

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 РАҚАМЛИ  
ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**  
**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

**РАҲИМҚУЛОВА ЛОЛА УЛУҒМУРАДОВНА**

**ЯККА МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ КЎРИБ ҲАЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси  
АВТОРЕФЕРАТИ**

**Тошкент – 2021**

**Докторлик диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата докторской диссертации**

**Content of the Doctoral Dissertation Abstract**

<b>Рахимкулова Лола Улуғмуродовна</b> Якка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиш тартиби.....	3
<b>Рахимкулова Лола Улуғмуродовна</b> Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.....	19
<b>Rahimqulova Lola Ulug'murodovna</b> Resolving individual labour disputes.....	37
<b>Эълон қилинган ишлар рўйхати</b> Список опубликованных работ List of published works.....	41

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 РАҚАМЛИ  
ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**  

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

**РАҲИМҚУЛОВА ЛОЛА УЛУҒМУРАДОВНА**

**ЯККА МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ КЎРИБ ҲАЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси  
АВТОРЕФЕРАТИ**

**Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2021.1.PhD/Үи485 рақам билан рўйхатга олинган.**

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат юридик университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида ([www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash](http://www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash)) ва «ZiyoNET» Ахборот таълим порталида ([www.ziyounet.uz](http://www.ziyounet.uz)) жойлаштирилган.

**Илмий раҳбар:**

**Усманова Муборак Акмалджановна**  
юридик фанлар доктори, профессор

**Расмий оппонентлар:**

**Аминжонова Матлуба Ахмедовна**  
юридик фанлар доктори, профессор

**Сатгарова Гулноза Джуракуловна**  
юридик фанлар номзоди, доцент

**Етакчи ташкилот:**

**Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги**  
**қошидаги Юристлар малакасини ошириш маркази**

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат юридик университети ҳузуридаги DSc.07/30.12.2019.Үи.22.01 рақамли илмий кенгаш асосидаги Бир марталик илмий кенгашнинг 2021 йил 25 декабрь соат 14.00 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, Сайилгоҳ қўчаси 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

Диссертация билан Тошкент давлат юридик университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (998-рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар А.Темур кўчаси 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Диссертация автореферати 2021 йил 7 декабрь куни тарқатилди.

(2021 йил 7 декабрдаги 19-рақамли реестр баённомаси).

**И.Р.Рустамбеков**

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш раиси, юридик фанлар доктори, профессор

**Д.Ю.Ҳабибуллаев**

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш котиби, юридик фанлар номзоди, профессор

**Н.Ф.Имомов**

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, юридик фанлар доктори, профессор

## Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда 400 миллион иш ўрни йўқотилганлиги ҳамда норасмий иш билан банд бўлган 76 фоиз ходимларнинг иқтисодий-ижтимоий аҳволи ёмонлашганлиги меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш глобал муаммо эканлигини кўрсатади. Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, бугунги кунда 152 миллион бола ҳануз меҳнат муносабатларига тортилмоқда, шунингдек 25 миллионга яқин инсон мажбурий меҳнатга жалб қилинмоқда. Аёлларга бир турдаги касб ёки мутахассислик учун эркакларга нисбатан 20,5 фоиздан камроқ ҳақ тўланмоқда. Шунингдек, юз миллионлаб инсонлар меҳнат муносабатларида камситишларга дуч келмоқда<sup>1</sup>. Бундан ташқари, дунё тарихида энг йирик инқироз сифатида баҳоланган COVID-19 пандемияси натижасида 2020 йилнинг ўзида 255 миллион иш ўрни ҳамда 3,7 триллион АҚШ доллари меҳнат ҳақи йўқотилганлиги билан боғлиқ муаммолар танланган мавзунинг дунё миқёсидаги долзарблигини ифодалайди<sup>2</sup>.

Жаҳонда яқка меҳнат низолари сони ходимлар томонидан берилган ариза ва шикоятлар шаклида кундан-кунга ортиб бормоқда. Халқаро меҳнат ташкилотининг 2016 йилда олиб борган тадқиқот натижаларига кўра, мазкур низоларни келтириб чиқарувчи омиллар мураккаб бўлиб, давлатлар кесимида бир-биридан фарқ қилади. Хусусан, ходимлар томонидан ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга бўлган интилишнинг ортиши, ходимларни жамоа шартномалари билан қамраб олиш даражасининг сезиларли пасайиши, шунингдек иш берувчилар томонидан меҳнат шартномаларини бекор қилиш хавфининг юқорилиги умумий сабаблар сифатида қайд этилади. Яқка меҳнат низоларига олиб келувчи сабабларнинг турли-туманлиги эса, бундай низолар юз беришининг олдини олишга ва уларни кўриб ҳал қилишни такомиллаштиришга олиб келди<sup>3</sup>.

Республикамизда ҳам сўнгги йилларда низоларни қисқа муддат ичида ва адолатли кўриб ҳал этишга алоҳида эътибор берилиб, бир қатор мақсадли чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Хусусан, давлат органларида низоларни судгача кўриб чиқишнинг ягона тизимини яратиш, медиация, ҳакамлик судларини фуқаролар ҳамда тадбиркорларнинг ишончига сазовор бўладиган низоларни ҳал этувчи самарали муқобил институтларга айлантириш бўйича кенг кўламли тизимли ишлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 17 июндаги «Низоларни муқобил ҳал этиш механизмларини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-4754-сон Қарорининг қабул қилиниши бу борадаги муҳим амалий қадамлардан бири бўлди. Таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, замонавий бозор

<sup>1</sup> Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work // [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_757247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_757247.pdf)

<sup>2</sup> Reinvigorate labour market institutions to address present crisis and future challenges // [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_806424/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_806424/lang--en/index.htm)

<sup>3</sup> Resolving individual labour disputes: a comparative overview / edited by Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick ; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016.

иқтисодиёти шароитида яқка меҳнат низоларини судгача, муқобил йўллар билан ҳамда суд тартибида кўриб ҳал этиш бўйича қатор камчиликлар кўзга ташланмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг меҳнат низолари комиссияси билан боғлиқ нормаларини тубдан қайта кўриб чиқиш талаб этилмоқда. Шунингдек, бугунги кунда яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда суд тизимининг муқобил йўллари бўлган ўзаро музокаралар олиб бориш босқичи, медиатор иштирокида кўриб чиқиш ҳамда суд тартибида кўриб ҳал қилишни тартибга солувчи ягона қонунчилик нормасини ишлаб чиқишга эҳтиёж мавжуд. Статистик маълумотларга кўра, Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратурасига меҳнат қонунчилигининг бузилиши юзасидан ходимлар ва иш берувчилар томонидан қилинган мурожаатлар сони 2018 йилда 89.469 та, 2019 йилда 88.535 та ҳамда 2020 йилда 64.365 тани ташкил этган<sup>1</sup>. Бундан ташқари, халқаро нуфузли рейтинг ташкилоти WJP Rule of Law индексига кўра, Ўзбекистон мамлакат ҳудуди бўйлаб қонунларнинг амал қилиши бўйича 139 давлат ичида 85-ўринни эгаллаган. Мазкур индексда меҳнат ҳуқуқлари 0,45 баллни, яъни ўрта кўрсаткичдан кўра пастроқни ташкил этмоқда<sup>2</sup>. Республиканинг шу каби халқаро рейтинглардаги кўрсаткичларини ошириш учун меҳнат муносабатларида юзага келувчи яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиш тартибини янада такомиллаштириш мазкур соҳани комплекс тадқиқ этиш заруратини юзага келтирмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1995), «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги (2016), «Медиация тўғрисида»ги (2018), «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги (2019), «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги (2020) қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сон Фармони, 2018 йил 20 августдаги «Меҳнат органлари тузилмасини такомиллаштириш ва фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнатини муҳофаза қилиш тизимини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3913-сон Қарорида белгиланган вазифаларни амалга оширишга ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

**Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги.** Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари» устувор йўналиши бўйича бажарилган.

**Муаммонинг ўрганилганлик даражаси.** Диссертация Ўзбекистонда яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал этишга бағишланган дастлабки комплекс тадқиқот иши ҳисобланади. Мазкур мавзунинг айрим жиҳатларини тадқиқот

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси томонидан 2021 йил 29 майда берилган маълумотнома. Қайд рақами №10.1/36-54995-21.

<sup>2</sup> WJP Rule of Law Index Permissions World Justice Project 1025 Vermont Avenue, NW, Suite 1200 Washington, DC 20005 USA // <https://worldjusticeproject.org>.

объекти сифатида М.Ю.Гасанов (меҳнат функциясини ўрнатишнинг шартномавий шакли сифатида), А.А.Иноятлов (ходимни маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатиш), Г.Д.Саттарова (меҳнат муносабатларини жамоа-шартномавий тартибга солиш), М.А.Усманова (ижтимоий таъминот ва ҳимоя), Д.С.Атажанова (аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнати), М.Ж.Зиядуллаев (ёшга доир пенсия тизимининг ҳуқуқий асослари), Ш.А.Исмоилов (айрим тоифадаги ходимлар меҳнати), М.М.Махаматов (Ўзбекистон ва ХМТ ҳамкорлиги), Б.Т.Мусаев (меҳнат муносабатларини коллизия-ҳуқуқий тартибга солиш) М.А.Рахимов (ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш), М.М.Мамасиддиқов (меҳнат низоларини судда кўриб чиқиш) илмий ишларида ўрганилган.

Шу ўринда тадқиқот мавзуси билан боғлиқ илмий изланишлар хорижий давлатлар олимлари томонидан бевосита ўрганилганлигини таъкидлаш керак. Хусусан, Р.М.Агапов, Т.Э.Ашурова, А.А.Бережнов, К.Н.Гусов, И.А.Костян, А.А.Курушин, А.Г.Мостовщиков, П.Е.Морозов, Е.С.Панина, Р.А.Тойжанов, В.Н.Толкунова, Т.Э.Ханукаева, Isabelle Daugareilh, Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, Anthony Forsyth ва бошқа бир қатор олимлар яқка меҳнат низоларининг вужудга келиш сабаблари, уларни судгача ва суд тартибида кўриб чиқишга оид алоҳида жиҳатларни комплекс тарзда тадқиқ этган<sup>1</sup>.

**Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги.** Диссертация мавзуси Тошкент давлат юридик университетининг илмий-тадқиқот ишлари режаси доирасида олиб борилган «Меҳнат қонунчилигини ривожлантириш истиқболларини белгилаш ва меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солишнинг илмий-назарий ва амалий муаммоларини тадқиқ этиш» (2017–2021), «Ривожланган давлатлар қонунчилик амалиёти ва халқаро меҳнат ҳуқуқи ютуқларини назарий тадқиқ этиш асосида олинган натижаларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалаларини тадқиқ этиш» (2017–2021) илмий лойиҳалари доирасида амалга оширилган.

