

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ СУДЬЯЛАР ОЛИЙ КЕНГАШИ
ХУЗУРИДАГИ СУДЬЯЛАР ОЛИЙ МАКТАБИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ
АКАДЕМИЯСИ**

МИРСАГАТОВ КАХРАМОН ХАЙДАРОВИЧ

**ИШГА ТИКЛАШ ТЎҒРИСИДАГИ МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ
СУДДА КЎРИШНИНГ ПРОЦЕССУАЛ ХУСУСИЯТЛАРИ**

12.00.04 – Фуқаролик процессуал ҳуқуқи. Хўжалик процессуал ҳуқуқи.
Ҳакамлик жараёни ва медиация

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

Тошкент шаҳри – 2023 йил

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси
Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
Content of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD)

Мирсагатов Кахрамон Хайдарович

Ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари.....3

Mirsagatov Kakhramon Khaydarovich

Procedural features of consideration of employment disputes on restatement at work.....22

Мирсагатов Кахрамон Хайдарович

Процессуальные особенности рассмотрения в судах трудовых споров о восстановлении на работе39

Эълон қилинган ишлар рўйхати

List of published works

Список опубликованных работ.....44

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ СУДЬЯЛАР ОЛИЙ КЕНГАШИ
ХУЗУРИДАГИ СУДЬЯЛАР ОЛИЙ МАКТАБИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ХУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ
АКАДЕМИЯСИ**

МИРСАГАТОВ КАХРАМОН ХАЙДАРОВИЧ

**ИШГА ТИКЛАШ ТЎҒРИСИДАГИ МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ СУДДА КЎРИШНИНГ
ПРОЦЕССУАЛ ХУСУСИЯТЛАРИ**

12.00.04 – Фуқаролик процессуал ҳуқуқи. Хўжалик процессуал ҳуқуқи.
Ҳакамлик жараёни ва медиация

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

Тошкент – 2023

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Олий аттестация комиссиясида В2021.2.PhD/Yu542 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Хуқуқни муҳофаза қилиш академиясида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, инглиз, рус (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.sudyalaroliymaktabi.uz) ва «Ziynet» Ахборот таълим порталида (www.ziynet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Мамасиддиқов Музаффаржон Мусаҷонович юридик фанлари доктори, профессор
Расмий оппонентлар:	Эсанова Замира Нормуратовна юридик фанлари доктори, профессор
	Қучқаров Хамидулло Абдурасулович юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент
Етакчи ташкилот:	Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети

Диссертация ҳимояси Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши ҳузуридаги Судьялар олий мактаби ҳузуридаги PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 рақамли Илмий кенгашнинг 2023 йил 6 март куни соат 14:00 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100097, Тошкент шаҳар, Чилонзор тумани, Чўпонота кўчаси, 6-уй. Тел.: (+998)555010189; факс: (+998)555010189, e-mail: sudyalaroliymaktabi@umail.uz).

Диссертация билан Судьялар олий мактабининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (9-рақам билан рўйхатга олинган). Манзил: 100097, Тошкент шаҳар, Чилонзор тумани, Чўпонота кўчаси, 6-уй. Тел.: (+998)555010189; факс: (+998)555010189, e-mail: sudyalaroliymaktabi@umail.uz.

Диссертация автореферати 2023 йил куни тарқатилди.
(2023 йилдаги-рақамли реестр баённомаси).

К.О.Синдоров

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

Д.Р.Артиков

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш
илмий котиби, юридик фанлари бўйича
фалсафа доктори (Phd)

Б.Б.Самарходжаев

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

Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда иш ўринларининг қисқариши билан бирга малакали мутахассисларнинг етишмаслиги глобал муаммога айланмоқда. Халқаро таҳлилчиларнинг ҳисоботига кўра, 2030 йилга келиб Германияда 5 млн., Швейцарияда 400 минг ишчи-ходим танқислиги вужудга келади¹. Мазкур муаммони мутахассислар етишмовчилигига учраётган айрим Европа давлатлари Яқин Шарқ, Осиё, Марказий Осиё ва Африкалик ходимларни ёллаш орқали ҳал этишга оид дастурларни ишлаб чиқишга зўр бермоқдалар. Бу эса, инсон ресурсига бой ва ривожланиб келаётган юқоридаги давлатларда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини иш берувчилар томонидан камситилишини олдини олиш, уларнинг меҳнат ҳуқуқларини давлат органлари томонидан ҳимоя қилишнинг энг самарали механизмларини ишлаб чиқиш, меҳнат ҳуқуқларининг ҳимояси даражасини халқаро рейтинг ва индекслар талаблари даражасида таъминлаш билан боғлиқ муаммоларни юзага келтирмоқда.

Жаҳонда ходимларнинг ишсизликдан, шунингдек, ғайриқонуний тарзда меҳнат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этишдан ҳимоялашга алоҳида эътибор қаратиб келинмоқда. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг йиллик баҳолаш натижаларига кўра, 2020 йилда меҳнат бозорлари кўрган зарар натижасида дунёда иш вақти йўқотилиши 8,8 фоизга ўсган бўлиб, бу кўрсаткич тўлиқ бандлик ҳолатидаги 255 млн. ходимнинг иш ўрнига тенг саналади². Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948 й. 10 декабрь), Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт (1966 й. 19 декабрь), ХТМнинг инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалари³ каби ҳужжатлар асосида қабул қилинган миллий ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида судга шикоят қилиш ҳуқуқини кафолатлаш, меҳнат низоларини судда кўриш ва ҳал этиш тартибини белгилаш, бу борада одил судлов шаффофлигини, судда тарафлар тенглигини ҳамда суд қарорларининг ўз вақтида ижро этилишини таъминлаш билан боғлиқ муаммоларнинг илмий ечимини топиш долзарблик касб этмоқда.

Янги Ўзбекистонни барпо этиш шароитида “адолат давлатчилигининг мустаҳкам пойдевори” эканлиги, “адолат ва қонун устуворлигини таъминлашда эса, суд ҳокимияти ҳал қилувчи ўринни эгаллаши” эътироф этилмоқда⁴, “инсон ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини таъминлашда суд ҳокимиятининг ролини ошириш”, “суд жараёнларида тенглик ва тортишув тамойилларини тўлиқ жорий қилиш”⁵ каби муҳим

¹ Хижняк В.С. Трудовая миграция и человеческий капитал в условиях глобализации: пролемы конституционно-правовой политики / Государство и право. 2022. № 9. - 57. 65 с.

² https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--ru/index.htm.

³ Ўзбекистон Республикаси ва инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар // БМТ Тараққиётга Ҳамкорлик Кўрсатиш Дастури / Масъул муҳаррир А.Х.Саидов, юридик фанлари доктори, профессор. Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий маркази. –Тошкент, Адолат. 2002. – 270 б.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz/oz/politics/uzbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-25-01-2020>

⁵ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 22 июндаги “Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикасининг миллий стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-6012-сон Фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.06.2020 й., 06/20/6012/0953-сон; Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 30.04.2021 й., 06/21/6218/0398-сон, 24.07.2021 й., 06/21/6269/0704-сон.

вазифалар белгиланмоқда. Бу эса, мамлакатимиз иқтисодиётида глобаллашув жараёнларининг кечиши, меҳнат бозорининг кенгайиши ва ўсиши, хусусий секторнинг юзага келиши ва ривожланиши, меҳнат муносабатлари субъектлари бўлмиш иш берувчи ва ходимлар манфаатлари ўртасидаги қарама-қаршилиқлар ҳамда қарийиб чорак асрдан буён амал қилиб келган мамлакатимиз меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш, меҳнат низоларини судлар томонидан қонуний, асосли ва адолатли ҳал этиш заруратини юзага келтирмоқда. Айниқса, сўнгги вақтларда ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларининг асосиз бекор қилиниши каби ҳолатларнинг тез-тез юз бераётганлиги йилдан-йилга судларда кўрилаётган меҳнат низоларининг сони тобора ортиб боришига сабаб бўлмоқда. Масалан, 2019 йилнинг 9 ойи давомида судда даъво тартибида кўриб тамомланган 98080 та фуқаролик ишидан 1165 таси (1,2 фоизи)¹ ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни ташкил қилган бўлса, 2022 йилда меҳнатга оид низоли ишларнинг умумий сони 11 113 тани ташкил этиб, 2021 йилга қараганда 6 083 тага кўпайган. 2022 йилда биринчи инстанция тартибида туманлараро судларда кўрилган меҳнат низоларининг 3151 таси ишга тиклаш тўғрисидаги ишлар ҳисобланиб, бу кўрсаткич 2021 йилда 2606 тани ташкил этган. Таҳлиллар ишга тиклаш тўғрисидаги фуқаролик ишларини судда кўришда тарафларнинг амалда тенг ҳуқуқлигини таъминлаш билан боғлиқ муаммоларни тадқиқ этиш, ушбу тоифадаги низоларни кўриш ва ҳал этиш тартибини белгиловчи меҳнат ва фуқаролик процессуал қонун нормаларини такомиллаштириш, иш бўйича суд қарорларининг қонуний, асосли ва адолатлилигини таъминлаш ҳамда унинг ўз вақтида ва сифатли ижро этилишининг самарали механизмларини жорий этиш масалаларини тадқиқ этиш заруратини келтириб чиқаради.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси (1992), Меҳнат кодекси (1995, 2022), Фуқаролик процессуал кодекси (2018), янги таҳрирдаги “Судлар тўғрисида”ги (2021), “Прокуратура тўғрисида”ги (2001) Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилиш, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш кафолатларини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги (2016), “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги (2017), “Ўзбекистон Республикаси суд тизими тузилмасини тубдан такомиллаштириш ва фаолияти самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги (2017), “2022 - 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги (2022) Фармонлари ва мавзуга оид бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг 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

¹ <https://stat.sud.uz/fib.html>.

