehnat munosabatlarini tugatishning asoslilikiga baho beradi.**

Yakka tartibdagi mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan sud xodimga majburiy progulning butun vaqti uchun o'rtacha ish haqini yoki kam ish haqi to'lanadigan ishni bajargan butun vaqti uchun ish haqidagi farqni to'lash to'g'risida qaror qabul qiladi.

---

~~G'ayriqonuniy ravishda hukm qilinganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoxud g'ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortilganligi munosabati bilan ishdan (lavozimidan) chetlashtirilgan xodimga avvalgi ishi (lavozimi) berilishi kerak, agar buning imkoni bo'lmasa (tashkilotning (uning alohida bo'linmasining) tugatilishi, qisqartirishga olib kelgan shtatlar o'zgarishi yoki~~

2 / 3

---

ishiga (lavozimiga) tiklanishiga to'sqinlik qiluvchi qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo'lgan taqdirda), **avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berilishi kerak.**

***Mehnat kodeksining 562-moddasiga ko'ra, xodimlar yakka tartibdagi mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan talablar bo'yicha sudga murojaat etganda sud xarajatlaridan ozod qilinadi.***

Shuni ta'kidlash joizki, har kim mehnat qilish va mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega ekan, bu huquqlar avvalambor Konstitutsiyamizda kafolatlab berildi, qonunchilikda mehnat huquqlarini amalga oshirish mexanizmlari aniq ko'rsatib o'tildi.

Bu huquqlarni himoya qilish masalalari yuzasidan sudlarga kiritilayotgan da'volarni kamaytirish uchun joylarda ish beruvchi va xodimlar bilan sohaga oid qonunchilik bo'yicha huquqiy targ'ibot ishlarini jonlantirish, mehnat qonunchiligidagi o'zgarishlar va yangiliklarni tushuntirish lozim bo'ladi.

Zero, huquqiy ong va huquqiy madaniyat yuqori bo'lgan jamiyatda turli nizolar hamda o'zaro munosabatlardagi tushunmovchiliklar bo'lmaydi.

Farg'ona viloyat sudining

fuqarolik ishlari bo'yicha sudyasi

N.B.Sulaymanov

2023-12-01 07:24:26