**Тадқиқотнинг мақсади** яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш билан боғлиқ муаммоларни аниқлаш ҳамда мазкур муаммоларни ҳал этишга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

**Тадқиқотнинг вазифалари:**

яқка меҳнат низоларининг тушунчаси, предмети, таснифланиши ва юзага келиш сабабларини ўрганиш;

яқка меҳнат низоларининг субъектлари ва уларнинг ҳуқуқий ҳолатини тадқиқ этиш;

яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш принципларини ва уларнинг аҳамиятини кўрсатиб бериш;

яқка меҳнат низоларини ҳал этишнинг муқобил йўллари тадқиқ этиш;

яқка меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриб ҳал этишни кўриб чиқиш;

яқка меҳнат низоларини судларда кўриб ҳал қилиш тартиб-

---

<sup>1</sup> Мазкур олимлар илмий ишларининг тўлиқ рўйхати диссертация ишининг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида берилган.

таомилларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

якка меҳнат низоларини ахборот технологияларини қўллаган ҳолда онлайн кўриб ҳал қилиш тартибини қўллаш имкониятларини кўриб чиқиш.

**Тадқиқотнинг объекти** якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлар тизими ҳисобланади.

**Тадқиқотнинг предмети**ни якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этишни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва тажрибаси, юридик фанда мавжуд концептуал ёндашувлар, илмий-назарий қарашлар ташкил этади.

**Тадқиқотнинг усуллари.** Тадқиқот олиб бориш жараёнида қиёсий-ҳуқуқий тадқиқот, мантиқий, тузилмавий, таҳлилий, тарихий, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, социологик, эмпирик тадқиқот, статистик маълумотлар таҳлили каби усуллардан фойдаланилди.

**Тадқиқотнинг илмий янгилиги** қуйидагилардан иборат:

якка меҳнат низолари – иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат қонунчилиги, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳужжатлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномаси шартларини қўллаш юзасидан, шунингдек ходим учун янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар эканлиги асослаб берилган;

якка меҳнат низоларининг тарафлари иш берувчи ва ходим, илгари иш берувчи билан меҳнат муносабатларида бўлган шахс, шунингдек иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини тузиш рад этилган шахс ҳисобланиши асослантирилган;

якка меҳнат низоларининг барча турлари улар меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилганда қарор қабул қилишга киришдан олдин исталган босқичда Ўзбекистон Республикасининг «Медиация тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкинлиги асослантирилган;

якка меҳнат низолари бўйича меҳнат низолари комиссиясига, судга ёки бошқа ваколатли органларга меҳнат ҳуқуқлари бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб (ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб) уч ой ичида мурожаат қилиши мумкинлиги ҳамда ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш ва маънавий зиённи ундириш учун муддат белгиланмаслигига оид қоидалар ишлаб чиқилган;

ходимлар ва иш берувчи жисмоний шахслар ўртасида юзага келадиган, шунингдек ўзини меҳнат қилиш ва машғулотлар соҳасида камситишга учраган деб ҳисоблаётган шахсларнинг якка меҳнат низолари бевосита судда кўрилиши лозимлиги асослаб берилган.

**Тадқиқотнинг амалий натижалари** қуйидагилардан иборат:

якка меҳнат низолари тушунчаси қайта кўриб чиқилиб, унинг мазмуни янги меҳнат шартларини ўрнатиш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш ҳақидаги қоидалар билан тўлдирилди;

якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этишнинг принципларини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига киритиш зарурлиги асослантирилган;

якка меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳал этиш, меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда ўзаро музокаралар олиб бориш тушунчаларига муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган;

Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги намунавий Низомни ишлаб чиқиш ва унда меҳнат низолари комиссияси фаолиятига оид барча процессуал қоидалар ўрин эгаллаши лозимлиги асослаб берилган;

Меҳнат низоларини самарали кўриб ҳал этиш масалаларига бағишланган ХМТнинг 130-сонли Тавсиясини миллий қонунчиликка жорий этиш зарурати асослаб берилган;

меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда суд медиациясини қўллаш низоларни судгача бўлган босқичда ҳал этишнинг алоҳида босқичи сифатида амалиётга жорий этиш зарурати асослаб берилган;

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этиш тартиби тўғрисида”ги Қонунини қабул қилиш лозимлиги асослантилган.

**Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги.** Тадқиқот натижалари миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, сўровнома, эксперт баҳолаш шакллари асосланган. Статистик маълумотларнинг таҳлили натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари миллий ва хорижий нашрларда эълон қилинган. Олинган натижалар ваколатли ташкилотлар томонидан маъқулланган ва амалиётга жорий қилинган.

**Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.** Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти меҳнат ҳуқуқи фани назариясини меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳал этиш, меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда ўзаро музокаралар олиб бориш йўли билан ҳал қилиш каби янги тушунчалар билан тўлдирилишида намоён бўлади. Таклиф ва тавсиялар келажакда илмий тадқиқот ишларини олиб бориш, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, жамоа шартномалари ва келишувларини ишлаб чиқиш, қонунчилик нормаларига шарҳлар тайёрлашда фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти «Меҳнат низоларини ҳал этиш», «Меҳнат ҳуқуқи», «Қиёсий меҳнат ҳуқуқи» модулларини ўқитиш, иш берувчилар, ходимлар ҳамда касаба уюшмалари учун амалий қўлланмалар тайёрлаш, Олий суд Пленуми қарорларини ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

**Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши.** Тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

якка меҳнат низолари – иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат қонунчилиги, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳужжатлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномаси шартларини қўллаш юзасидан, шунингдек ходим учун янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар эканлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 542-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-

ҳуқуқ масалалари кўмитасининг 2021 йил 20 майдаги 06/1-05/65-сон далолатномаси). Ушбу таклиф ходим учун янги меҳнат шартларини белгилаш ва мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан келиб чиққан келишмовчиларни якка меҳнат низолари тушунчаси мазмунига киритишга имкон берган;

якка меҳнат низоларининг тарафлари иш берувчи ва ходим, илгари иш берувчи билан меҳнат муносабатларида бўлган шахс, шунингдек иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини тузиш рад этилган шахс ҳисобланиши ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 544-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари кўмитасининг 2021 йил 20 майдаги 06/1-05/65-сон далолатномаси). Мазкур таклиф якка меҳнат низоси тарафларининг доирасини аниқлаш учун хизмат қилган;

якка меҳнат низоларининг барча турлари улар меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилганда қарор қабул қилишга киришдан олдин исталган босқичда Ўзбекистон Республикасининг «Медиация тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкинлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 545-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари кўмитасининг 2021 йил 20 майдаги 06/1-05/65-сон далолатномаси). Мазкур таклиф якка меҳнат низоларини муқобиллик асосида медиаторлар томонидан кўриб чиқишга хизмат қилган;

якка меҳнат низолари бўйича меҳнат низолари комиссиясига, судга ёки бошқа ваколатли органларга меҳнат ҳуқуқлари бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб (ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб) уч ой ичида мурожаат қилиши мумкинлиги ҳамда ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш ва маънавий зиённи ундириш учун муддат белгиланмаслиги ҳақидаги таклифлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 560-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари кўмитасининг 2021 йил 20 майдаги 06/1-05/65-сон далолатномаси). Мазкур таклиф якка меҳнат низолари бўйича даъво муддатларини бирхиллаштириш ва узайтиришга хизмат қилган;

ходимлар ва иш берувчи жисмоний шахслар ўртасида юзага келадиган, шунингдек ўзини меҳнат қилиш ва машғулотлар соҳасида камситишга учраган деб ҳисоблаётган шахсларнинг якка меҳнат низолари бевосита судда кўрилиши лозимлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 558-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари кўмитасининг 2021 йил 20 майдаги 06/1-05/65-сон далолатномаси). Мазкур таклиф орқали бевосита судда кўриладиган якка меҳнат низоларининг доираси

кенгайтирилган.

**Тадқиқот натижаларининг апробацияси.** Мазкур тадқиқот натижалари 5 та илмий анжуманда, жумладан 3 та халқаро, 2 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

**Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги.** Диссертация мавзуси бўйича 17 та илмий иш, жумладан, 1 та монография, 12 та илмий мақола (3 таси хорижий нашрларда) чоп этилган.

**Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми.** Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловадан иборат. Диссертациянинг ҳажми 145 бетни ташкил этади.

## ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш (диссертация аннотацияси)** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, унинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига боғлиқлиги, мавзу бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, мавзунинг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари билан алоқаси, унинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, илмий ва амалий аҳамияти, жорий қилиниши, апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг ҳажми ва тузилиши ҳақида маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг «**Якка меҳнат низоларининг умумий тавсифи**» деб номланган биринчи бобида якка меҳнат низолари тушунчаси, унинг предмети, таснифланиши ва келиб чиқиш сабаблари, якка меҳнат низоларининг субъектлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми, якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этишнинг принциплари илмий жиҳатдан таҳлил қилинган.

Мазкур бобда якка меҳнат низолари тушунчаси ва унинг мазмуни кўриб чиқилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 259-моддасига кўра, якка меҳнат низолари иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Мазкур моддада фақат меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ёки меҳнат шартномасини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар якка меҳнат низолари сифатида эътироф этилган. Бироқ якка меҳнат низолари ҳуқуқий тушунча сифатида янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар ҳам ҳисобланишини назарда тутди. Буни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 260-моддасининг учинчи қисми ҳамда 280-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида белгиланган нормалар ҳам тасдиқлайди. Ушбу нормаларга мувофиқ меҳнат шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари ходимнинг танлашига кўра меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади. Шунингдек, янги меҳнат шартларини белгилаш ва мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги қоидалар хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигида ҳам якка меҳнат

низолари тушунчасининг таркибига киритилган. Хусусан, Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 381-моддасида, Қирғиз Республикаси Меҳнат кодексининг 411-моддасида якка меҳнат низоларига берилган таърифларда нафақат қонун ёки локал норматив актлар, шартнома шартларини қўллаш, балки меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартириш бўйича низолар ҳам якка меҳнат низолари сифатида эътироф этилганлигини кўриш мумкин.

Якка меҳнат низоларининг предмети мазкур низоларни келтириб чиқарувчи ва меҳнат шартномаси тарафларининг индивидуал тусга эга бўлган меҳнат ҳуқуқлари, манфаатлари ва мажбуриятлари ҳисобланади. Меҳнат муносабатлари тарафлари ўртасидаги субъектив ҳуқуқлар, қонуний манфаатлар ҳамда юридик мажбуриятларни лозим даражада бажармаслик низонинг предметини ташкил қилади. Якка меҳнат низоларининг предмети кенг қамровли ва турли хил бўлиши мумкин.