уларни амалга ошириш йўллари” устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришнинг процессуал хусусиятларига бағишланган диссертация мавзуси шу кунга қадар Ўзбекистонда мустақил тадқиқот объекти бўлиб махсус монографик тадқиқот объекти сифатида тадқиқ қилинмаган. Хусусан, Ш.Ш.Шорахметов, Э.Эгамбердиев, М.М.Мамасиддиқов, З.Н.Эсанова, Д.Ю.Хабибуллаев, И.Н.Закирова, К.К.Олимова, Х.А.Кучқаров, М.М.Тажибоев, С.А.Марипова каби олимларнинг тадқиқот ишларида айрим тоифадаги фуқаролик ишларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари билан боғлиқ масалалар у ёки бу даражада ёритилган. Масалан, М.М.Мамасиддиқов томонидан меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низоли ишларни судда кўришнинг назарий ва амалий масалаларига бағишланган тадқиқотлар амалга оширилганлигини алоҳида таъкидлаш лозим. Ҳуқуқшунос олим меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низоли ишларни судда кўришнинг процессуал хусусиятлари ҳамда меҳнатга оид етказилган моддий ва маънавий зарарни судда ундиришнинг назарий ва амалий муаммоларини чуқур тадқиқ этган. Шунингдек, З.Н.Эсанова болалар тарбияси билан боғлиқ низоли ишларни судда кўришнинг ўзига хос процессуал хусусиятларини тадқиқ этиб ўрганган. Э.Эгамбердиев суд ишларини юритишда ҳуқуқни ҳимоя қилишнинг процессуал воситаларини тадқиқ этган, фуқаролик процессида тарафлар иштирокига оид айрим масалалар С.А.Якубов, фуқаролик судида иш кўришда тамойилларни қўллаш масалалари Д.Ю.Хабибуллаев¹ томонидан ўрганилган.

Мамлакатимизда сўнгги йилларда меҳнат ҳуқуқи фани доирасида меҳнат низоларини ҳал этиш билан боғлиқ бир қатор тадқиқот ишлари амалга оширилганлиги эътиборга лойиқ. Хусусан, М.Ю.Гасанов, А.А.Иноятлов, Г.М.Мурадова, Г.Д.Саттарова, Ю.Турсунов, М.А.Усманова, Д.С.Атажанова, Ш.А.Исмоилов, М.Ж.Зиядуллаев, М.М.Махаматов, Б.Т.Мусаев, М.А.Рахимов ва Л.У.Раҳимқулованинг илмий ишларида меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат иштирокчиларининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари 12.00.05- Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи ихтисослиги доирасида ўрганилган. Хусусан, Ш.А.Исмоилов томонидан айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари, М.А.Рахимов томонидан ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилинган. Л.У.Раҳимқулованинг тадқиқот ишида эса, яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш тартиби меҳнат ҳуқуқи ихтисослиги доирасида ўрганилган.

Судларда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларни кўриш ва ҳал этиш билан боғлиқ масалалар хорижий давлатларнинг қатор олимлари томонидан ҳам ўрганилганлигини таъкидлаш жоиз. Хусусан, G.Judit Жанубий Африка меҳнат қонунчилигида ходимни ишга тиклаш ва товон тўлаш муаммосини, Ауҗа Ваубуран томонидан Туркияда меҳнат шартномасини бекор қилиш ва ходимни ишга тиклаш механизмини, V.Sandra томонидан Германияда жамоа

¹ Мазкур олимлар ишларининг тўлиқ рўйхати диссертациянинг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида кўрсатилган.

шартномаларининг тадқиқ қилинишини илмий-амалий жиҳатларини ўрганган бўлса, Е.А.Лазарева меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган ишларнинг процессуал хусусиятлари, В.И.Мартыненко якка меҳнат низоларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари, П.С.Барышников меҳнат низолари бўйича фуқаролик суд ишларини юритиш¹ мавзусида тадқиқот ишларини амалга оширган.

Бугунги кунда юқоридаги тадқиқотлар, шубҳасиз, меҳнат ва фуқаролик процессуал қонунчилигини такомиллаштиришда муҳим назарий пойдевор вазифасини ўтайди. Бироқ, кўриб турганимиздек, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган ишлар ичида марказий ўринни эгаллайдиган ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришнинг процессуал хусусиятлари мавзусида мамлакатимиз ва хорижлик олимлар томонидан комплекс тадқиқотлар олиб борилмаган.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим ёки илмий-тадқиқот муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация мавзуси Ўзбекистон Республикаси Хуқуқни муҳофаза қилиш академиясининг илмий-тадқиқот ишлари режаси доирасида олиб борилган “Ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари” (2020–2023) илмий лойиҳаси доирасида амалга оширилган.

Тадқиқотнинг мақсади судларда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларни кўриш ва ҳал этиш билан боғлиқ муаммоларни аниқлаш ҳамда хорижий мамлакатлар тажрибасини қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш орқали мазкур муаммоларни ҳал этишга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

меҳнат низоларига муаллифлик таърифини ишлаб чиқиш ва унинг моҳиятини очиб бериш;

ишга тиклаш тўғрисидаги низоларнинг тааллуқлилиги билан боғлиқ масалаларни ўрганиш ва уларни ҳал этишга қаратилган тавсиялар ишлаб чиқиш;

ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни ҳал этишда медиация институтини қўллаш имкониятларини таҳлил қилиш ва уни жорий этишга қаратилган тавсиялар ишлаб чиқиш;

ишга тиклаш тўғрисидаги низоларнинг судловлиги билан боғлиқ муаммоларни тадқиқ этиш;

судда ишга тиклаш тўғрисидаги низоларнинг кўрилишида иштирок этувчи шахслар ва уларнинг процессуал ҳуқуқий ҳолатини ўрганиш;

ишга тиклашга оид низоли ишларни судда қўзғатиш ва судда кўришга тайёрлашнинг ўзига хос процессуал жиҳатларини тадқиқ этиш;

судда ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни кўрилишида исботлаш ва далиллардан фойдаланиш масалаларини ўрганиш;

ходимга етказилган маънавий зарарни ундириш билан боғлиқ муаммоларни таҳлил этиш;

ишга тиклаш тўғрисидаги суд ҳал қилув қарорлари ва уларни ижро этиш

¹ Мазкур олимлар ишларининг тўлиқ рўйхати диссертациянинг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида кўрсатилган.

тартибини такомиллаштиришга қаратилган таклифлар ишлаб чиқиш;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиш билан боғлиқ хорижий тажрибани таҳлил қилиш орқали мамлакатимиз қонунчилигини такомиллаштиришга қаратилган таклифлар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларини судда кўриш ва ҳал этиш соҳасида юзага келган ижтимоий муносабатлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг предметини ишга тиклаш тўғрисидаги фуқаролик ишини судда кўриш ва ҳал этиш тартибини белгиловчи фуқаролик процессуал ва меҳнат қонунчилиги, бошқа қонун ва қонун ости норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, уларни қўллаш бўйича суд амалиёти, шунингдек 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, таҳлилий, тарихий, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, ҳуқуқни қўллаш амалиёти ходимлари билан сўровлар ўтказиш, миллий нормаларни шарҳлаш, суд амалиётига оид материалларни умумлаштириш ҳамда статистик маълумотлар таҳлили услубларидан фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

меҳнатга оид низолар тушунчаси муаллифлик ёндашуви асосида ишлаб чиқилиб, бунда **“меҳнатга оид низолар”** деганда иш берувчи ва ходим ўртасида ёхуд ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар тушунилиши зарурлиги, мазкур таърифнинг асосларини иш берувчи ва ходим ўртасида, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлар ташкил қилиши асослантирилган;

ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларини ҳал этишда медиация институтини қўллаш имкониятлари таҳлил қилиниб, меҳнат қонунчилигида ишга тиклаш тўғрисидаги низоларга нисбатан яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини қўллаш, ушбу тартиб-таомиллар низоларни яраштириш комиссияси томонидан, медиатор иштирокида ҳамда меҳнат арбитражида кўриб чиқишдан иборат бўлишини мустаҳкамлаш зарурати асослаб берилган;

даъво хусусиятига эга бўлган меҳнат низолари каби ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришнинг ҳар қандай босқичида тарафларнинг ихтиёрий розилиги асосида суд ҳужжатини қабул қилиш учун алоҳида хонага (маслаҳатхонага) киришдан олдин **“Медиация тўғрисида”**ги Қонунга мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкинлигини белгилаш таклифи асослаб берилган;

иш берувчининг меҳнат муносабатлари билан боғлиқ бошқа ҳужжатларни (ишга олиш тўғрисидаги, бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги буйруқ нусхалари; меҳнат дафтарчасидан кўчирма; иш ҳақи тўғрисидаги маълумот, ҳисобланган ва амалда ходим томонидан тўланган солиқлар ва

мажбурий тўловлар; ушбу иш берувчи билан ишлаш даври ва ҳоказоларни)ходимга тақдим этиш тартиби ва муддатини назарда тутувчи нормани қонунчиликка киритиш зарурлиги асосланган;

