

MEHNAT NIZOLARINI KO'RIB CHIQISH VA HAL ETISHNING PRINTSIPLARI VA MUDDATLARI

Наманган давлат университети Юридик факултети магистранти

Akramov Ibrohimjon Oxunjon o'g'li

Annotatsiya:

Ushbu maqolada mehnat nizolarini ko'rib chiqish va hal etishning printsiplari va muddatlari va ularni xulosa takliflari keltirilgan.

Kalit so'zlar:

mehnat nizolari, mehnat qonuni, - bevosita o'zining ishga tiklanishi; - majburiy progul uchun haq to'lashni; - mazkur ma'naviy zararni qoplashni.

Аннотация:

В этой статье представлены распечатки и сроки рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также предложения по их разрешению.

Ключевые слова:

трудовые споры, трудовое право, - восстановление его непосредственно на работе; - выплата заработной платы за обязательный прогул; - компенсация морального вреда.

Annotation:

In this article, the printouts and deadlines for the consideration and resolution of labor disputes and their conclusion proposals are presented.

Keywords:

labor disputes, labor law, - the restoration of its employment directly; - payment of wages for compulsory progul; - compensation for moral damage.

Kirish

Mehnat nizolari - amaldagi mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni tadbiq etish yoki yangi mehnat shartlarini belgilash yoxud mavjud shartlarini o'zgartirishga doyr masalalar bo'yicha yuzaga keladigan va qonunda o'rnatilgan tartibda hal etiladigan kelishmovchiliklar. Mehnat nizolarini hal etish bilan bog'liq barcha masalalar O'zRning Mehnat kodeksi (259—281moddalar), Fuqarolik protsessual kodeksi (1, 5, 6, 31, 110, 149, 158, 185, 219, 239, 259moddalar)da ko'rsatib o'tilgan. Mehnat nizolari yakka tartibdagi Mehnat nizolari va jamoaga doir Mehnat nizolariga bo'linadi. Yakka tartibdagi Mehnat nizolari — ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasipz. nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Jamoaga doir Mehnat nizolari — ish beruvchi va xodimlar jamoalari o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi kelishmovchiliklar mehnat shatnomasida qatnashuvchi har 2 tarafning harakati yoki harakatsizligi natijasida kelib chiqishi mumkin. Har qanday kelishmovchiliklarham Mehnat nizolari darajasiga borib yetmaydi. Yuzaga kelgan kelishmovchiliklar mehnat huquqi sub'yektlari tomonidan turlicha baholanishi mumkin. Baholashdagi kamchiliklar Mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organga murojaat qilingandan boshlab Mehnat nizolari darajasiga borib yetadi. Mehnat nizolarini Mehnat nizolari komissiyasi va sud ko'rib chiqadi.¹

Mavzuning dolzarbligi:

¹ https://uz.wikipedia.org/wiki/Mehnat_nizolari



Mehnat sharoitlarining noqulayligi, mehnat shartlarining o`zgartirilishi, bekor qilinishi, xodimlarga qonunda nazarda tutilgan kafolatlarni bermaslik kabi qator ob`yektiv hamda sub`yektiv sabablarga ko`ra xodim va ish beruvchi o`rtasida

o`zaro kelishmovchilik-mehnat nizosi yuzaga keladi. Agarda bu ixtilof tomonlarning o`zaro kelishuvi bilan bartaraf etilmasa, u holda bu nizo qonunda belgilangan huquqiy vositalar yordamida hal etiladi.

Mehnat nizolarini ko`rib hal etilishi usuliga ko`ra umumiy va maxsus mehnat nizolariga, mohiyatiga ko`ra mehnat shartlarini belgilash, o`zgartirish, bekor qilishga oid mehnat nizolari hamda mehnat shartlarini qo`llash bilan bog`liq mehnat nizolariga bo`linadi. Umumiy mehnat nizolari barcha xodimlarga oid nizolar bo`lib, umumiy tartibda nizoni ko`rib chiqish komissiyasi yoki sud yo`li bilan hal etiladi. Umumiy mehnat nizolari ikki bosqishda, mehnat nizolari komissiyalari va sud tomonidan ko`rib chiqiladi, xodim bevosita sudga bimalol murojaat etish huquqiga ega.