Якка меҳнат низолари турли белгилар бўйича таснифланиши мумкин. Ҳуқуқшунос олимларнинг катта қисми (А.Иноятов, М.Усманова, М.Мамасиддиқов, Й.Турсунов, Ш.Газиев, Т.Ханукаева) якка меҳнат низоларини 3 та асосий таснифга ажратади. Булар, субъектига кўра – якка ва жамоага доир меҳнат низолари, мазмунига кўра – ҳуқуққа оид низолар ва манфаатлар юзасидан келиб чиқадиган низолар, тааллуқлилига қараб – меҳнат низолари комиссиясида ва бевосита судда кўриладиган низолардир. Шунингдек, якка меҳнат низоларини даъво тусига эга ва даъво тусига эга бўлмаган низоларга ажратиш ҳам кўп учрайди.

Якка меҳнат низоларини келтириб чиқарувчи сабаблар ҳам турлича бўлади. Олимларнинг бу борадаги фикрларини таҳлил қилиб, уларни 3 та катта гуруҳга бўлиб ажратиш мумкин. Биринчи гуруҳни иқтисодий сабаблар (Г.Галиакбарова), иккинчи гуруҳни юридик сабаблар (В.Н.Толкунова), учинчи гуруҳни ижтимоий сабаблар (А.Иноятов) ташкил қилади.

Меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда унинг субъектлари ҳам муҳим ўрин тутаяди. Меҳнат низолари субъектларига кўра якка меҳнат низолари ва жамоага доир меҳнат низоларига бўлинади. Агар низо ходим ва иш берувчи ўртасида, шунингдек талаб индивидуал тусга эга бўлганда ходимлар ва иш берувчи ўртасида келиб чиққанда низолар якка меҳнат низоларини ташкил қилади. Ходим ва иш берувчи якка меҳнат низоларининг субъекти ҳисобланади, айтилиши вақтда улар низо тараф (даъвогар ёки жавобгар) сифатида ҳам иштирок этади. Шунингдек, иш берувчи билан илгари меҳнат муносабатларида бўлган ходим (собик ходим) ҳамда иш берувчи билан меҳнат муносабатларига киришиш истагини билдирган шахслар ҳам якка меҳнат низоларининг субъектлари сифатида тан олинishi лозим. Тарафларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида судга мурожаат қилувчи бошқа шахслар (касаба уюшмалари, давлат меҳнат инспекциялар, прокурор) ҳам мавжуд. Улар якка меҳнат низоларининг субъектлари сифатида тан олинмайди, балки якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этишда кўмак берувчи, фуқаролик ишини қўзғатувчи шахслар деб эътироф этилади.

Меҳнат ҳуқуқида ҳуқуқ институтларининг принциплари долзарб ҳисобланади. Чунки, меҳнат ҳуқуқининг принциплари тизими ишлаб чиқилмаган, уларнинг кўпчилиги тарқоқ ҳолда учрайди ҳамда норма-

принциплар шаклида ифодаланган бўлади. Шу сабабли меҳнат низолари институтида якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этишга қаратилган принципларни аниқ белгилаб олиш муҳим ўрин тутди. Меҳнат низоларини кўриб ҳал қилишнинг барча босқичларида амал қилинадиган асосий раҳбарий ғоялар ва қоидалар якка меҳнат низоларининг принциплари сифатида эътироф этилади. Буларга якка меҳнат низоларини бевосита кўриб ҳал қилиш, меҳнат низоларини кўрувчи органларга мурожаат қилиш ҳуқуқи, меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳал этиш, якка меҳнат низоларини қисқа муддатда кўриб чиқиш ва бунда ходимдан ҳақ ундирилмаслиги, ходимнинг шикоят қилишига тўсқинлик қилмаслик, бузилган меҳнат ҳуқуқларини қайта тиклаш каби принципларни киритиш мумкин.

Диссертациянинг «**Якка меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳамда судгача кўриб ҳал қилиш**» деб номланган иккинчи бобида якка меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳамда судгача кўриб ҳал этишнинг ўзига хос хусусиятлари ва истиқболлари, якка меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриб ҳал этишнинг назарий ва амалий масалалари ўрганилган.

Глобаллашув ва иқтисодий хизмат кўрсатишнинг жадаллик билан ривожланиши кўп давлатларнинг ўз миллий меҳнат сиёсатини ўзгартиришига сабаб бўлмоқда. Ҳозирда улар ходимлар ва иш берувчилар ўртасида барқарорликни таъминлаш ҳамда меҳнат нормаларини қўллаш юзасидан келиб чиқувчи ҳар қандай келишмовчиликни қисқа муддатда самарали ҳал қилиш механизминини жорий этишга катта эътибор қаратмоқда.

Ўзбекистонда ҳам якка меҳнат низоларини судгача, муқобил йўллар билан ва суд тартибида кўриб чиқишга оид янги илмий-назарий қоидаларни ишлаб чиқиш ва қонунчиликни такомиллаштириш эҳтиёжи мавжуд. Хусусан, якка меҳнат низоларини муқобил ва судгача кўриш тартибини жорий этиш орқали низоларни қисқа вақт ичида ва кам харажатлар билан ҳал қилиш имкони яратилади.

Якка меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳамда судгача кўриб ҳал қилиш тартиби тушунчаларининг мавжуд эмаслиги бир қатор мунозараларга сабаб бўлмоқда. Якка меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳал этиш тушунчасига оид бир қатор олимларнинг (М.Романенко, Д.Давыденко, А.Брыжинский, С.Стэман, Ю.Броун, Ж.Фарис) фикр-мулоҳазаларини таҳлил этиш асосида мазкур тушунчага муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган. Мазкур таърифга кўра, меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳал этиш – меҳнат низосини суд тартибида кўриб чиқиш ва ҳал этишнинг муқобил йўллари бўлиб, у низолашаётган тарафлар ўртасида ўзаро музокаралар олиб бориш босқичидан то келишув битими тузилгунгача бўлган жараённи қамраб олувчи инноватив йўлдир. Бундан ташқари, якка меҳнат низоларини ҳал қилишнинг муқобил йўллари сифатида “дастлабки нейтрал баҳолаш (Early neutral evaluation)”, “манфаатларга асосланган ҳолда низоларни ҳал этиш (Interest-based problem-solving)”, “мини-суд (Minitrials)”, “ҳақиқатни аниқлаш (Fact-finding)”, “ўзаро музокара олиб бориш (Negotiation)” ни жорий этиш имкониятлар таҳлил қилинган.

Меҳнат низоларини судгача кўриб ҳал этиш низоларни муқобил ҳал этиш тартибидан фарқ қилиши ҳақидаги фикрлар ўрганилган. Меҳнат

низоларини ҳал қилиш босқичи қонунларда кўрсатилади ёки шартномалар орқали келишилади ҳамда тарафлар учун қўлланилиши мажбурий ҳисобланади. Мазкур тартибга риоя этмаслик судлар томонидан аризани кўрмасдан қолдиришга асос бўлади. Якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш босқичма-босқич қоидалари асосида ташкил этилса, низоларни муқобил ҳал этиш бир неча йўллар орқали амалга оширилиши ҳақидаги олимларнинг фикр-мулоҳазалари (Ф.Отахонов, М.Рахимов) қўллаб-қувватланади.

Меҳнат низоларини кўриб чиқишда ваколатли органлардан бири меҳнат низолари комиссияси фаолияти танқидий баҳоланиб, бугунги кунда унинг самарасиз фаолият кўрсатишига олиб келувчи объектив ва субъектив омиллар кўриб чиқилган ҳамда мазкур комиссиянинг келгуси фаолияти ҳақида соҳа олимларининг фикр-мулоҳазалари ўрганилган. Тадқиқотчи бу борада олимларнинг фикрини икки гуруҳга ажратади: 1) комиссия фаолиятини бутунлай тугатиш таклифини илгари сурувчилар (Е.СафANOVA, Р.Агапов, М.Мамасиддиқов); 2) комиссиянинг мақомини қайта тиклаб меҳнат низоларини ҳал қилишда унинг дастлабки орган сифатида фаолиятининг мажбурийлигини белгилаб қўйиш тарафдорлари (Т.Сошникова, В.Архипов).

Мазкур бобда меҳнат низолари комиссияси фаолиятини такомиллаштириш билан боғлиқ бир қатор таклифлар илгари сурилган. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат низолари комиссиясини корхона таркибий бўлинмаларида ҳам тузиш мумкинлиги, комиссияни тузиш тўғрисида ёзма шаклда таклиф билан чиқиш, комиссиянинг иш юритиш тартиби иш берувчи ва касаба уюшмаси билан келишиб тасдиқланадиган локал ҳужжатлар орқали белгилиб қўйилиши, ходимнинг меҳнат низолари бўйича комиссиясига берган аризаси мажбурий рўйхатга олиниши, якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқиш учун тайёрлаш, меҳнат низосини комиссияда кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида тугатиш мумкинлиги, ходимнинг аризасини қабул қилишни рад этиш асослари, меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари учун кафолатларни белгилаш ҳақидаги қоидаларни киритиш шулар жумласидандир.

Шунингдек, ХМТнинг 1969 йил 29 июндаги 130-сонли «Корхоналарда шикоятларни ҳал қилиш мақсадида кўриб чиқиш тартиби тўғрисида»ги Тавсиясини қабул қилиш лозим деган хулосага келинган. Чунки, ХМТнинг ушбу Тавсиясида ҳар бир корхонада юзага келган низоли вазиятларни бевосита ҳал қилишга ихтисослашган махсус орган мавжуд бўлиши ва унинг функциясига алоҳида эътибор қаратиб ўтилган.

Диссертациянинг «**Ўзбекистонда якка меҳнат низоларини ҳал қилишга оид меҳнат юстицияси**» деб номланган учинчи бобида якка меҳнат низоларининг тааллуқлилиги, уларни судларда кўриб ҳал этишда суд медиациясини қўллашни ҳуқуқий тартибга солиш, Ўзбекистонда меҳнат низоларини кўриб ҳал этувчи судлар ва меҳнат низоларини кўрувчи судьяларни ихтисослаштиришнинг аҳамияти ва истикболлари ўрганилган.

Мазкур бобда якка меҳнат низоларининг тааллуқлилиги борасида соҳа олимларининг фикрлари (В.Толкунова, М.Мамасиддиқов, Г.Галиакбарова, И.Салимова) ва хорижий давлатларнинг (Беларусь, Туркменистон, Тожикистон, Қирғизистон, Озарбайжон) меҳнат қонунчилиги таҳлил

қилинган. Якка меҳнат низоларининг тааллуқлилиги учта гуруҳга бўлиниши аниқланган. Булар: 1) меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб ҳал этиладиган низолар; 2) фуқаролик ишлари бўйича судларда кўриб ҳал этиладиган низолар; 3) айрим тоифадаги давлат хизматчиларига оид бўлган ва махсус тартибда кўриб чиқиладиган меҳнат низолари.