ходимни ишга тиклаш бўйича низолар судга мурожаат қилиш муддатини ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисида буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб уч ой, бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ой қилиб белгилаш, ходимга етказилган зарарни қоплаш бўйича низолар учун даъво муддати белгиламаслик, якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган шикоят қилиш муддати, якка меҳнат низосини медиацияда кўриб чиқиш вақтида тўхтатилиши зарурлиги асослаб берилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича турдош судловга тегишлилик қоидаларини жорий этиш мақсадида Қорақалпоғистон Республикаси суди, вилоятлар, Тошкент шаҳар судлари давлат сирлари билан боғлиқ ишларни, жавобгар тариқасида давлат бошқарув органлари, хусусан, вазирликлар, давлат қўмиталари, компаниялар ва йирик бирлашмалар, чет эл ташкилотлари иштирок этадиган ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларни кўриши ҳақидаги нормани фуқаролик процессуал қонунчиликка киритиш зарурати юзасидан тақлиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган;

мамлакатимиз ФПКнинг “Яраштириш тартиб-таомиллари” номли бобини такомиллаштириш мақсадида тарафларни яраштириш тартиби ва асослари, келишув битимининг ижроси, келишмовчиликларни медиация тартибида бартараф этиш, медиация тартибида келишув тузиш ва унинг ижроси, судьянинг иштирокисиз тарафларнинг адвокатлари ўртасида музокара ўтказиш орқали келишмовчиликларни ҳал этиш тартиби, шундай келишувларни тузиш тартиби ва унинг ижросига доир нормалар киритилиши асослантирилган;

“Давлат хизматчилари тўғрисида” махсус қонун қабул қилиш зарурати асослаб берилган;

вояга етмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини судларда тўлақонли ҳимоя қилинишини таъминлаш мақсадида суд бундай ишларда шахсан иштирок этиш учун вояга етмаганларни ишда иштирок этиш учун жалб этиши шартлигини фуқаролик процессуал қонунчиликда белгилаш асослантирилган;

ходимни ишга тиклаш бўйича низолар судга мурожаат қилиш муддатини ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисида буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб уч ой, бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ой қилиб белгилаш, якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган шикоят қилиш муддати, якка меҳнат низосини медиацияда кўриб чиқиш вақтида тўхтатилиши лозимлиги асослаб берилган;

Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорининг 2015 йил 17 ноябрдаги “Судларда фуқаролик ишлари кўрилишида прокурор иштирокининг самарадорлигини янада ошириш тўғрисида”ги 124-сонли буйруғида ишга тиклаш тўғрисидаги ишларда прокурор иштирокининг мажбурийлигини белгилаш зарурати асослантирилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижалари миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, сўровномага асосланган. Статистик маълумотларнинг таҳлили натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари етакчи 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 фуқаролик процессуал ва меҳнат ҳуқуқи фанлари назариясини суд орқали ҳимоя қилиш, судда иш кўришнинг процессуал хусусиятлари, меҳнат низолари, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиш каби янги тушунчалар билан бойитилишида намоён бўлади. Таклиф ва тавсиялар келгусида тадқиқот ишларини ташкил этиш, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, мамлакатимиз Олий суди Пленуми қарорларини ҳамда қонунчилик нормаларига шарҳлар тайёрлашда ҳисобга олиниши мумкин.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти фуқаролик процессуал ва меҳнат ҳуқуқи, меҳнат низоларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари, айрим туркумдаги фуқаролик ишларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари каби модулларини ўқитиш, суд, прокуратура ва адвокатлар учун, шунингдек меҳнат шартномаси томонлари ва касаба уюшмалари учун амалий қўлланмалар тайёрлаш, Олий суд Пленуми қарорларини, Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорининг соҳавий буйруқларини ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

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

“меҳнатга оид низолар” тушунчасига доир концептуал ғоя ва таклифлар “Фуқаролик процессуал ҳуқуқи” номли дарсликда ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирининг 2022 йил 13 майдаги 166-сон буйруғига асосан берилган 166-443-сонли далолатнома). Бу эса, мутахассислик бўйича таълим олаётган юридик олий таълим муассасаларининг талабалари ва тингловчилари, профессор-ўқитувчилари, малака ошириш маркази тингловчилари, шунингдек, меҳнатга оид низоли ишларни кўриш ва ҳал қилиш ваколатига эга органлар ходимларининг билим, маҳорат ва кўникмалари шаклланиши ва ривожланишига хизмат қилган;

ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларини ҳал этишда медиация институтини қўллаш асослари ва тартибини қонунчиликда белгилаш тўғрисидаги таклифлар Ўзбекистон Республикаси янги Меҳнат кодексининг 542-моддасида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратурасининг 2022 йил 14 октябрдаги 27/2–244-22 сон далолатномаси). Ушбу таклифнинг қабул қилиниши ишга тиклаш тўғрисидаги низоларга нисбатан яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини қўллаш, ушбу тартиб-таомиллар низоларни яраштириш комиссияси томонидан, медиатор иштирокида ҳамда меҳнат арбитражида қулай ва соддалаштирилган тартибда кўриб чиқишга хизмат қилган;

даъво хусусиятига эга бўлган меҳнат низолари каби ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришнинг ҳар қандай босқичида тарафларнинг

ихтиёрий розилиги асосида улар томонидан ўзаро мақбул ечимга эришиш мақсадида воситачининг ёрдами билан низоларни ҳал қилиш тартиб-таомили қўлланилишини белгилаш тўғрисидаги таклифлар Ўзбекистон Республикаси янги Меҳнат кодексининг 545-моддасида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратурасининг 2022 йил 14 октябрдаги 27/2-244–22-сонли далолатномаси). Мазкур таклифнинг қабул қилиниши ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришнинг муқобил усуллари қўллаш орқали низоларни тез ва самарали ҳал этишга хизмат қилади;

иш берувчининг меҳнат муносабатлари билан боғлиқ бошқа ҳужжатларни ходимга тақдим этиш тартиби ва муддатини назарда тутувчи нормани қонунчиликка киритиш ҳақидаги таклифлар Ўзбекистон Республикаси янги Меҳнат кодексининг 117-моддасида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Юридик таъминлаш бошқармаси бошлиғининг 2022 йил 12 октябрдаги 12-4–59-сонли далолатномаси). Мазкур таклифнинг қабул қилиниши судда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларда иштирок этувчи тарафлар (иш берувчи ва ходим)нинг тенг ҳуқуқлилиги ва тортишувини таъминлашга хизмат қилади;

ходимни ишга тиклаш бўйича низолар судга мурожаат қилиш муддатини ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисида буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб уч ой, бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ой қилиб белгилаш, ходимга етказилган зарарни қоплаш бўйича низолар учун даъво муддати белгиламаслик, якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган шикоят қилиш муддати, якка меҳнат низосини медиацияда кўриб чиқиш вақтида тўхтатилиши ҳақидаги таклифлар янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 560-моддасида ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Юридик таъминлаш бошқармасининг 2022 йил 12 октябрдаги 12-4–59-сон далолатномаси). Мазкур таклифнинг қабул қилиниши ҳуқуқи бузилган ходимларга суд орқали ҳимояланиш ҳуқуқини амалга оширишга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 5 та илмий анжуманда, жумладан 4 та халқаро, 1 та республика илмий-амалий конференцияларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 17 та илмий иш, жумладан, 13 та илмий мақола (2 таси хорижий нашрларда) чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, 8 та параграфни ўзида жамлаган учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 155 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш (диссертация аннотацияси)** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги,

тадқиқ этилаётган муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги ҳамда уларнинг илмий ва амалий аҳамияти, жорий қилинганлиги, апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг тузилиши ва ҳажми ёритилган.

Диссертациянинг **“Ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларининг умумий тавсифи”** деб номланган биринчи бобида ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низолари тушунчаси, тааллуқлилиги ва унинг ўзига хос хусусиятлари таҳлил қилинган. Хусусан, “меҳнатга оид низолар” тушунчаси ҳақида ҳуқуқшунос олимларнинг (М.Мамасиддиқов, Й.Турсунов ва Ш.Ғазиевлар, М.Усманов, Л.Раҳимқулов, А.Иноятов, В.Мартиненко) таърифлари таҳлили асосида муаллифлик таърифи ишлаб чиқилиб, унга кўра, меҳнатга оид низолар деганда, “иш берувчи ва ходим ўртасида ёхуд ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича, шунингдек, янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар меҳнат низолари” тушунилиши илгари сурилган. Мазкур таърифнинг асосларини иш берувчи ва ходим ўртасида, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлар ташкил қилиши асослантирилган.

Муаллиф меҳнат низоларининг тааллуқлилиги тушунчасини таҳлил қилиб, меҳнат шартномаси тарафларининг таркиби ва меҳнат низоларини ҳал этувчи органлар ваколатлари хусусиятидан келиб чиқиб ҳамда меҳнатга оид низоли ишларни кўриш ва ҳал қилиш вазифаси қонун ҳужжатлари билан муайян давлат органлари, жамоат ташкилотлари ёки бошқа ваколатли органлар зиммасига юклатилганлиги тушунилиши лозимлигини таъкидлаган.