Mavzuning maqsadi:

Mehnat nizolari komissiyasi korxonada, muassasa, tashkilotning bevosita o`zida faoliyat olib boradi. Mazkur komissiya ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi(262-modda).

Mehnat nizosini hal qilishini so`rab murojaat etish muddatlari:

- ishga tiklash nizolari bo`yicha-xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;
- xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to`lash haqidagi

nizolar bo`yicha zarar etkazilganligi ushun ish beruvchiga ma`lum bo`lgan kundan boshlab bir yil;

- boshqa mehnat nizolari bo`yicha xodim o`z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo`lgan kundan boshlab uch oy.

Mehnat nizolari bo`yicha komissiya ariza berilganidan keyin o`n kun mobaynida mehnat nizosini ko`rib chiqishi va qaror qabul qilishi kerak. Mehnat nizolari komissiyasining qarori bu qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o`n kunlik muddat o`tgandan keyin uch kun ishida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Ishga tiklanish bo`yicha da`vo arizasiga binoan xodim quyidagilarni talab qilishga haqli:

- bevosita o`zining ishga tiklanishi;
- majburiy progul uchun haq to`lashni;
- mazkur ma`naviy zararni qoplashni.

Ishga tiklash bo`yicha sud qarorini bajarish ish beruvchi tomonidan kechiktirilganda sud xodimga o`rtacha ish haqi to`lash haqida ajrim chiqarib beradi. Xodimning sog`ligiga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo`yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi. Mehnat nizolari komissiyasi o`z majlisida guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni, korxonada faoliyat ko`rsatayotgan ishlab chiqarish vakillarini taklif qilish huquqiga ega.

Mavzuning yangiligi:

Bu ahvolda mehnat nizolari, masalan, bir guruh xodimlarni himoya qiladigan kasaba uyushma shartnomasi tugash arafasida va tomonlar yangisining shartlariga rozi bo'lmaganda paydo bo'ladi. Boshqa tomondan, mehnat nizolarining yana bir shakli rasmiy talablardir. Ular ish beruvchining amaldagi shartnomani bajarishi to'g'risida xodimlarning e'tirozlari. Oddiy da'vo ish beruvchini mehnat

shartnomasini buzadigan ishda ayblaydi, masalan, xodimni "sababsiz" ishdan bo'shatish.

Mavzuning ahamiyati:

Mehnat nizosini hal qilishning birinchi bosqichi tashqi agentning yordamisiz ishtirok etuvchi tomonlar o'rtasida muhokama qilish va muzokaralar olib borishdir.

Shartnoma bandlariga oid munozaralar va muzokaralar har ikki tomon (ishchilar va rahbariyat) o'z nuqtai nazarlarini bayon qilish jarayonining bir qismidir.

Ushbu nizomni mehnatga oid nizolarni hal qilishda qo'llashning muvaffaqiyati, asosan, tashqi agentlarga murojaat qilmasdan, mehnat munosabatlarida barqarorlikka erishish istagi va istagiga bog'liq. Shuning uchun uni muvaffaqiyatli ishlatish darajasi tomonlar o'rtasidagi munosabatlarning etukligining ko'rsatkichi deb hisoblanishi mumkin.