Якка меҳнат низоларини кўришда муқобил тааллуқлилиқ қоидаларини белгилаш ҳақидаги олимларнинг (М.Мамасиддиқов) фикрлари қўллаб-қувватланади. Шунингдек, ривожланган давлатларнинг (Австралия, Канада, Франция, Буюк Британия, Германия) тажрибасини инобатга олиб якка меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг дастлабки босқичида суд медиациясини мажбурий қўллаш ҳақидаги қондан **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексид**а мустаҳкамлаш таклиф этилади.

Меҳнат низоларини кўриш ва ҳал қилишга оид процессуал нормаларни тизимлаштиришга оид фикр-мулоҳазалар таҳлил этилган. Хусусан, Меҳнат процессуал кодексини қабул қилиш зарурати ҳақидаги 3 та ёндашув аниқланган: 1) меҳнат низосини суд тартибида кўриб ҳал этиш билан боғлиқ нормалар мажмуини Меҳнат кодексидан чиқариб, уни Фуқаролик-процессуал кодексининг мос бўлимига киритиш тарафдорлари; 2) меҳнат процесси мустақил мавжуд эмас, меҳнат низоларини суд тартибида кўриб ҳал этиш фуқаролик-процессуал ҳуқуқи таркибига кирувчи нормалар йиғиндиси деб ҳисобловчилар; 3) меҳнат муносабатлари субъектларини, хусусан ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилиш учун Меҳнат процессуал кодексини қабул қилиш тарафдорлари.

Якка меҳнат низоларини ҳал қилишга оид қоидалар меҳнат ва фуқаролик-процессуал қонунчилигида белгиланган. Бироқ, якка меҳнат низоларини муқобил ва суд тартибида кўриш ва ҳал этишни ривожлантириш асносида нормалар тақчиллиги кузатилади. Шу сабабли **Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этиш тартиби тўғрисида»**ги Қонунни қабул қилиш таклиф этилган. Бундай қонун ҳужжатлари хорижий мамлакатларда (Россия, Қозоғистон) амал қилади.

Шунингдек, умумий юрисдикция судларида меҳнат низоларини кўриб ҳал этишга оид меҳнат қонунчилигининг суд амалиётида тўғри ва бир хилда талқин этилиши ҳамда қўлланилишини таъминлаш мақсадида **Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Меҳнат низоларини судлар томонидан кўриб ҳал этишда қонунчиликни қўллаш тўғрисида»**ги қарорини ишлаб чиқиш таклиф этилган.

## ХУЛОСА

Якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш мавзусидаги тадқиқот иши натижасида қуйидаги илмий-назарий ва амалий таклифлар ҳамда хулосалар ишлаб чиқилди:

### **I. Илмий назарий хулосалар:**

1. Меҳнат қонунчилигида якка меҳнат низолари тушунчасига берилган таъриф унинг мазмунини тўлиқ очиб бермаган. Кейинги йилларда якка меҳнат низоларининг мазмунига нисбатан шаклланган янги ёндашувларни ҳисобга олиб, ушбу тушунчага муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Унга кўра, «Якка

меҳнат низолари – иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат қонунчилиги, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳужжатлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномаси шартларини қўллаш юзасидан, шунингдек ходим учун янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар ҳисобланади».

2. Меҳнат ҳуқуқида ҳуқуқ институтларининг принциплари долзарб ҳисобланади. Чунки, меҳнат ҳуқуқининг принциплари тизими ишлаб чиқилмаган бўлиб, уларнинг кўпчилиги тарқоқ ҳолда учрайди ҳамда норма-принциплар шаклида ифодаланган бўлади. Шу сабабли меҳнат низолари институтида якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этишга қаратилган принципларни аниқ белгилаб олиш муҳим ўрин тутди. Меҳнат низоларини кўриб ҳал қилишнинг барча босқичларида амал қилинадиган асосий раҳбарий ғоялар ва қоидалар якка меҳнат низоларининг принциплари ҳисобланади. Якка меҳнат низоларини бевосита кўриб ҳал қилиш, меҳнат низоларини кўрувчи органларга мурожаат қилиш ҳуқуқи, меҳнат низоларини муқобил йўллар билан ҳал этиш, якка меҳнат низоларини қисқа муддатда кўриб чиқиш, меҳнат низоларини ҳал қилишда ходимдан ҳақ ундирилмаслиги, ходимнинг шикоят қилишига тўсқинлик қилмаслик, бузилган меҳнат ҳуқуқларини қайта тиклаш кабилар меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал қилишнинг принциплари сифатида эътироф этилиши лозим.

3. Якка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилишнинг муқобил йўллари тушунчаси ишлаб чиқилди. Унга кўра, меҳнат низоларини муқобил йўл билан ҳал этиш – меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низоларни суд тартибида кўриб чиқишнинг муқобил тизими бўлиб, у тарафлар ўртасида низони ҳал этиш мақсадида музокаралар олиб боришдан то улар ўртасида мазкур низони ўзаро ҳал этиш юзасидан келишув битимига эришилгунга қадар бўлган жараёни ўз ичига қамраб олувчи инновативон йўлдир.

4. Ўзбекистон Республикасида якка меҳнат низоларини ҳал қилишнинг муқобил йўллари ишлаб чиқиш талаб этилмоқда. Шу сабабли хорижий мамлакатларнинг бу борадаги тажрибасини инобатга олган ҳолда “дастлабки нейтрал баҳолаш (Early neutral evaluation)”, “манфаатларга асосланган ҳолда низоларни ҳал этиш (Interest-based problem-solving)”, “мини-суд (Minitrials)”, “ҳақиқатни аниқлаш (Fact-finding)”, “ўзаро музокара олиб бориш (Negotiation)” каби низоларни ҳал қилишнинг муқобил йўллари жорий этиш лозим.

5. Меҳнат низолари субъектларига кўра якка меҳнат низолари ва жамоага доир меҳнат низоларига бўлинади. Агар низо ходим ва иш берувчи ўртасида, шунингдек талаб индивидуал тусга эга бўлганда ходимлар ва иш берувчи ўртасида келиб чиққанда низолар якка меҳнат низоларини ташкил қилади. Ходим ва иш берувчи якка меҳнат низоларининг субъекти ҳисобланади, айтилиши вақтда улар низо тараф (даъвогар ёки жавобгар) сифатида ҳам иштирок этади. Якка меҳнат низоларининг субъекти сифатида ходим томонидан «илгари иш берувчи билан меҳнат муносабатларида бўлган шахс», «иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси тузиш рад этилган шахс» ҳам эътироф этилиши ва уларга бузилган меҳнат ҳуқуқларини тиклаш ҳуқуқи берилиши лозим.

## **II. Амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар:**

6. Якка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилишда муқобил тааллуқлилиқ қоидаларини жорий этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 260-моддасини қуйидаги мазмундаги тўртинчи қисм билан тўлдириш таклиф этилади:

### **«260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар**

Якка меҳнат низоларининг барча турлари меҳнат низолари комиссиясида ёки судда улар томонидан қарор қабул қилишга киришдан олдин исталган босқичда Ўзбекистон Республикасининг «Медиация тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкин».

7. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари доирасини белгилаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 269-моддасининг биринчи қисмини қуйидаги мазмундаги еттинчи ва саккизинчи бандлар билан тўлдириш таклиф этилади:

7) ходимлар ва иш берувчи жисмоний шахслар ўртасида келиб чиққан бўлса;

8) ўзини меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситилган деб ҳисоблаш ҳақида бўлса.

8. Меҳнат низолари бўйича даъво муддатларини оптималлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 270-моддасининг қуйидаги мазмундаги янги таҳрири таклиф этилади:

### **«270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари**

Ходим меҳнат низолари бўйича меҳнат низолари комиссиясига, судга ёки бошқа ваколатли органларга меҳнат ҳуқуқлари бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб (ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб) уч ой ичида мурожаат қилиши мумкин.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни ундириш ҳақидаги низолар бўйича зарар етказилганлиги мурожаат иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб уч ойни ташкил қилади.

Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш ва маънавий зиённи ундириш учун муддат белгиланмайди».

9. Меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда фойдаланиладиган муқобил йўллари белгилаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини 260<sup>1</sup>-модда билан тўлдириш таклиф этилади:

### **«260<sup>1</sup>-модда. Меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда фойдаланиладиган муқобил йўллар**

Якка меҳнат низоларини кўриш ва ҳал этишда қуйидаги муқобил йўллардан фойдаланилади:

якка меҳнат низоларини ўзаро музокаралар олиб бориш йўли билан кўриб ҳал этиш;

якка меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриб ҳал этиш;

якка меҳнат низоларини медиация тартиб-таомилида кўриб ҳал этиш;

якка меҳнат низоларини Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига зид

бўлмаган бошқа муқобил йўллар кўриб ҳал этиш».

10. Якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартибини такомиллаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 264-моддасини қуйидаги мазмундаги еттинчи, саккизинчи қисмлар билан тўлдириш таклиф этилади:

**«264-модда. Якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартиби**

Ходим меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида ушбу низони тугатишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколатга эга бўлмаган таркиби томонидан қабул қилинган қарор ғайриқонуний ҳисобланади».

11. Миллий қонунчилигида айнан меҳнат низоларини судгача, муқобил йўлларда кўриб чиқиш ва ҳал этишни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжат мавжуд эмаслигини инобатга олган ҳолда, Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этиш тартиби тўғрисида»ги Қонунини қабул қилиш таклиф этилади.

**III. Амалий тавсиялар:**

12. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги нормаларини амалиётга тўғри татбиқ этиш, меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда самарали ечим топиш ҳамда низолашаётган тарафларни ўзаро келиштириш борасида музокаралар олиб бориш маҳоратини ошириш мақсадида меҳнат низолари комиссиясига аъзоликка сайланган ходимларни ҳар йили тизимли равишда Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг Меҳнат ва ижтимоий муносабатлар академияси томонидан ўқитилишини ташкил этиш лозим.

13. Меҳнат низоларини кўриб ҳал этишга оид меҳнат қонунчилигининг суд амалиётида тўғри ва бир хилда талқин этилиши ҳамда қўлланилишини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Меҳнат низоларини судлар томонидан кўриб ҳал этишда қонунчиликни қўллаш тўғрисида»ги қарорини қабул қилиш таклиф этилади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА  
DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ  
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЮРИДИЧЕСКОМ  
УНИВЕРСИТЕТЕ**

---

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**РАХИМКУЛОВА ЛОЛА УЛУГМУРАДОВНА**

**ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ  
ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации доктора философии (Doctor of Philosophy) по юридическим наукам

**Ташкент – 2021**

**Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за №В2021.1.PhD/Уч485.**

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-странице Научного совета ([www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash](http://www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash)) и Портале Информационной образовательной сети «Ziynet» ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)).