Диссертант ишда меҳнат низолари комиссияси бевосита суд томонидан кўриладиган меҳнат низоларидан ташқари барча меҳнат низоларини, хусусан, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни, меҳнат шартномасини қўллаш масалаларига доир яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш ваколатига эга бўлиши керак, деган хулосани илгари суради. Унинг фикрича, мазкур комиссиянинг ҳуқуқий мақоми, ушбу комиссияни тузиш, комиссиянинг ваколатлари, комиссияга ариза бериш тартиби, яқка тартибдаги меҳнат низосини ушбу комиссияда кўриб чиқиш тартиби, комиссия мажлисининг баённомаси, комиссияга мурожаат қилиш муддати, комиссиянинг қарори, комиссия қарори устидан шикоят қилиш билан боғлиқ нормалар меҳнат қонунчилигида батафсил тартибга солиниши лозим.

Тадқиқотчи ишга тиклаш тўғрисидаги низоларнинг тааллуқлилиги борасидаги муаммоли масалаларни ўрганиб, мамлакатимизда ҳам айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тегишли меҳнат низоларини ҳал қилиш

тартибини белгиловчи махсус - “Давлат хизматчилари тўғрисида”ги қонунни қабул қилинишини асослантиради.

Меҳнат кодексида ишга тиклаш тўғрисидаги низоларга нисбатан яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини қўллаш, ушбу тартиб-таомиллар низоларни яраштириш комиссияси томонидан, медиатор иштирокида ҳамда меҳнат арбитражида кўриб чиқишдан иборат бўлиши, шунингдек, даъво хусусиятига эга бўлган меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида тарафларнинг ихтиёрий розилиги асосида улар томонидан ўзаро мақбул ечимга эришиш мақсадида низони медиатор кўмагида бартараф этиш тартиб-таомили қўлланилиши мумкинлиги, ҳар қандай яқка тартибдаги меҳнат низоси меҳнат низолари бўйича комиссияда ёки судда кўриб чиқишнинг исталган босқичида, суд алоҳида хонага (маслаҳатхонага) суд ҳужжатини қабул қилиш учун киришидан олдин Ўзбекистон Республикасининг “Медиация тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкинлиги ҳақидаги нормани ҳам киритиш таклифи асослантириб берилган.

Бундан ташқари, мамлакатимиз Фуқаролик процессуал кодекси (ФПК)нинг “Яраштириш тартиб-таомиллари” деб номланган бобини янада такомиллаштириш, унда тарафларни яраштириш тартиби ва асослари, келишув битимининг ижроси, келишмовчиликларни медиация тартибида бартараф этиш, медиация тартибида келишув тузиш ва унинг ижроси, судьянинг иштирокисиз тарафларнинг адвокатлари ўртасида музокара ўтказиш орқали келишмовчиликларни ҳал этиш тартиби, шундай келишувларни тузиш тартиби ва ижросига доир нормаларни киритиш таклифи асослантирилган.

Диссертант судловга тегишлилик қоидаларини таҳлил қилиб, ФПКга ишга тиклаш тўғрисидаги низолар учун турдош судловга тегишлилик қоидасини, унга риоя қилмаслик суд ҳал қилув қарорларини бекор қилишга асос бўлиши тўғрисидаги нормани киритиш таклифини илгари суради. Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларда жавобгар тариқасида давлат бошқарув органлари, хусусан, вазирликлар, давлат қўмиталари, компаниялар ва йирик бирлашмалар, шунингдек чет эл ташкилотлари иштирок этадиган бўлса, у ҳолда мазкур низоли ишлар тегишлилигига қараб фуқаролик ишлари бўйича Қорақалпоғистон Республикаси суди, фуқаролик ишлари бўйича вилоятлар ва Тошкент шаҳар судларининг судловига тегишли бўлишини ФПКнинг 29-моддасида белгилаш таклифи асослантирилади.

Диссертациянинг **“Судда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларда иштирок этувчи шахслар ва ишни судда қўзғатишнинг процессуал хусусиятлари”** деб номланган иккинчи бобида мазкур тоифадаги низоларни судда кўриш, суд процессида иштирок этувчи шахслар, уларнинг тоифалари, уларнинг ҳуқуқ ва муомала лаёқати масалалари ҳамда судларда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларни қўзғатиш ва даъво муддатини қўллашнинг назарий ва амалий масалалари таҳлил қилинган.

Диссертант фуқаролик процессида тарафларнинг ҳуқуқий мақомини ҳамда ишга дахлдор жавобгарни тўғри белгилаш мақсадида қонунчиликда меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида ходим ва иш берувчининг ҳуқуқий мақомини батафсил тартибга солиш, ходим ва иш берувчи яқка тартибдаги

меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари эканлиги, иш берувчилар сифатида иш юритиши мумкин бўлган шахслар сифатида мулкчилик шаклидан ва идоравий мансублигидан қатъи назар, ташкилотлар, ташкилотларнинг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган алоҳида таркибий бўлинмалари ва жисмоний шахслар эътироф этилишини мустаҳкамлаб қўйилишини асослантиради.

Жисмоний шахслар, агар улар юридик шахс ташкил этмасдан тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи якка тартибдаги тадбиркорлар сифатида рўйхатга олинган бўлса; агар улар ўзига хизмат кўрсатилиши ва уй хўжалигини юритишда ёрдамлашиш мақсадида уй хизматчиларини ёллашни амалга оширса; агар қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда уларнинг касбий фаолияти рўйхатдан ўтказилиши ва (ёки) лицензияланиши лозим бўлса ҳамда улар мазкур фаолиятни амалга ошириш мақсадида ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларга киришган бўлса, иш берувчи сифатида эътироф этилиши ҳақидаги қондани меҳнат қонунчилигида белгилаб қўйиш лозимлиги асослантириб берилади.

Шунингдек, диссертант вояга етмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини судларда тўлақонли ҳимоя қилинишини таъминлаш мақсадида суд бундай ишларда шахсан иштирок этиш учун вояга етмаганларни жалб этиши шартлигини ФПКда белгилаш лозимлигини, зарур ҳолларда, суд мазкур шахсларни ишда иштирок этиш учун жалб қилмаслик ҳуқуқига эга бўлишини тақлиф этади.

Шу билан бирга, суддаги вакиллар ҳам фуқаролик ишида иштирок этувчи шахслар таркибига кирар экан (39-модда), уларни ФПКда алоҳида 7-бобга ажратилиши етарли асосларга эга эмас, деган хулосага келади.

Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича судга мурожаат қилишда даъво муддатини қўлламаслик меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларида беқарорликни келтириб чиқариши, ортиқча оворагарчиликларга, ишларнинг ҳал этилишини чўзиш каби оқибатларга олиб келиши ҳақидаги хулосаларни илгари суради. Бироқ, ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддатининг қисқалиги, судларда ушбу муддатларни тиклаш билан боғлиқ ишлар кўпчиликини ташкил этаётгани, айрим ҳолларда, иш берувчилар ходимга унинг ишдан бўшатирилганлиги ҳақидаги буйруқ нусхасини тақдим қилишда қонун талабларига риоя қилмаётганлиги ҳамда хорижий давлатлар қонунчилик тажрибасидан келиб чиққан ҳолда, Ўзбекистон Республикасининг янги Меҳнат кодексида ушбу муддатларни белгилаш ва уни ҳисоблашнинг янги тартибини киритиш тақлифи илгари сурилган. Унга кўра, ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси нафақат ходимнинг ўзига, балки унинг ишончли вакилига топширилган кундан ёхуд почта орқали ушбу буйруқ нусхаси ходимнинг уй манзилига юборилган кундан эътиборан уч ой қилиб белгиланиши тақлиф қилинади. Шунингдек, якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича судга мурожаат этиш муддатининг ўтиши якка тартибдаги меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида тўхтатиб турилиши тўғрисидаги нормани киритиш лозим деган хулосани илгари суради.

Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича ходим томонидан тақдим этилган даъво аризаларини қабул қилиб, ишни судда кўриш учун

тайёрлашда судлар, албатта, ходимнинг судга мурожаат қилиш муддатини ўтказиб юборганлик масаласини аниқлашлари лозимлиги кўрсатилиб, муддатга риоя қилиниши, ўтказиб юборганлик, муддатни тиклаш масалалари Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарори асосида амалга оширилиши кераклиги таҳлил қилинган. Шунингдек, Пленум қарорининг 2-бандида МКнинг 270-моддасида белгиланган муддатлар прокурор, касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари томонидан бериладиган даъволар билан бирга давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси томонидан берилган даъволарга нисбатан ҳам татбиқ қилинади, деб тушунтириш бериш таклифи илгари сурилган.

Диссертациянинг **“Ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни судда кўришга тайёрлаш, мазмунан кўриш, иш бўйича суд қарорлари ва уларни ижро этиш масалалари”** деб номланган учинчи бобида ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни суд муҳокамасига тайёрлаш ва кўришнинг ўзига хос хусусиятлари, суднинг ишга тиклаш тўғрисидаги ишлар бўйича қарорлари ва уларга қўйилган талаблар, ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорларини ижро этиш хусусиятлари, бу борадаги миллий қонунчилик ва илғор хорижий давлатлар тажрибаси, миллий ва хорижий олимларнинг фикрлари асосида таҳлил қилинган.