Xulosa

Nizolarni hal qilishda mediatsiyani qo'llashning keng yoyilishi sudlar uchun ham foydadan xoli bo'lmaydi. Ish hajmining noreal darajada ko'pligi barcha davlatlar sudlari uchun umumiy muammo hisoblanadi. Jumladan, Hindistonda har bir sudyaga 2147ta ish to'g'ri keladi. Ko'rib chiqilishi kerak bo'lgan ishlarning umumiy soni 31,280,000tani tashkil etadi. Bu ishlarning Hindiston sudlari tomonidan ko'rib chiqilishi 2330-yilga kelib tugallanishi mumkin. Xitoy xalq respublikasida 2012-yilda sudlar ish yurituvda 200 000dan ortiq ish mavjud edi. Janubiy Afrikada 2004-2005-yillar davomida sudlarga 128 000ta da'vo arizasi kelib tushgan va shulardan 62%i o'sha davr oralig'ida hal qilingan. Germaniyada esa, 4771 nafar quyi turuvchi sudyalardan tomonidan ko'rilgan ishlar bor yo'g'i 1416 nafar yuqori turuvchi sudyalardan tomonidan appelyatsiya tartibida ko'rib chiqiladi. Nizolarni mediatsiya vositasida hal qilish sudlar ish hajmining sezilarli darajada kamayishiga olib keladi. Buni xalqaro tajriba ham isbotlaydi. Xususan, Dehli va Bangalor mediatsiya markazlari tashkil etilgan paytda ikki oy davomida 39 969ta

ishni, Dubay mediatsiya markazi esa, bir oy davomida sudlar ish yurituvda bo'lgan ishlarning 1/3 qismini mediatsiya tartib-taomillarini qo'llagan xolda ko'rib chiqdi. Bundan ko'rinib turibdiki, mediatsiyani qo'llash nafaqat nizolashayotgan taraflar, balki sudlar uchun ham ijobiy ta'sirga ega.

O'zbekiston Respublikasida mediatorning faoliyati professional va noprofessional asosda tashkil etiladi. "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonunning 12-moddasida professional mediator sifatida birinchidan, O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan mediatorlarni tayyorlash dasturi bo'yicha maxsus o'quv kursidan o'tgan, ikkinchidan, Professional mediatorlar reyestriga kiritilgan shaxs faoliyat ko'rsatishi mumkinligi belgilangan. Noprofessional asosdagi mediator faoliyatini yigirma besh yoshga to'lgan va mediator vazifalarini bajarishga rozilik bergan shaxs amalga oshirishi mumkin. Qiyoslash uchun Rossiya Federatsiyasida ham mediatorlik faoliyati professional va noprofessional asosda amalga oshiriladi. O'zbekiston Respublikasidan farqli o'laroq, Rossiya qonunchiligida har ikki asosda faoliyatni amalga oshiradigan mediatorlar uchun ham yoshga doir talablar belgilangan. Jumladan, Rossiya Federatsiyasida shaxs professional mediator bo'lishi uchun 25 yoshga, noprofessional mediatorlik faoliyatini amalga oshirishi uchun 18 yoshga to'lgan hamda to'liq muomala layoqatiga ega bo'lishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Keyt Malek (2005). Mehnat ziddiyatlari: ikkita supermarketning ish tashlashi holati. Murakkablikdan tashqari. Olingan: beyondintractability.org.
2. Vikipediya, bepul ensiklopediya (2018). Mehnat nizosi. Olingan: en.wikipedia.org.
3. Kris Honeyman (2013). Mehnatni boshqarish ziddiyati. Murakkablikdan tashqari. beyondintractability.org.

4. Pol H. Sanders (2018). Mehnat nizolari turlari va ularni hal qilishning yondashuvlari. Grant. Olingan: stipendiya. qonun.duke.edu.
5. Devid Smit (2018). Sanoat to'qnashuvining turlari. Ravon. Olingan: bizfluent.com.
6. O'zbekiston Respublikasi "Mehnat kodeksi". // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. –T.: "Adolat", 2005. 52-son, 553-modda, 554-modda.
7. O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonuni. //O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 2002 y. 1-son, 20-modda.
8. Mehnat vazirligining "Mehnat muhofazasi bo'yicha Vakil haqida"gi nizomi Adliya vazirligi tomonidan 1995 yil 18 dekabrda 196-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.