**Научный руководитель:** **Усманова Муборак Акмалджановна**  
доктор юридических наук, профессор

**Официальные оппоненты:** **Аминжонова Матлуба Ахмедовна**  
доктор юридических наук, профессор

**Саттарова Гулноза Джкуракуловна**  
доктор юридических наук, доцент

**Ведущая организация:** **Центр повышения квалификации юристов при Министерстве юстиции Республики Узбекистан**

Защита диссертации состоится 25 декабря 2021 года в 14.00 на заседании Разового научного совета на основе Научного совета DSc.07/30.12.2019.Уч.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г.Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (998971) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрирована за №998). (Адрес: 100047, г.Ташкент, ул. А.Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан 7 декабря 2021 года.

(протокол реестра № 19 от 7 декабря 2021 года).

**И.Р.Рустамбеков**

Председатель Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

**Д.Ю.Хабибуллаев**

Научный секретарь Разового научного совета по присуждению ученых степеней, кандидат юридических наук, профессор

**Н.Ф.Имомов**

Председатель научного семинара при Разовом научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

## Введение (Аннотация докторской (PhD) диссертации)

**Актуальность и необходимость темы диссертации.** Лишение в всем мире 400 миллионов рабочих мест, ухудшающееся социально-экономическое положение 76 процентов работодателей и работников, работающих неофициально показывает, что защита трудовых прав является глобальной проблемой. По данным Международной организации труда, в настоящее время в трудовые отношения привлечены 152 миллиона детей. Около 25 миллионов человек привлекаются к принудительному труду. Женщинам, занимающимся той же профессией или специальностью, платят на 20,5 процента меньше по сравнению с мужчинами. Также, сотни миллионов людей сталкиваются с дискриминацией в трудовых отношениях<sup>1</sup>. Кроме того, проблемы, связанные с потерей 255 миллионов рабочих мест и 3,7 триллиона долларов заработной платы в 2020 году в результате пандемии COVID-19, признанной в качестве крупнейшего кризиса в мировой истории, отражают актуальность выбранной темы в мировом масштабе<sup>2</sup>.

На международной арене количество индивидуальных трудовых споров в виде заявлений и жалоб, подаваемых работниками, увеличивается день ото дня. Согласно исследованию Международной организации труда 2016 года, факторы, приводящие к этим спорам, сложны и различаются в разрезе государств. В частности, в качестве частых причин отмечается рост стремления работников защищать свои трудовые права, значительное снижение охвата работников коллективными договорами, а также высокий риск расторжения трудовых договоров работодателями. Разнообразие причин, которые приводят к индивидуальным трудовым спорам, в свою очередь, влечет предупреждение этих споров и совершенствование их разрешения<sup>3</sup>.

В республике в последние годы особое внимание уделяется скорейшему и справедливому разрешению споров, осуществляется целый ряд адресных мер. В частности, осуществляется масштабная системная работа по созданию единой системы досудебного разрешения споров в государственных органах, по превращению медиации, третейских судов, а также международного арбитража в эффективные альтернативные институты разрешения споров, которые будут пользоваться доверием граждан и предпринимателей. Одним из важных практических шагов в этом направлении стало принятие Постановления Президента Республики Узбекистан от 17 июня 2020 года № ПП-4754 «О мерах по дальнейшему совершенствованию механизмов альтернативного разрешения споров». В частности, необходимо кардинально пересмотреть нормы Трудового кодекса Республики Узбекистан, касающиеся

---

<sup>1</sup> Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work // [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_757247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_757247.pdf)

<sup>2</sup> Reinvigorate labour market institutions to address present crisis and future challenges // [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_806424/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_806424/lang--en/index.htm)

<sup>3</sup> Resolving individual labour disputes: a comparative overview / edited by Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick ; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016.

Комиссии по трудовым спорам. Также существует потребность в разработке единой правовой нормы, регулирующей урегулирование индивидуальных трудовых споров, стадии взаимных переговоров, которые являются альтернативными способами судебной системы, рассмотрения с участием посредника и разрешения споров в судебном порядке. По статистике, количество обращений в Генеральную прокуратуру Республики Узбекистан со стороны сотрудников и работодателей по поводу нарушений трудового законодательства в 2018 году составило 89 469, в 2019 году - 88 535 и в 2020 году - 64 365<sup>1</sup>. Кроме того, по данным авторитетной международной рейтинговой организации WJP Rule of Law, Узбекистан занимает 85-е место из 139 стран по уровню применения законов в стране. В этом индексе трудовые права получили 0,45 балла, то есть показали уровень ниже среднего показателя<sup>2</sup>. Для дальнейшего повышения показателей республики в подобных международных рейтингах возникает необходимость дальнейшего совершенствования процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих в трудовых отношениях, всестороннего исследования этой сферы.

Анализ показывает, что в условиях современной рыночной экономики наблюдается целый ряд недостатков касательно механизма своевременного рассмотрения и эффективного разрешения в уполномоченных государственных органах индивидуальных трудовых споров. Так, согласно статистическим данным, число обращений в Генеральную прокуратуру Республики Узбекистан по поводу нарушений трудового законодательства со стороны работников, а также работодателей, составило в 2018 году 89 469, в 2019 году – 88 535 и в 2020 году – 64 365 обращений. Вместе с тем, в 2018 году гражданскими судами было рассмотрено 4785 трудовых споров, в 2019 году - 4233, а за 9 месяцев 2020 года – 3697 дел о трудовых спорах<sup>3</sup>. Кроме того, не определение в законодательстве права субъектов трудовых споров по разрешению трудовых споров, отсутствие механизма разрешения трудовых споров путем взаимных переговоров между работодателем и работником, разрешения споров, возникающих в трудовых отношениях альтернативными путями, в том числе необходимость совершенствования норм законодательства, регулирующей деятельность комиссии по трудовым спорам, являющейся одним из органов, уполномоченных рассматривать индивидуальные трудовые споры, а также потребность дальнейшего совершенствования судебного рассмотрения и разрешения трудовых споров порождают необходимость глубокого и всестороннего исследования данной сферы.

Данное диссертационное исследование в определенной степени

---

<sup>1</sup> На основании справки Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан от 29 мая 2021 года № 10.1/36-54995-21.

<sup>2</sup> WJP Rule of Law Index Permissions World Justice Project 1025 Vermont Avenue, NW, Suite 1200 Washington, DC 20005 USA // <https://worldjusticeproject.org>.

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси томонидан расмий тақдим этилган маълумот (10.1/36-54995-21-сон хати).

послужит реализации задач, определенных в Трудовом кодексе (1995), Законах Республики Узбекистан «Об охране труда» (2016), «О медиации» (2018), «О профессиональных союзах» (2019), «О занятости населения» (2020), Указе Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 г. №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», Постановлении от 20 августа 2018 г. №ПП-3913 «О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан».

**Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики.** Диссертация выполнена по приоритетному направлению развития науки и технологии республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

**Степень изученности проблемы.** Диссертация является первой комплексной исследовательской работой, посвященной рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Узбекистане. Некоторые аспекты данной темы в качестве объекта диссертационного исследования изучены в научных работах М.М.Мамасиддикова (рассмотрение трудовых споров в суде), М.Ю. Гасанова (договорная форма установления трудовой функции), А.А. Иноятова (увольнение работника по инициативе администрации), Г.М. Мурадовой (социальная защита), Г.Д.Саттаровой (коллективно-договорное регулирование трудовых отношений), Ю.Турсунова (трудовое право, международное трудовое право), М.А.Усмановой (социальное обеспечение и защита), Д.С. Атаджановой (труд женщин и лиц, занимающихся выполнением семейных обязанностей), М.Ж.Зиядуллаева (правовые основы пенсионной системы по возрасту), Ш.А.Исмаилова (труд отдельных категорий работников), М.М.Махаматова (сотрудничество Узбекистана с МОТ), Б.Т.Мусаева (коллизивно-правовое регулирование трудовых отношений), М.А.Рахимова (защита прав работников).

Следует в этой связи отметить, что научные исследования касательно темы исследования, непосредственно изучались учеными зарубежных государств. В частности, Р.М.Агапов, А.Г.Мостовщиков, А.А.Бережнов, А.Н.Миронова, И.А.Костян, Е.С.Панина, Т.Э.Ашурова, К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова, П.Е.Морозов, Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, Isabelle Daugareilh, Anthony Forsyth и ряд других ученых комплексно исследовали причины возникновения индивидуальных трудовых споров, отдельные аспекты касательно их рассмотрения в досудебном и судебном порядке<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Полный список научных работ данных ученых приведен в списке использованной литературы диссертации.

**Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация.** Тема диссертации осуществлена в рамках научных проектов «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научных, теоретических и практических проблем регулирования рынка труда» (2017-2021), «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных на основе теоретического исследования законодательной практики развитых стран и достижений международного трудового права» (2017–2021) проведенных в рамках плана научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета.

**Цель исследования** является выявление проблем, связанных с рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров, а также разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций, направленных на решение этих проблем.

**Задачи исследования:**

изучение понятия, предмета, причин классификации и возникновения индивидуальных трудовых споров;

изучение субъектов индивидуальных трудовых споров и их правового статуса;

демонстрация принципов разрешения индивидуальных трудовых споров и их значимости;

изучение альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров;

рассмотрение разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам;

разработка предложений по совершенствованию порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в судах.

рассмотреть возможность использования онлайн-процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров с применением информационных технологий.

**Объектом исследования** является система правовых отношений, связанных с рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров.

**Предмет исследования** составляют нормативно-правовые акты, регулирующие рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров, правоприменительная практика, законодательство и опыт зарубежных стран, существующие в юридической науке концептуальные подходы, научно-теоретические взгляды.

**Методы исследования.** В процессе проведения исследования использовались такие методы, как сравнительно-правовое исследование, логический, функциональный, структурный, аналитический, исторический, комплексное изучение научных источников, социологический, эмпирическое исследование, анализ статистических данных.

**Научная новизна исследования** состоит в следующем:

обосновано, что индивидуальные трудовые споры – это разногласия,

возникающие между работодателем и работником в связи с применением трудового законодательства, иных трудовых документов и правил охраны труда, условий трудового договора, а также установления новых условий труда для работника или изменением существующих трудовых условий;

обосновано, что сторонами индивидуального трудового спора являются работодатель и работник, лицо, ранее имевшее трудовые отношения с работодателем, а также лицо, с которым работодатель отказался заключить трудовой договор;

обосновано, что все виды индивидуальных трудовых споров до вынесения решения комиссией по трудовым спорам или судом на любой стадии могут быть переданы медиатору для рассмотрения в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О медиации»;

разработаны правила касательно возможности обращения в комиссию по трудовым спорам, суд или другие компетентные органы в течение трех месяцев с момента, когда стало известно или должно было стать известно о нарушении трудовых прав (по спорам о восстановлении на работу со дня выдачи копии приказа о расторжении трудового договора), а также не установлении сроков возмещения вреда здоровью и взыскания компенсации морального вреда;

обосновано, что индивидуальные трудовые споры между работниками и работодателями-физическими лицами, а также лицами, считающими себя подвергнутыми дискриминации в сфере занятости и обучения должны рассматриваться непосредственно в суде.