Шу билан бирга, тадқиқотда ўрганилган айрим хорижий давлатларининг ФПКда мамлакатимиз қонунчилиги каби ишни суд муҳокамасига тайёрлаш учун махсус муддат белгиланганлиги, айрим давлатларда эса, ишни суд муҳокамасига тайёрлаш учун махсус муддат белгиланмаганлигини, бу муддат ишни судда кўриш муддатини ичига кириб кетганлиги таҳлил қилинган ва давлатлар қуйидаги гуруҳларга ажратилган:

биринчиси, қонунчилигида ишни суд муҳокамасига тайёрлаш учун махсус муддат белгиланган давлатлар (Ўзбекистон Республикаси ФПК 202-моддаси, Қозоғистон Республикаси ФПК 164-моддаси);

иккинчиси, қонунчилигида ишни суд муҳокамасига тайёрлаш учун махсус муддат белгиланмаган ва бу муддат ишни судда кўриш муддати таркибига киритилган давлатлар (Россия ФПК 154-моддаси, Беларусь ФПК 158-моддаси, Тожикистон ФПК 157-моддаси, Қирғизистон ФПК 157-моддаси, Озарбайжон ФПК 172-моддаси, Эстония ФПК 397-моддаси).

Юқоридаги маълумотларга асосланиб, ФПКда ишни суд муҳокамасига тайёрлаш учун муддат белгиланмаган ва ушбу муддатлар ишни судда кўриш муддати таркибига киритилган давлатлар (Россия, Беларусь, Озарбайжон, Эстония, Тожикистон, Қирғизистон)нинг қонунчилик тажрибаси ижобий эканлигини эътироф этган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 202-моддаси чиқарилиши лозимлиги ва мазкур Кодекснинг “Фуқаролик ишларини кўриш ва ҳал қилиш муддатлари” деб номланган 207-моддаси биринчи қисми қуйидаги мазмунда баён этилиши таклиф қилинган:

“Фуқаролик ишлари судга ариза келиб тушган кундан эътиборан икки ойдан кечиктирмай суд томонидан кўрилади ва ҳал қилинади. Бу муддат ўта мураккаб ишлар бўйича судьянинг асослантирилган ажримига кўра уч ойгача узайтирилиши мумкин, бундан ушбу модданинг иккинчи қисмида

кўрсатилган ишлар мустасно.”

Фуқаролик ишларини суд муҳокамасида кўришга тайёрлаш ва ишни кўриш муддатларини бирлаштириш турли расмийликларга барҳам бериши, судьяларнинг иш юктамаларини енгиллаштириши, иш кўриш муддатларини оптималлаштириши ва натижада бузилган ҳуқуқлар ва қонуний манфаатларни судлар томонидан ўз вақтида ва тўғри ҳимоя қилинишига хизмат қилиши билан асослантилган.

Тадқиқот ишида меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъектларининг тенг ҳуқуқлилиги тамойилини амалда таъминлаш, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, меҳнат унумдорлигини ўсишига, иш сифатининг яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашиш, ва ниҳоят, мансабдор шахслар томонидан ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларининг бузилишига оид меҳнат низоларини олдини олиш мақсадида меҳнат шартномасини бекор қилишга ёки бошқа ишга ўтказишга фармойиш берган мансабдор шахсларнинг моддий жавобгарлиги миқдоридаги чекловлардан бутунлай воз кечиш мақсадида МКдан 274-моддани ҳамда ФПКдан эса, 184-моддани чиқариб ташлаш таклиф қилинган.

Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича ходимларга иш бўйича муҳим аҳамият касб этувчи далилларни судга тақдим этишда қўшимча енгилликлар яратиш, ходимнинг иш бўйича исботлаш воситаларига эга бўлишда иш берувчи билан бир хил имкониятга эга бўлишини таъминлаш мақсадида ходимнинг ёзма аризасига биноан, иш берувчи ариза берилган кундан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмаган ҳолда ходимга иш билан боғлиқ ҳужжатларни бериши шартлиги, иш билан боғлиқ ҳужжатлар нусхалари тегишли равишда тасдиқланган бўлиши, иш билан боғлиқ ҳужжатлар ва уларнинг нусхалари ходимга бепул берилишини назарда тутувчи норма белгиланиши мақсадга мувофиқлиги асослантилган.

ХУЛОСА

Тадқиқот натижасида қуйидаги илмий-назарий ва амалий таклифлар ҳамда хулосалар ишлаб чиқилди:

I. Илмий-назарий таклиф ва хулосалар:

1) Муаллиф меҳнат низоларига қуйидагича илмий таъриф ишлаб чиқади: “иш берувчи ва ходим ўртасида ёхуд ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича, шунингдек, янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш масалалари бўйича тартибга солилмаган келишмовчиликлар меҳнат низоларидир”.

2) Муаллиф фикрича, тааллуқлилиқнинг соҳалараро (фуқаролик процессуал, иқтисодий процессуал, меҳнат ҳуқуқи соҳалари ва ҳ.к.) институт эканлиги, биринчидан, қонун ҳужжатларида юзага келган ҳуқуқий ишларни

кўриш ва ҳал этиш ваколати давлат ва нодавлат органлари зиммасига юклатилганлиги билан, иккинчидан, қонун ҳужжатлари билан ушбу органлар ўртасидаги ваколатларнинг аниқ чегараси белгиланганлиги билан, учинчидан эса, тааллуқлиликини белгилаш асослари моддий ҳуқуқ нормаларида назарда тутилганлиги билан изоҳланди.

3) Диссертант меҳнат низоларининг тааллуқлилиги борасида тадқиқот олиб бориш натижаси ўлароқ, меҳнат низоларининг тааллуқлилигига қўйидаги илмий таъриф ишлаб чиқади:

“меҳнат низоларининг тааллуқлилиги - меҳнат шартномаси тарафларининг таркиби ва меҳнат низоларини ҳал этувчи органлар ваколатлари хусусиятидан келиб чиқиб ҳамда меҳнатга оид низоли ишларни кўриш ва ҳал қилиш вазифаси қонун ҳужжатлари билан муайян давлат органлари, жамоат ташкилотлари ёки бошқа ваколатли органлар зиммасига юклатилганлиги тушунилади”.

4) Фуқаролик ишларининг судловлилиги - фуқаролик ишлари бўйича судга тааллуқли бўлган ишларнинг мураккаблик даражаси, унинг ижтимоий аҳамияти, субъектларнинг мақоми хусусиятлари ҳамда тарафларнинг (аризачининг) жойлашган ҳудудига қараб, биринчи инстанция судларида, айрим ҳолларда юқори инстанция судларида кўрилишини белгиловчи фуқаролик процессуал ҳуқуқи нормалари мажмуидир.

5) Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича судга мурожаат қилишда даъво муддатини қўлламаслик меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларида беқарорликни келтириб чиқаради, турли сарсонгарчиликлар, ишларнинг ҳал этилишини чўзиш каби оқибатларга олиб келади, деган хулосага келинди. Шунингдек, ҳуқуқни қўллаш амалиёти ва хорижий давлатлар меҳнат қонунчилиги таҳлилидан келиб чиқиб, ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддатини узайтириш мақсадга мувофиқлиги асослантирилган.

6) Фуқаролик ишларини суд муҳокамасида кўришга тайёрлаш ва ишни кўриш муддатларини назарда тутувчи хорижий давлатлар фуқаролик процессуал қонунчилигининг ривожланиш тенденциясидан келиб чиқиб, мамлакатимиз қонунчилигида ишни суд муҳокамасига тайёрлаш муддатиини ишни судда кўриш муддатининг таркибига киритиш мақсадга мувофиқлиги тўғрисида хулосага келинди. Бу, ўз навбатида, ушбу муддатларни бирлаштириш турли расмийчиликларга барҳам беради, судьяларнинг иш юкламаларини енгиллаштиради, иш кўриш муддатларини оптималлаштиради ва натижада бузилган ҳуқуқлар ва қонуний манфаатларни судлар томонидан ўз вақтида тўғри ҳимоя қилинишига хизмат қилади.

II. Амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш бўйича таклифлар:

7) Диссертант меҳнат низолари комиссиясининг ҳуқуқий мақоми, ушбу комиссияни тузиш, комиссиянинг ваколатлари, комиссияга ариза бериш тартиби, яқка тартибдаги меҳнат низосини ушбу комиссияда кўриб чиқиш тартиби, комиссия мажлисининг баённомаси, комиссияга мурожаат қилиш муддати, комиссиянинг қарори, комиссия қарори устидан шикоят қилиш билан боғлиқ нормалар Ўзбекистон Республикасининг МКда ўз ифодасини

топиши ҳақидаги таклифларни асослантиради.

8) Муаллиф томонидан мамлакатимизда “Давлат хизматчилари тўғрисида” қонун қабул қилиниши ва ушбу Қонунда айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тегишли меҳнат низоларини кўриб, ҳал қилиш тартиби белгиланиши лозимлиги асослантирилди.

9) Мамлакатимиз янги МКда меҳнат низоларига, шу жумладан, ишга тиклаш тўғрисидаги низоларга нисбатан яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини қўллаш, ушбу тартиб-таомиллар низоларни яраштириш комиссияси томонидан, медиатор иштирокида ҳамда меҳнат арбитражида кўриб чиқишдан иборат бўлиши лозимлиги, шунингдек, даъво хусусиятига эга бўлган меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида тарафларнинг ихтиёрий розилиги асосида улар томонидан ўзаро мақбул ечимга эришиш мақсадида низони медиатор кўмагида бартараф этиш тартиб-таомили қўлланилиши мумкинлиги, ҳар қандай якка тартибдаги меҳнат низоси меҳнат низолари бўйича комиссияда ёки судда кўриб чиқишнинг исталган босқичида, суд алоҳида хонага (маслаҳатхонага) суд ҳужжатини қабул қилиш учун киришидан олдин Ўзбекистон Республикасининг “Медиация тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкинлиги ҳақидаги нормани ҳам киритиш таклифи асослантирилди.