**Практические результаты исследования** заключаются в следующем:

переработано понятие индивидуальных трудовых споров, а его содержание дополнено положениями об установлении новых условий труда или изменении существующих условий;

обоснована необходимость включения в Трудовой кодекс Республики Узбекистан принципов рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров;

разработано авторское определение понятия альтернативного разрешения трудовых споров, взаимных переговоров при разрешении трудовых споров;

обоснована разработка Типового положения о Комиссии по трудовым спорам, которое должно включать все процедурные правила, связанные с деятельностью Комиссии по трудовым спорам;

обоснована необходимость внедрения Рекомендации 130 МОТ по эффективному разрешению трудовых споров в национальное законодательство;

обосновано внедрение в практику применения судебной медиации при разрешении трудовых споров в качестве отдельного этапа разрешения споров на досудебной стадии;

обосновано принятие Закона Республики Узбекистан «О порядке рассмотрения и разрешения трудовых споров».

**Достоверность результатов исследования.** Результаты исследования основаны на нормах национального законодательства, опыте развитых государств, правоприменительной практики, опросах, формах экспертной оценки. Результаты анализа статистических данных обобщены, оформлены соответствующими актами. Выводы, предложения и рекомендации прошли апробацию, их результаты опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях. Полученные результаты одобрены уполномоченными органами и внедрены в практику.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования выражается в обогащении доктрины национального трудового права новыми понятиями, в том числе разрешении индивидуальных трудовых споров альтернативными способами, проведение взаимных переговоров при рассмотрении и разрешении трудовых споров. Предложения и рекомендации могут быть использованы в проведении в будущем научно-исследовательских работ, разработке нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений, подготовке комментариев к нормам законодательства.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью их использования при обучении модулей «Трудовое право», «Разрешение трудовых споров», «Сравнительное трудовое право», подготовке практических пособий для работодателей, работников и профессиональных союзов, разработке постановлений Пленума Верховного суда.

**Внедрение результатов исследования.** Полученные в ходе исследования результаты использованы в следующем:

предложение о том, что индивидуальные трудовые споры – это разногласия, возникающие между работодателем и работником в связи с применением трудового законодательства, иных трудовых документов и правил охраны труда, условий трудового договора, а также установления новых условий труда для работника или изменением существующих трудовых условий, нашло свое отражение в статье 542 проекта новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 20 мая 2021 года №06/1-05/65). Это предложение позволило включить в содержание понятия индивидуальных трудовых споров разногласия, возникающие в связи с установлением новых условий труда для работника и изменением существующих условий труда;

предложение о том, что сторонами индивидуального трудового спора являются работодатель и работник, лицо, ранее имевшее трудовые отношения с работодателем, а также лицо, с которым работодатель отказался заключить трудовой договор, нашло свое отражение в статье 544 проекта новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 20 мая 2021 года

№06/1-05/65). Это предложение служило для определения круга сторон индивидуального трудового спора;

предложение о том, что все виды индивидуальных трудовых споров до вынесения решения комиссией по трудовым спорам или судом на любой стадии могут быть переданы медиатору для рассмотрения в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О медиации», нашло свое отражение в статье 545 проекта новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 20 мая 2021 года №06/1-05/65). Предложение послужило рассмотрению индивидуальных трудовых споров медиаторами на альтернативной основе;

предложение касательно возможности обращения в комиссию по трудовым спорам, суд или другие компетентные органы в течение трех месяцев с момента, когда стало известно или должно было стать известно о нарушении трудовых прав (по спорам о восстановлении на работу со дня выдачи копии приказа о расторжении трудового договора), а также не установлении сроков возмещения вреда здоровью и взыскания компенсации морального вреда, нашло свое отражение в статье 560 проекта новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 20 мая 2021 года №06/1-05/65). Предложение послужило унификации и продлению сроков давности по индивидуальным трудовым спорам;

предложение о том, что индивидуальные трудовые споры между работниками и работодателями-физическими лицами, а также лицами, считающими себя подвергнутыми дискриминации в сфере занятости и обучения должны рассматриваться непосредственно в суде, нашло свое отражение в статье 558 проекта новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 20 мая 2021 года №06/1-05/65). Предложение расширяет сферу индивидуальных трудовых споров, которые могут рассматриваться непосредственно в суде.

**Апробация результатов исследования.** Результаты данного исследования обсуждены на 4 научных конференциях, в том числе на 2 международных, 2 республиканских научно-практических конференциях.

**Опубликование результатов исследования.** По теме диссертации опубликовано 17 научных работ, в том числе 1 монография, 12 научных статей (3 из них в зарубежных изданиях).

**Структура и объем диссертации.** Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 145 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении диссертации (аннотации диссертации)** приведены данные об актуальности и необходимости темы диссертации, соответствии исследования приоритетным направлениям развития науки и техники республики, степени изученности исследуемой проблемы, связи темы с основными направлениями научных исследований высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация, цели и задачах, объекте и предмете, методах исследования, научной новизне и практических результатах, достоверности результатов, научной и практической значимости результатов исследования, их внедрении, апробации и опубликовании результатов исследования, а также объеме и структуре диссертации.

В первой главе диссертации, озаглавленной **«Общая характеристика индивидуальных трудовых споров»**, проведен научный анализ понятия индивидуальных трудовых споров, его предмета, классификации и причин возникновения, субъектов индивидуальных трудовых споров и их правового статуса, принципов разрешения индивидуальных трудовых споров.

В этой главе рассмотрено понятие индивидуальных трудовых споров и его содержание. Согласно статье 259 Трудового кодекса Республики Узбекистан индивидуальные трудовые споры — это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников. В данной статье индивидуальными трудовыми спорами признаются только споры, возникающие в связи с применением трудового законодательства или трудового договора. Однако индивидуальные трудовые споры как правовое понятие также подразумевают разногласия по поводу установления новых условий труда или изменения существующих. Это подтверждается нормами части третьей статьи 260, частей первой и второй статьи 280 Трудового кодекса Республики Узбекистан. В соответствии с настоящими нормами по выбору работника индивидуальные трудовые споры об определении условий труда рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом. В том числе, положение об установлении новых индивидуальных условий труда и изменении существующих условий также включены в понятие индивидуальных трудовых споров в трудовом законодательстве зарубежных стран. В частности, в статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации, в статье 411 Трудового кодекса Кыргызской Республики, в определениях индивидуальных трудовых споров видно, что индивидуальными трудовыми спорами признаются не только споры по применению норм законов или локальных актов, но и споры по поводу определения и изменения условий труда.

Предметом индивидуальных трудовых споров являются трудовые права, интересы и обязанности сторон трудового договора, порождающие эти споры и носящие индивидуальный характер. Субъективные права, законные интересы и ненадлежащее исполнение юридических обязательств сторонами трудовых отношений являются предметом спора. Предмет индивидуальных трудовых споров может быть комплексным и разнообразным.

Индивидуальные трудовые споры можно классифицировать по разным признакам. Большинство ученых-правоведов (А. Инояттов, М. Усманова, М.Мамасиддигов, Ю.Турсунов, Ш.Газиев, Т.Ханукаева) делят индивидуальные трудовые споры на 3 основные категории. По предмету – индивидуальные и коллективные трудовые споры, по содержанию – споры, возникающие из правовых споров и интересов, а в зависимости от подведомственности – споры, рассматриваемые в комиссии по трудовым спорам и непосредственно в суде. Также встречаются деления индивидуальных трудовых споров на судебные и внесудебные.

Причины индивидуальных трудовых споров тоже различаются. Анализируя мнения ученых по этому поводу, их можно разделить на 3 основные группы. В первую группу входят экономические причины (Г.Галиакбарова), во вторую группу – причины правового характера (В.Н.Толкунова), в третью группу – причины социального характера (А.Инояттов).

В разрешении трудовых споров его субъекты также играют важную роль. По субъектам трудовые споры делятся на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. Когда спор возникает между работником и работодателем, а также между работниками и работодателем, если требование носит индивидуальный характер, спор представляет собой индивидуальные трудовые споры. Работник и работодатель являются субъектами индивидуальных трудовых споров, вместе с тем они являются сторонами в споре (истец или ответчик). Кроме того, работники, ранее состоявшие в трудовых отношениях с работодателем (бывшие работники), а также лица, желающие вступить в трудовые отношения с работодателем, также должны быть признаны субъектами индивидуальных трудовых споров. Есть и другие лица (профсоюзы, государственная инспекция труда, прокуратура), которые обращаются в суд для защиты прав сторон. Они не признаются субъектами индивидуальных трудовых споров, но признаются лицами, возбуждающими гражданское дело, содействующими рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

Принципы правовых институтов в трудовом праве актуальны. Поскольку система принципов трудового права не разработана, большинство из них разрознены и выражены в виде норм-принципов. Поэтому важно четко определить принципы, направленные на разрешение индивидуальных трудовых споров в институте трудовых споров. Основные руководящие идеи и правила, которые применяются на всех этапах разрешения трудовых споров,

признаются принципами индивидуальных трудовых споров. К ним можно отнести право непосредственного разрешения индивидуальных трудовых споров, право обращения в органы по разрешению трудовых споров, альтернативное разрешение трудовых споров, разрешение индивидуальных трудовых споров в короткие сроки и отсутствие платы с работника, невоспрепятствование работнику подать жалобу, восстановление нарушенных трудовых прав.

Во второй главе диссертации, озаглавленной **«Разрешение индивидуальных трудовых споров альтернативными путями»**, проанализированы теоретические и практические вопросы внедрения альтернативных путей разрешения индивидуальных трудовых споров и рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

По мнению диссертанта, процесс глобализации, особенно показатели стремительного развития оказания экономических услуг, стал причиной изменения многими государствами своей национальной трудовой политики. Они начали понимать, что экономический рост государства во многом может быть достигнут за счет установления стабильных отношений между работниками и работодателями, находящимися в трудовых отношениях, а также налаживания механизма быстрого и эффективного разрешения любых разногласий, возникающих в связи с применением правил труда.

В Узбекистане также существует необходимость в разработке новых научно-теоретических правил и совершенствовании законодательства о досудебном, альтернативном и судебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров. В частности, введение альтернативного и досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров позволит разрешать споры в короткие сроки и с небольшими затратами.

Отсутствие концепций альтернативного и досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров вызвало ряд дискуссий. На основе анализа взглядов ряда ученых (М. Романенко, Д. Давыденко, А. Брыжинский, С. Стэман, Ю. Броун, Дж. Фарис) было разработано авторское определение данного понятия. Согласно этому определению, альтернативное разрешение спора – это альтернативный способ рассмотрения и разрешения трудового спора в суде, который охватывает процесс от стадии взаимных переговоров между сторонами спора до заключения мирового соглашения. Также исследованы альтернативные подходы к разрешению индивидуальных трудовых споров и их специфические преимущества, и недостатки. Кроме того, были проанализированы внедрение альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров включают (Early neutral evaluation), решение проблем на основе учета интересов (Interest-based problem-solving), мини-суды (Minitrials), установление фактов (Fact-finding), переговоры (Negotiation). Были проанализированы установление фактов и «переговоры».

Изучены мнения о том, что досудебное разрешение трудовых споров отличается от альтернативного разрешения споров. Стадия разрешения трудовых споров оговаривается в законе или согласовывается в договорах и является обязательной для применения сторонами. Несоблюдение этой процедуры является основанием для отклонения судом заявления. Поддерживается мнение ученых (Ф. Отаханов, М. Рахимов) если разрешение индивидуальных трудовых споров организовано на основе пошаговых правил.

Диссертантом критически рассмотрена деятельность комиссии по трудовым спорам, являющегося одним из уполномоченных органов в рассмотрении трудовых споров, подробно рассмотрены объективные и субъективные факторы, которые приводят на сегодняшний день к ее неэффективной деятельности, а также проанализированы взгляды ученых отрасли касательно будущей деятельности этой комиссии. Исследователь делит мнение ученых по этому поводу на две группы: 1) выдвигающие предложение полного прекращения деятельности комиссии (Е. Сафанова, Р. Агапов, М.Мамасиддиқов); 2) сторонники восстановления положения комиссии и определения обязательности ее деятельности в качестве предварительного органа при разрешении трудовых споров (Т. Сошникова, В. Архипов).

В данной главе выдвинут ряд предложений, связанных с совершенствованием работы комиссии по трудовым спорам. В частности, к ним можно отнести предложения внести в Трудовой кодекс Республики Узбекистан положения касательно создания комиссии по трудовым спорам в структурных подразделениях предприятия, внесения письменного предложения о создании комиссии, порядок определения деятельности комиссии локальными актами, утвержденными работодателем и профсоюзом по взаимному согласию, обязательной регистрации заявления работника в комиссию по трудовым спорам, подготовке для рассмотрения индивидуального трудового спора, возможности прекращения трудового спора на любой стадии рассмотрения в комиссии, основания отказа в приеме заявления работника, установления гарантий для членов комиссии по трудовым спорам.

Также сделан вывод о необходимости ратификации Рекомендации МОТ от 29 июня 1969 г. №130 «О рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения». Поскольку, в Рекомендации МОТ уделено особое внимание наличию специального органа, специализирующегося на непосредственном разрешении спорных ситуаций, возникших на каждом предприятии, а также его функции.

В третьей главе диссертации «Трудовая юстиция по разрешению индивидуальных трудовых споров в Узбекистане» исследуется подведомственность индивидуальных трудовых споров, правовое регулирование использования судебной медиации при их разрешении в судах, значение т перспективы специализации судов, а также судей,

рассматривающих трудовые споры в Узбекистане.

В данной главе диссертантом анализируются взгляды ученых отрасли в части (В.Толкунова, М.Мамасиддиқов, Г.Галиакбарова) и трудовое законодательство ряда зарубежных государств (Беларусь, Туркменистан, Таджикистан, Кыргызстан, Азербайджан, Монголия). Диссертантом индивидуальные трудовые споры подразделяются на три группы в зависимости от подведомственности их рассмотрения тем или иным органом: 1) споры, рассматриваемые и разрешаемые комиссией по трудовым спорам; 2) споры, рассматриваемые и разрешаемые в судах по гражданским делам; 3) трудовые споры, относящиеся к отдельным категориям государственных служащих и рассматриваемые в особом порядке.

Поддерживаются взгляды ученых (М.Мамасиддиқов) об установлении альтернативных правил привлечения к рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Также с учетом опыта развитых стран (Австралия, Канада, Франция, Великобритания, Германия) предлагается закрепить в Трудовом кодексе Республики Узбекистан положение об обязательном использовании судебной медиации на предварительной стадии рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Диссертантом проанализированы высказанные учеными мнения о необходимости принятия Трудового процессуального кодекса, при этом мнения ученых по данной теме подразделены на следующие три группы: 1) сторонники выделения из состава Трудового кодекса свода норм, связанных с разрешением трудовых споров в судебном порядке, и включения в соответствующий раздел Гражданского процессуального кодекса; 2) выдвинувшие мнение, что самостоятельного трудового процесса не существует, рассмотрение и разрешение трудовых споров в судебном порядке представляет собой совокупность норм, входящих в гражданское процессуальное право; 3) сторонники создания Трудового процессуального кодекса, а также специальных трудовых судов для эффективной защиты трудовых прав субъектов трудовых отношений, в частности работников.

Правила разрешения индивидуальных трудовых споров устанавливаются трудовым и гражданско-процессуальным законодательством. Однако отсутствуют нормы в развитии альтернативного и судебного надзора и разрешения индивидуальных трудовых споров. В связи с этим предлагается принять Закон Республики Узбекистан «О порядке рассмотрения и разрешения трудовых споров». Такое законодательство действует в зарубежных странах (Россия, Казахстан).

Также с целью обеспечения правильного и единообразного толкования и применения в судах общей юрисдикции норм трудового законодательства о рассмотрении и разрешении трудовых споров, предлагается разработать постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении законодательства при рассмотрении и разрешении судами трудовых споров».

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате научного исследования по теме касательно рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, разработаны следующие научно-теоретические и практические рекомендации и выводы:

### **I. Научно-теоретические заключения:**

1. Определение понятия индивидуальных трудовых споров в трудовом законодательстве не полностью раскрывает его содержание. С учетом формирования в последние годы новых подходов к содержанию индивидуальных трудовых споров разработано авторское определение данного понятия. В соответствии с ним, «индивидуальные трудовые споры – это разногласия, возникающие между работодателем и работником в связи с применением трудового законодательства, иных трудовых документов и правил охраны труда, условий трудового договора, а также установления новых условий труда для работника или изменением существующих трудовых условий».

2. Принципы правовых институтов в трудовом праве являются актуальными. Это связано с тем, что не разработана система принципов трудового права, многие из которых разрознены и выражены в форме норм принципов. Поэтому важно четко определить принципы, направленные на разрешение индивидуальных трудовых споров в институте трудовых споров. Основными руководящими идеями и правилами, которые применяются на всех этапах разрешения трудовых споров, являются принципами индивидуальных трудовых споров. Право на прямое разрешение индивидуальных трудовых споров, право на обращение в органы по разрешению трудовых споров, альтернативное разрешение трудовых споров, краткосрочное рассмотрение индивидуальных трудовых споров, невыплата заработной платы при разрешении трудовых споров, не препятствовать жалобой сотрудника, такие как восстановление, следует признать принципами рассмотрения и разрешения трудовых споров.

3. Разработано понятие альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров. В соответствии с ним, альтернативное разрешение споров – это альтернативная система судебного урегулирования споров, возникающих из трудовых отношений, инновационный способ, который включает в себя весь процесс, начиная от переговоров между сторонами по разрешению спора до тех пор, пока между ними не будет достигнуто соглашение об урегулировании спора.

4. Использование судебной медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров в судах следует признать обязательной стадией перед рассмотрением таких споров в суде. При невозможности разрешения индивидуального трудового спора между сторонами на данной стадии он разрешается в судебном порядке.

Республике Узбекистан необходимо разработать альтернативные способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Поэтому, принимая во внимание опыт зарубежных стран в этой области необходимо внедрить «ранняя нейтральная оценка» (Early neutral evaluation), «решение проблем на основе интересов» (Interest-based problem-solving), «минисуды» (Minitrials), «Установление истины» (Fact-finding) » и «переговоры» (Negotiation).

5. Установленные в стране правила карантина должны признаваться судами как уважительная причина просрочки искового срока при обращении в суд по трудовому спору.

По предметам трудовые споры делятся на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. Когда возникает спор между работником и работодателем, а также спор между работником и работодателем, когда претензии носит индивидуальный характер будут составлять индивидуальный трудовой спор. Работник и работодатель являются субъектами индивидуальных трудовых споров, а также являются сторонами в споре (истец или ответчик). Субъект индивидуального трудового спора также должен быть признан работником «лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем», «лицом, отказавшимся от заключения трудового договора работодателем» и предоставлено право на восстановление нарушенных трудовых отношений.

## **II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства:**

6. В целях введения правил альтернативной подведомственности при разрешении индивидуальных трудовых споров предлагается дополнить статью 260 Трудового кодекса Республики Узбекистан частью четвертой следующего содержания:

### **«Статья 260. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Все виды индивидуальных трудовых споров на любой стадии до вынесения решения комиссией по трудовым спорам или в суде могут быть переданы медиатору для рассмотрения в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О медиации».

7. Для определения круга трудовых споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в районных (городских) судах, предлагается дополнить часть первую статьи 269 Трудового кодекса Республики Узбекистан абзацами седьмым и восьмым:

7) между работником и работодателями - физическими лицами;

8) о случаях признания себя дискриминированным в сфере труда и обучения.

8. В целях оптимизации сроков рассмотрения жалоб по трудовым спорам предлагается принять статью 270 Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции:

### **«Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора**

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам, суд или другой компетентный орган в течение трех месяцев с даты, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав (по спорам о восстановлении на работу со дня выдачи копии приказа о расторжении трудового договора).

По спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, — три месяца со дня обнаружения работодателем причиненного вреда.

Для возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, срок не устанавливается».

10. Предлагается ввести новую статью 260<sup>1</sup>, выражающую виды альтернативных путей рассмотрения и разрешения трудовых споров:

#### **«Статья 260<sup>1</sup>. Альтернативные способы, используемые при рассмотрении и разрешении трудовых споров**

Трудовые конфликты и споры разрешаются путем проведения взаимных переговоров;

трудовые конфликты и споры рассматриваются и разрешаются в комиссии по трудовым спорам (при наличии на предприятии);

трудовые конфликты и споры разрешаются путем процедур медиации;

трудовые конфликты и споры могут разрешаться иными альтернативными способами, не противоречащими законодательству Республики Узбекистан».

11. В целях совершенствования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии предлагается дополнить статью 264 Трудового кодекса Республики Узбекистан частями седьмой, восьмой следующего содержания:

#### **«Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии**

Работник вправе прекратить трудовой спор на любой стадии его рассмотрения комиссией по трудовым спорам.

Решение, принятое неполномочным составом комиссии по трудовым спорам, считается незаконным».

12. С учетом того, что трудовое законодательство не содержит нормативно-правового акта, регулирующего рассмотрение и разрешение трудовых споров альтернативными способами и в судебном порядке, предлагается принять Закон Республики Узбекистан «О порядке рассмотрения и разрешения трудовых споров».

### **III. Практические предложения:**

13. В целях повышения навыков правильного применения норм трудового законодательства Республики Узбекистан, эффективного разрешения трудовых споров, а также повышения мастерства по проведению

переговоров по взаимному согласованию спорящих сторон, следует организовать на системной основе ежегодное обучение работников избранных в членство комиссии по трудовым спорам, Академией трудовых и социальных отношений Федерации профсоюзов Узбекистана.