10) Ўзбекистон Республикасининг ФПКда фуқаролик ишлари, хусусан, ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар учун ҳам турдош судловлилик қоидаларини белгилаш ҳамда ушбу қоидаларга риоя қилмаслик суд ҳал қилув қарорларини бекор қилишга асос бўлиши тўғрисидаги нормани киритиш таклифи асослантирилган. Диссертант ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларда жавобгар тариқасида давлат бошқарув органлари, хусусан, вазирликлар, давлат қўмиталари, компаниялар ва йирик бирлашмалар, шунингдек чет эл ташкилотлари иштирок этадиган бўлса, у ҳолда мазкур низоли ишлар тегишлилигига қараб фуқаролик ишлари бўйича Қорақалпоғистон Республикаси суди, фуқаролик ишлари бўйича вилоятлар ва Тошкент шаҳар судларининг судловига тааллуқли бўлиши лозимлигини ФПК 29-моддаси биринчи қисмида мустаҳкамлашни таклиф қилади.

11) ФПКнинг “Яраштириш тартиб-таомиллари” деб номланган бобини тарафларни яраштириш тартиби ва аослари, келишув битимининг ижроси, келишмовчиликларни медиация тартибида бартараф этиш, медиация тартибида келишув тузиш ва унинг ижроси, судьянинг иштирокисиз тарафларнинг адвокатлари ўртасида музокара ўтказиш орқали келишмовчиликларни ҳал этиш тартиби, шундай келишувларни тузиш тартиби ва унинг ижросига доир нормалар киритиш орқали такомиллаштириш асослантирилган.

12) МКда меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида ходим ва иш берувчининг ҳуқуқий мақомини батафсил тартибга солиш, ходим ва иш берувчи якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари эканлиги, иш берувчилар сифатида иш юритиши мумкин бўлган шахслар сифатида мулкчилик шаклидан ва идоравий мансублигидан қатъи назар, ташкилотлар, ташкилотларнинг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган

алоҳида таркибий бўлинмалари ва жисмоний шахслар эътироф этилиши асослантирилган.

13) Диссертант томонидан вояга етмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини судларда тўлақонли ҳимоя қилинишини таъминлаш мақсадида суд бундай ишларда шахсан иштирок этиш учун вояга етмаганларни ишда иштирок этиш учун жалб этиши шартлигини фуқаролик процессуал қонунчиликда белгилаш асослантирилган. Унга кўра, ФПКнинг 42-моддаси иккинчи қисмини қуйидаги таҳрирда баён этиш таклиф қилинади:

“Вояга етмаган, яъни, ёши ўн тўртдан ўн саккизгача бўлган фуқароларнинг, шунингдек муомала лаёқати чекланган деб топилган фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонун билан қўриқланадиган манфаатлари судда уларнинг ота-оналари, уларни фарзандликка олганлар ёки ҳомийлар томонидан ҳимоя қилинади. Аммо қонунда назарда тутилган ҳолларда ишни судда қўриш жараёнида вояга етмаганлар, шунингдек, муомала лаёқати чекланган деб топилган фуқаролар ўз манфаатларига дахлдор масалалар бўйича эшитилиши ҳуқуқига эга. Шундай экан, суд бундай ишларда шахсан иштирок этиш учун вояга етмаганларни ва муомала лаёқати чекланган деб топилган фуқароларни ишда иштирок этиш учун жалб этиши шарт. Зарур ҳолларда, суд мазкур шахсларни ишда иштирок этиш учун жалб қилмасликка ҳақли.”

14) Ишга тиклаш ҳақидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича судга мурожаат этиш муддатининг ўтиши ушбу меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида ҳамда прокуратура ёки меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори томонидан ўрганиш даврида тўхтатиб турилиши ҳақидаги нормани мамлакатимиз МКга киритишнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақидаги хулоса асослантирилди.

15) Янги қабул қилинган МКда ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси нафақат ходимнинг ўзига, балки унинг ишончли вакилига топширилган кундан ёхуд почта орқали ушбу буйруқ нусхаси ходимнинг уй манзилига юборилган кундан эътиборан уч ой қилиб белгиланиши таклиф қилинади.

16) Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъектларининг тенг ҳуқуқлилиги тамойилини амалда таъминлаш, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, меҳнат унумдорлигини ўсишига, иш сифатининг яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашиш, ва ниҳоят, суд амалиётида кўплаб учрайдиган мансабдор шахслар томонидан ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларининг бузилишга оид меҳнат низоларининг олдини олиш мақсадида суд меҳнат шартномасини бекор қилишга ёки бошқа ишга ўтказишга фармойиш берган мансабдор шахсларнинг моддий жавобгарлиги миқдоридаги чекловлардан бутунлай воз кечиш таклиф қилинади. Шу мақсадда амалдаги МКдан 274-моддани ҳамда ФПКдан эса, 184-моддани тўлиқ чиқариб ташлаш лозим бўлади.

17) МКга иш берувчининг меҳнат билан боғлиқ бошқа ҳужжатларни ходимга тақдим этиш тартиби ва муддатини назарда тутувчи “Иш билан боғлиқ ҳужжатлар ва уларнинг нусхаларини бериш” деб номланган алоҳида

норма киритиш таклифи асослангилган. Бу эса, ходимнинг меҳнат низоларини ҳал этилишини сўраб судга мурожаат қилиш муддатининг бошқа тоифадаги фуқаролик ишларига қараганда бирмунча қисқа эканлигини эътиборга олган ҳолда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича даъвогар – ходимларга иш бўйича муҳим аҳамият касб этувчи далилларни судга тақдим этишда қўшимча енгилликлар яратади, ходимнинг ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича исботлаш воситаларига эга бўлишда иш берувчи билан бир хил имкониятга эга бўлишини таъминлайди.

III. Суд амалиётини такомиллаштиришга оид таклифлар.

18) Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарорининг 2-бандида МКнинг 270-моддасида белгиланган муддатлар прокурор, касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари томонидан бериладиган даъволарга нисбатан ҳам татбиқ қилинади, деб тушунтириш берилган. Бироқ, ушбу рўйхатдаги шахслар қаторида давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси киритилмаган. Зеро, давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ходимнинг вакиллик органи эмас ва у Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги қошида фаолият олиб боради. Фикримизча, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарорининг 2-бандида МКнинг 270-моддасида белгиланган муддатлар прокурор, давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси, касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари томонидан бериладиган даъволарга нисбатан ҳам татбиқ қилинади, деб тушунтириш бериш таклиф қилинади.

19) Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларнинг муҳим ижтимоий аҳамиятини, унда иштирок этувчи тарафларнинг процессда тенг ҳуқуқлилигини таъминлаш борасида амалиётда муаммоларнинг мавжудлигини эътиборга олган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорининг 2015 йил 17 ноябрдаги “Судларда фуқаролик ишлари кўрилишида прокурор иштирокининг самарадорлигини янада ошириш тўғрисида”ги 124-сонли буйруғида ишга тиклаш тўғрисидаги ишларда прокурор иштирокини мажбурийлигини белгилаш таклиф қилинади.

20) Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сон қарорида ишга тиклаш тўғрисидаги суд ҳал қилув қарорларини ижро этиш жараёнида юзага келаётган айрим масалалар юзасидан тегишли тушунтиришлар берилиши мақсадга мувофиқ бўлар эди.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 AT THE SUPREME SCHOOL OF JUDGES
UNDER THE SUPREME JUDICIAL COUNCIL OF THE
REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**ACADEMY OF LAW ENFORCEMENT OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN**

MIRSAGATOV KAKHRAMON KHAYDAROVICH

**PROCEDURAL FEATURES OF CONSIDERATION OF EMPLOYMENT
DISPUTES ON RESTATEMENT AT WORK**

12.00.04 – Civil procedural law. Economic procedural law. Arbitration and mediation.

**Doctoral (PhD) dissertation abstract
on legal sciences**

Tashkent – 2023

The topic of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of higher education, science and innovations of the Republic of Uzbekistan under number B2021.2.PhD/Yu542

The dissertation is prepared at the Academy of Law Enforcement of the Republic of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, English and Russian (summary)) on website of the Scientific Council (www.sudyalariymaktabi.uz) and Information and educational portal «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Scientific supervisor: **Mamasiddikov Muzaffar Musajonovich**
Doctor of Sciences in Law, Professor

Official opponents: **Esanova Zamira Normurotovna**
Doctor of Sciences in Law, Professor

Kuchkarov Khamidullo Abdurasulovich
Doctor of Philosophy in Law (PhD), Associate Professor

Leading organization: **University of public safety of the Republic of Uzbekistan**

The defense of the dissertation will be held on _____, 2023 at ____: ____ at the Session of the Scientific Council No. PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 at the Supreme school of judges under the Supreme judicial council of Republic of Uzbekistan (Address: 100097, Chilonzor district, Choponota street, 6. Tel: (+998)555010189; fax: (+998)555010189, e-mail: sudyalariymaktabi@umail.uz).

The dissertation is available at the Information Resource Centre of the Supreme school of judges under the Supreme judicial council of Republic of Uzbekistan (registered No. 7), (Address: 100097, Chilonzor district, Choponota street, 6. Tel: (+998)555010189; fax: (+998)555010189, e-mail: sudyalariymaktabi@umail.uz).