14. В целях обеспечения правильного и единообразного толкования и применения в судах общей юрисдикции норм трудового законодательства о рассмотрении и разрешении трудовых споров, предлагается разработать постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении законодательства при рассмотрении и разрешении судами трудовых споров».

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE SCIENTIFIC  
COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES**

**DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 AT**

---

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

**RAHIMQULOVA LOLA ULUGMURODOVNA**

**RESOLVING INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES**

12.00.05 – Labour law. Social security law

**DOCTORAL (PhD) DISSERTATION ABSTRACT  
ON LEGAL SCIENCES**

**Tashkent – 2021**

**The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2021.1.PhD/Yu485.**

The doctoral dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian and english (summary)) on the website of Scientific council ([www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash](http://www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash)) and Information educational portal «Ziyonet» ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Supervisor:** **Usmanova Muborak Akmaljanovna**  
Doctor of Science in Law, Professor

**Official opponents:** **Aminjonova Matluba Axmedovna**  
Doctor of Science in Law, Professor  
**Sattarova Gulnoza Djurakulovna**  
Doctor of Philosophy, Associate Professor

**The leading organization:** **Lawyers' Training Center under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan**

The defence of the dissertation will be held on December 25, 2021 at 14.00 at the Session of One-time scientific council on the basis of the scientific council DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 at Tashkent State University Of Law (Address: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; fax: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

The doctoral dissertation (PhD) is available at the Information-Resource Center of Tashkent State University Of Law (registered under No.998), (Address: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation submitted on December 7, 2021.

(Registry protocol № 19 on December 7, 2021).

**I.R.Rustambekov**

Chairman of one-time Scientific Council for awarding Scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

**D.Y.Khabibullaev**

Acting Secretary of one-time Scientific Council for awarding scientific degrees, Candidate of Science in Law, Professor

**N.F.Imomov**

Chairman of Scientific Seminar under one-time Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

## INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

**The aim of the research** is to identify problems related to the consideration and resolution of individual labor disputes, as well as to develop scientifically based proposals and recommendations aimed at solving these problems.

**The object of the study** is the system of social and legal relations related to the consideration and resolution of individual labor disputes.

**The scientific novelty of the research** is as follows:

it is substantiated that individual labor disputes are disagreements arising between an employer and an employee in connection with the application of labor legislation, other labor documents and labor protection rules, the terms of an employment contract, as well as the establishment of new working conditions for an employee or a change in existing labor conditions;

it is supported that the parties to the individual labor dispute are the employer and the employee, a person who previously had an employment relationship with the employer, as well as a person with whom the employer refused to conclude an employment contract;

it is substantiated that all types of individual labor disputes, before a decision is made by a labor dispute commission or a court at any stage, can be transferred to a mediator for consideration in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan "On Mediation";

rules have been developed regarding the possibility of appealing the labor dispute commission, the court or other competent authorities within three months from the moment when it became known or should have become aware of the violation of labor rights (in disputes about reinstatement to work from the date of issuance of a copy of the order to terminate the employment contract), as well as failure to establish terms for compensation for harm to health and recovery of compensation for moral damage;

it is substantiated that individual labor disputes between employees and employers-individuals, as well as persons who consider themselves discriminated against in the field of employment and training should be tried directly in court.

**The implementation of the research results** is as follows:

the proposal that individual labor disputes are disagreements arising between an employer and an employee in connection with the application of labor legislation, other labor documents and labor protection rules, the terms of an employment contract, as well as the establishment of new working conditions for an employee or changes in existing labor conditions, was reflected in article 542 of the draft of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Combating Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated May 20, 2021 No. 06 / 1-05 / 65). This proposal made it possible to include in the content of the concept of individual labor disputes disagreements arising in connection with the establishment of new working conditions for an employee and changes in existing working conditions;

the proposal that the parties to an individual labor dispute are the employer

and the employee, a person who previously had an employment relationship with the employer, as well as a person with whom the employer refused to conclude an employment contract, was reflected in article 544 of the draft of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Combating Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated May 20, 2021 No. 06 / 1-05 / 65). This proposal served to determine the range of parties to an individual labor dispute;

the proposal that all types of individual labor disputes, before a decision is made by a labor dispute commission or a court at any stage, can be transferred to a mediator for consideration in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan "On Mediation", was reflected in Article 545 of the draft of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Combating Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated May 20, 2021 No. 06 / 1-05 / 65). The proposal served to consider individual labor disputes by mediators on an alternative basis;

the proposal regarding the possibility of appealing the labor dispute commission, the court or other competent authorities within three months from the moment when it became known or should have become aware of the violation of labor rights (in disputes about reinstatement to work from the date of issuance of a copy of the order to terminate the employment contract), as well as the failure to establish terms for compensation for harm to health and recovery of compensation for moral damage, was reflected in article 560 of the draft of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Combating Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated May 20, 2021 No. 06 / 1-05 / 65). The proposal served to unify and extend the statute of limitations for individual labor disputes;

the proposal that individual labor disputes between employees and employers-individuals, as well as persons who consider themselves subjected to discrimination in the field of employment and training should be tried directly in court, was reflected in article 558 of the draft the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Combating Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated May 20, 2021 No. 06 / 1-05 / 65). The proposal expands the scope of individual labor disputes that can be tried directly in court. The structure and volume of the dissertation.

**The structure and volume of the dissertation.** The structure of the thesis consists of an introduction, three chapters, nine paragraphs, conclusion, bibliography and appendices. The volume of the thesis is 145 pages.

**ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ**  
**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**  
**LIST OF PUBLISHED WORKS**

**I бўлим (I часть; I part)**

1. Раҳимқулова Л.У. Якка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш тартиби. Монография. – Тошкент: ТДЮУ, 2021. – 154 б.
2. Раҳимқулова Л.У. Issues of improving the legislation on consideration and settlement of individual labor disputes // *Demokratlashtirish va inson huquqlari* илмий-маърифий журнали. – Тошкент, 2021. – №1. – Б. 91-93. (12.00.00; №5).
3. Раҳимқулова Л.У. Якка меҳнат низоларини ҳал қилиш: Австралия қонунчилиги таҳлили // *Odillik mezonlari*. – Тошкент, 2020. – №11.– Б. 12-14. (12.00.00; №21).
4. Раҳимқулова Л.У. Ўзбекистон Республикасида якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби // *Жамият ва инновациялар*. – Тошкент, 2021. – №1. – Б. 184-191. (12.00.00; №24).
5. Раҳимқулова Л.У. Судларда якка меҳнат низоларини кўриб чиқишда меҳнат қонунчилигини қўллаш масалалари // *Жамият ва инновациялар*. – Тошкент, 2021. – №4. – Б. 463-467. (12.00.00; №24).
6. Раҳимқулова Л.У. Якка меҳнат низоларини ҳал қилиш принциплари // *Yuridik fanlar axborotnomasi*. – Тошкент, 2020. – Махсус сон. – Б. 113-121. (12.00.00; №20).
7. Раҳимқулова Л.У. Якка меҳнат низоларини альтернатив йўллар билан ҳал этиш // *Ҳуқуқий тадқиқотлар* – Тошкент, 2020. – №5. – Б. 105-112. (12.00.00; №19).
8. Раҳимқулова Л.У. Меҳнат низолари ва меҳнат конфликтлари тушунчаси таҳлили // *Ҳуқуқий тадқиқотлар*. – Тошкент, 2020. – №6. – Б. 33-40. (12.00.00; №19).
9. Раҳимқулова Л.У. Меҳнат низолари субъектлари // *Ҳуқуқий тадқиқотлар*. – Тошкент, 2020. – №8. – Б. 33-41. (12.00.00; №19).
10. Раҳимқулова Л.У. Меҳнат низоларини ҳал этувчи судлар ихтисослашувининг аҳамияти ва истиқболлари // *Одиллик мезони*. – Тошкент, 2021. – №6. – Б. 38-39. (12.00.00; №21).
11. Раҳимқулова Л.У. Issues of improving the work of the labour disputes commission // *The American journal of political science law and criminology*. ISSN: 2693-0803. Volume 02. Issue 12. November 2020. USA. Page No.61-66 (Impact factor SJIF 2020-5.452).
12. Раҳимқулова Л.У. Особенности урегулирования трудовых конфликтов путем альтернативных споров // *Правовая грамотность как основа развития гражданского общества: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Пермь, 24 апреля 2021 г.)*. – Стерлитамак: АМИ, 2021. – С. 18-22.
13. Раҳимқулова Л.У. Вопросы совершенствования процессуальных аспектов индивидуальных трудовых споров // *International research and practice*

conference Engineering & Technology. Egypt. 2021.– С.45-48.

14. Раҳимқулова Л.У. Меҳнат низоларини кўриб самарали ҳал этишда ўзаро музокаралар олиб бориш босқичининг бозор иқтисодиёти шароитида ўрни ва аҳамияти // “Ўзбекистонда илмий-амалий тадқиқотлар” мавзусидаги 27-кўп тармоқли илмий масофавий онлайн республика конференция материаллари тўплами. – Тошкент, 2021. – Б. 17-19.

15. Раҳимқулова Л.У. Переговоры и посредничество как альтернативные способы урегулирования трудовых споров в Республике Узбекистан // “Ўзбекистонда илмий-амалий тадқиқотлар” мавзусидаги 29-кўп тармоқли илмий масофавий онлайн республика конференция материаллари тўплами. – Тошкент, 2021. – Б. 31-33.

## **II Бўлим (II часть; II part)**

16. Rahimqulova L.U. The relevance of individual labor disputes in the republic of Uzbekistan // Journal, NX-IS – Proceedings of multidisciplinary international scientific-practical conference "Current issues of science, education and industry in modern research" journal NX-ISSN: 2581-4230, 2020. Page No. 580-584. (Impact factor 7.223).

17. Rahimqulova L.U. The Procedure For Resolving Individual Labour Disputes In Uzbekistan, Post-Soviet Countries And Some Developed Countries: Comparative-Legal Analysis // Ilkogretim Online - Elementary Education Online. – 2021, №20. p. 1494-1507 // <http://ilkogretim-online.org/fulltext/2181612856212.pdf?1614236634>.

Автореферат «ТДЮУ Юридик фанлар Ахборотномаси» журнали тахририятида тахрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Босишга рухсат этилди: 03.12.2021 йил.  
Бичими 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>, «Times New Roman»  
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.  
Шартли босма табағи: 2,6. Адади 100. Буюртма № 210.  
Тел (99) 832 99 79; (97) 815 44 54.  
Гувоҳнома reestr № 10-3279  
“IMPRESS MEDIA” МЧЖ босмахонасида чоп этилган.  
100031, Тошкент ш., Яккасарой тумани, Қушбеги кўчаси, 6-уй.