The abstract of the dissertation is distributed on _____, 2023.

(Registry Protocol No. __ from _____, 2023.

K.O.Sindorov

Chairman of the Scientific Council awarding scientific degrees, Doctor of Sciences in Law, Professor

D.R.Artikov

Scientific secretary of the Scientific Council on awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy in Law (PhD)

B.B.Samarkhodjayev

Chairman of the scientific seminar under the Scientific Council awarding scientific degrees, Doctor of Sciences in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

Actuality and relevance of the dissertation topic. The insufficiency of qualified specialists is becoming a global problem along with the reduction of jobs in the world. According to the report of international analysts, by 2030 there will be a shortage of 5 million workers in Germany and 400 thousand workers in Switzerland¹. Some European countries facing a shortage of specialists are trying to develop programs to solve this problem by hiring employees from the Middle East, Asia, Central Asia and Africa. This creates problems with the prevention of discrimination of workers' labor rights by employers, the development of the most effective mechanisms for the protection of their labor rights by state bodies, ensuring the level of protection of labor rights at the level of requirements of international ratings and indices in the developing states that are rich in human resources.

Particular attention over the world is paid to the protection of employees from unemployment, as well as illegal deprivation of the right to work recently. According to the results of the annual assessment of the International Labor Organization (ILO), in 2020, as a result of the damage to the labor markets, the loss of working hours in the world increased by 8.8%, this indicator is considered equal to the place of work of 255 million people in the state of full employment². In order to protect the labor rights of employees in national legal documents adopted on the basis of such documents as the Universal Declaration of human rights (December 10, 1948), the International Covenant on economic, social and cultural rights (December 19, 1966), international human rights treaties of the International Labor Organization³, it is becoming urgent to find a scientific solution to the problems related to guaranteeing the right to appeal to the court, determining the procedure for hearing and resolving labor disputes in court, ensuring the transparency of justice, the equality of parties in court, and the timely execution of court decisions.

In the conditions of the establishment of the New Uzbekistan, it is recognized that “justice is a solid foundation of statehood”, “judiciary plays a decisive role in ensuring justice and the rule of law”⁴, “increasing the role of the judiciary in ensuring human rights, freedoms and legal interests”, as well as such important tasks as “full implementation of the principles of equality in court proceedings and competitiveness of parties”⁵ are being defined. This emerges the necessity to the process of globalization in the economy of our country, the expansion and growth of the labor market, the emergence and development of the private sector, the contradictions between the interests of the employer and employees, who are the subjects of labor relations, and the improvement of the labor legislation of our country, which has been in force for over a quarter of a century, and the courts of

¹ Khizhnyak V.S. Labor migration and human capital in the context of globalization: problems of constitutional and legal policy / State and Law. 2022. No. 9. - 57. 65 p.

² https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--ru/index.htm.

³ International agreements on the Republic of Uzbekistan and human rights // UN Development Cooperation Program / Responsible Editor-in-Chief - A.X.Saidov, Doctor of Sciences in Law, Professor. National Center for Human Rights of the Republic of Uzbekistan. - Tashkent.: Justice. 2002. - p. 270.

⁴ Address of The President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev to the Oliy Majlis // <http://uza.uz/oz/politics/uzbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyevning-oliy-25-01-2020>

⁵ Decree of the president of the Republic of Uzbekistan dated June 22, 2020 “On approval of the national strategy of the Republic of Uzbekistan on human rights” PD-6012 // National database of information of legislative acts, 23.06.2020 y., 06/20/6012/0953-number; National database of legislative information, 30.04.2021 y., 06/21/6218/0398-number, 24.07.2021 y., 06/21/6269/0704-y.

labor disputes. Especially in recent times, the frequent occurrence of cases such as unjustified termination of employment contracts with employees is the reason for the increasing number of labor disputes heard in courts every year. For example, during 9 months of 2019, 1165 (1.2 percent) of 98,080 civil cases¹ completed in the court of law were reinstatement cases, while in 2022, the total number of labor dispute cases was 11113, there is an increase of 6083 compared to 2021. In 2022, 3151 of the labor disputes heard in the first instance in inter-district courts were considered to be reinstatement cases, and this figure was 2606 in 2021. Analyses urge the emergency for research on issues of investigating the problems associated with ensuring the practically equal rights of the parties in the trial of civil cases on the restoration of employment, improving the norms of Labor and civil procedural law, which determine the procedure for viewing and resolving disputes of this category, ensuring the legal, substantive and fairness of court decisions in the case and the introduction of effective mechanisms for its timely and high-quality execution.

This research work contributes to the implementation of the tasks stipulated in the Constitution of the Republic of Uzbekistan (1992), Labor Code (1995, 2022), Civil Procedural Code (2018), new edition of the Law “On Courts” (2021), Law “On Prosecution office” (2001), Decrees of the President of the Republic of Uzbekistan “On further reform of the judicial system, rights and freedoms of citizens” (2016), “On the strategy of actions for further development of the Republic of Uzbekistan” (2017), “On measures to fundamentally improve the structure of the judicial system of the Republic of Uzbekistan and increase the effectiveness of its activities” (2017), “On the development strategy of the New Uzbekistan for 2022-2026” (2022) and other normative legal acts related to the topic.

The relevance of the research on the priority areas of development of the science and technologies in the country. The research was undertaken in accordance with the priority direction I. “Formation of a system of innovative ideas and ways to implement them in the social, legal, economic, cultural, spiritual and educational development of an informed society and a democratic state” of the development of science and technology of the republic.

The extent of the study of the research problem. The topic of the dissertation on the procedural features of labor disputes on reinstatement at work has not been researched as an independent research object in Uzbekistan as a special monographic research. In Uzbekistan the issues related to the procedural characteristics of certain categories of civil cases in court have been covered in some level in the research works of scholars such as Sh.Sh.Shorakhmetov, E.Egamberdiev, M.M.Mamasiddikov, Z.N.Esanova, D.Y.Khabibullaev, I.N.Zakirova, K.K.Olimova, X.AKuchkarov, M.M.Tajiboev, S.A.Maripova. For instance, it should be noted that M.M. Mamasiddikov carried out research on theoretical and practical issues of judicial consideration of conflict cases arising from legal relations on labor. The jurist studied in depth the procedural features of the court hearing of disputed cases arising from labor-related legal relations, as well as the theoretical and practical problems of recovery of labor-related material and moral damages in court. Also, Z.N. Esanova researched and studied the specific procedural features of court hearing of disputed cases related to child upbringing. E. Egamberdiev

¹ See: <https://stat.sud.uz/fib.html>

researched the procedural means of legal protection in court proceedings, some issues related to the participation of parties in civil proceedings were studied by S. A. Yakubov, and the issues of application of principles in civil court proceedings were studied by D.Yu.Khabibullaev¹.

It is worth noting that in recent years in our country, a number of research works related to the resolution of labor disputes have been carried out within the scope of the science of labor law. It is noteworthy that a number of research works have been carried out in the field of labor law in recent years in our country. In particular, in the research works of M.Y.Gasanov, A.A.Inoyatov, G.M.Muradova, G.D.Sattarova, Y.Tursunov, M.A.Usmanova, D.S.Atajanova, Sh.A.Ismailov, M.J.Ziyadullaev, M.M.Makhamatov, B.T.Musaev, M.A.Rakhimov and L.U.Rahimkulova issues aimed at protecting the labor rights of the participants in the legal relations were studied within the framework of the specialization of 12.00.05 – Labor law. Social security law. In particular, features of the legal regulation of labor of certain categories of employees by Sh.A. Ismailov and the issues of protecting the labor rights of employees by M.A.Rakhimov were studied with the help of comparative-legal analysis approach. In the research work of L.U.Rahimkulova, the procedure for considering and resolving individual labor disputes was studied within the scope of the specialization of labor law. It should be noted that the issues related to consideration and resolution of disputed cases on reinstatement in courts have been studied by a number of scientists from foreign countries. In particular, G. Judith studied the problem of employee reinstatement and compensation in South African labor law, Ayça Bayburan studied the mechanism of termination of the employment contract and employee reinstatement in Turkiye, V. Sandra studied the scientific and practical aspects of the implementation of collective agreements in Germany, E.A.Lazareva carried out research on the procedural features of cases arising from labor legal relations, V.I.Martynenko analyzed procedural features of individual labor disputes in court, P.S.Baryshnikov conducted researched² civil court cases on labor disputes.

Today, the abovementioned researches undoubtedly serves as an important theoretical foundation for the improvement of labor and civil procedural legislation. However, as we can see, no comprehensive studies have been carried out by domestic and foreign scholars on the procedural features of court hearing disputes about reinstatement, which occupy a central place among cases arising from legal relations related to labor.

Relation of the dissertation’s topic to the scientific-research plans of the higher education institution where the dissertation was carried out. The theme of the dissertation was implemented within the framework of the scientific project “procedural features of judicial review of labor disputes on employment” (2020-2023), carried out within the framework of the plan of research work of the Law enforcement Academy of the Republic of Uzbekistan.

Aim of the research is to identify problems related to consideration and resolution of disputed cases of reinstatement in courts and to develop scientifically based proposals and recommendations aimed at solving these problems through a

¹ Complete list of the works of these scientists is shown in the list of used literature of the dissertation.

² Complete list of the works of these scientists is shown in the list of used literature of the dissertation.

comparative legal analysis of the experience of foreign countries.

Tasks of the research are:

to develop author's definition of labor disputes on reinstatement at work and reveal its essence;

to study issues related to the relevance of labor disputes on reinstatement and develop recommendations aimed at solving them;

to analyze the possibilities of using the mediation institution in the resolution of labor disputes on reinstatement at work and to develop recommendations aimed at its introduction;

to research the problems related to the arbitrability of labor disputes on reinstatement;

to study the individuals involved in the consideration of disputes on the restoration of employment in court and their procedural legal status;

to study specific procedural features of initiating and preparing for court hearings of disputed cases related to reinstatement;

to study issues of using evidence in court hearing disputes about reinstatement at work;

to analyze the problems associated with the recovery of moral damage to the employee;

to develop the proposals aimed at improving court decisions on reinstatement and the procedure for their execution;

to develop proposals aimed at enhancing legislation of our country through the analysis of foreign experience related to the protection of labor rights of employees in court.

The object of the research is social relations arising in the field of court hearing and resolution of labor disputes on reinstatement at work.

The subject of the research is civil procedural and labor legislation, other laws and normative legal Acts, which determine the order of consideration and resolution of a civil case on reinstatement at work, as well as the legislation and experience of foreign countries, existing conceptual approaches in jurisprudence, scientific-theoretical views.

The methods of the research were comparative legal research, comprehensive research of logical, analytical, historical, scientific sources, conducting surveys with law enforcement officers, interpreting national norms, summarizing materials related to judicial practice, and analysis of statistical data.

Scientific novelty of the research is as follows:

The concept of labor disputes is developed based on the author's approach, according to which under disputes on reinstatement at work understood disagreements between an employer and an employee or between employees (their representatives) and employers (their representatives) on matters of application of labor legislation, other legal documents on labor and labor protection regulations, employment contracts, as well as establishing new working conditions or changing existing working conditions issues are not regulated, and it is justified that the basis of this definition is the legal relationship between the employer and the employee, related to the application of labor laws and other regulatory documents, the terms of employment stipulated in the employment contract;

the necessity of application of conciliation-mediation procedures in relation to labor law recovery disputes, to strengthen the fact that these procedures will consist of consideration by the dispute Reconciliation Commission with the participation of the mediator and in labor arbitration was substantiated after analyzing the possibilities of the use of the mediation institution in the resolution of labor disputes on reinstatement;

it is justified to establish that such disputes about reinstatement at work, as labor disputes of a claim nature, can be transferred to the mediator for consideration in accordance with the law “On Mediation” before going to a separate room (consultation) for the adoption of a court document on the basis of the voluntary consent of the parties at any stage of their trial.

it is proposed on the need to include in the legislation the norm referring to the procedure and deadline for submitting to the employee other documents related to the employer's employment relationship (copies of the order on hiring, transfer to another job, an extract from the work book, information on wages, taxes and mandatory payments accrued and practically paid by the employee.

it is proposed to establish the dispute and equal rights of the parties when considering cases of reinstatement at work, it is justified to introduce into the legislation a norm defining the procedure and exact deadline for the submission of other documents by the employer to the employee (copies of the order for employment, transfer to another job; an extract from the workbook; information on wages, taxes and mandatory payments accrued and practically paid by the employee; the period of work with this employer, etc.) related to labor relations.

Practical results of the research include the following:

proposals and recommendations are developed in order to add to civil procedural legislation the norms of admissibility to similar proceedings in disputed cases of reinstatement at work, according to which the courts of the Republic of Karakalpakstan, regional courts, Tashkent city courts should hear cases related to state secrets, where state administrative bodies, in particular, ministries, state committees, companies and large associations, foreign organizations are defendants in the case.

the proposals on concluding of norms stating the procedures and grounds for the reconciliation of the parties, the execution of the settlement agreement, the resolution of disputes in the mediation procedure, the conclusion of an agreement in the mediation procedure and its execution, the procedure for resolving disputes through negotiations between the lawyers of the parties without the participation of a judge are justified in order to improve the chapter named “Conciliation Procedures” of the Civil Procedural Code of our country.

the need to adopt a special law “On civil servants” is justified

it is justified to establish in the civil procedural legislation that the court must involve minors to participate in the case in order to personally participate in such cases in order to ensure that the labor rights of minors are fully protected in the courts;

it is justified that the deadline for filing a complaint should be suspended during the consideration of individual labor disputes in mediation, to set the deadline for applying to the court for disputes regarding the reinstatement of the employee to three months from the day the employee received a copy of the order on the

termination of the employment contract, for other labor disputes – six months from the day the employee knew or should have known about the violation of his rights, consideration of individual labor disputes was substantiated as well;

it is justified the Order of the Prosecutor General of the Republic of Uzbekistan dated November 17, 2015 No. 124 “On further improving the effectiveness of the prosecutor’s participation in the consideration of civil cases in the courts” establishes the need to establish mandatory participation of the prosecutor in cases of reinstatement.

Reliability of research results. The results of the research are based on the norms of national legislation, the experience of developed countries, the practice of law enforcement, and a questionnaire. The results of statistical data analysis are summarized and formalized with relevant documents. Conclusions, proposals and recommendations were approved, and their results were published in leading national and foreign publications. The obtained results were approved by authorized organizations and put into practice.

Scientific and practical significance of research results. The scientific significance of the research results is reflected in the enrichment of the theory of civil procedural and labor law sciences with new concepts such as court protection, procedural features of court proceedings, labor disputes, and protection of employees’ labor rights through court. Proposals and recommendations can be taken into account in the future organization of research work, drafting regulatory legal documents, decisions of the Plenum of the Supreme Court of our country, Orders of the Prosecutor General of the Republic of Uzbekistan and comments on legislative norms.

The practical significance of the research results is determined by teaching of modules such as civil procedural and labor law, procedural features of labor disputes in court, procedural features of certain categories of civil cases in court, preparing practical manuals for the court, prosecutor’s office and lawyers, as well as for labor contract parties and trade unions, the possibility of its use in the development of decrees of the Plenum of the Supreme Court, sectoral orders of the Prosecutor General of the Republic of Uzbekistan.

Implementation of research results. The scientific results of the research work were used in the following:

Conceptual ideas and proposals regarding the concept of “labor disputes” are in the textbook “Civil Procedural Law” (Act No. 166-443 issued on the basis of the order of the Minister of Higher and Secondary Special Education of the Republic of Uzbekistan dated May 13, 2022 No. 166). This serves the formation and development of knowledge, skills and abilities of students and trainees of legal higher education institutions, professors and teachers, trainees of training centers, as well as employees of bodies authorized to review and resolve labor disputes.

Proposals to determine the basis and procedure for the use of the mediation institute in the resolution of labor disputes on reinstatement in the legislation are expressed in article 542 of the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 27/2-244-22 dated October 14, 2022 of the General Prosecutor’s office of the Republic of Uzbekistan). Adoption of this proposal is the application of conciliation-mediation procedures in relation to disputes about reinstatement, these procedures

served to consider the disputes by the conciliation commission, with the participation of a mediator, and in labor arbitration in a convenient and simplified manner.

Proposals to determine the procedure for resolving disputes with the help of a mediator in order to reach a mutually acceptable solution by the parties at any stage of consideration of labor disputes of a claim nature are expressed in the newly revised Article 545 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 27/2-244-22 of the General Prosecutor's office of the Republic of Uzbekistan of October 14, 2022). Acceptance of this proposal will allow the voluntary agreement of the parties to reach a mutually acceptable solution by them in any aspect of the consideration of labor disputes of a claim nature.

Proposals to establish the use of dispute resolution procedures with the help of an intermediary in order to achieve a mutually acceptable solution based on the voluntary consent of the parties at any stage of judicial review of labor disputes on reinstatement were expressed in article 580 of the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 27/2-244-22 of the General Prosecutor's Office of the Republic of Uzbekistan dated October 14, 2022). The adoption of this proposal allowed them to reach a mutually acceptable solution based on the voluntary consent of the parties at any stage of consideration of labor disputes having the nature of a claim.

Proposals to set the time limit for applying to the court for disputes regarding the reinstatement of the employee to three months from the date of issuing a copy of the order on the termination of the employment contract to the employee, for other labor disputes - six months from the day the employee knew or should have known about the violation of his rights, not to establish a statute of limitations for disputes on compensation for damages to employee, the deadline for appeals set for consideration of individual labor disputes, to suspend an individual labor dispute pending mediation are expressed in Article 560 of the new version of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 12-4-59 of the Head of the Legal support Department of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated October 12, 2022). The adoption of this proposal served to realize the right to legal protection of employees whose rights were violated.

Approval of research results. Results of this research have been discussed at 5 scientific conferences, including 4 international and 1 national conferences.

Publication of the research results. According to results of the research 17 papers, including 13 scientific articles (including 2 articles in foreign journals) have been published.

The structure and scope of the dissertation. Content of the dissertation consists of an introduction, three chapters, eight paragraphs, a conclusion, a list of references and an appendix. Volume of the dissertation is 155 pages.

MAIN CONTENT OF THE DISSERTATION

Introduction of the dissertation provides with information on relevance and necessity of the research topic, the relevance of the research with the main priorities of the development of science and technology of the republic, the level of research

of studying the problem, the relation of the dissertation topic with the plans of the higher education institution where the dissertation is prepared, aim and tasks of the research, object and subject matter, methods, scientific novelty and practical results of the research, reliability of the research results and their scientific and practical significance, their implementation, approbation, announcement of results, structure and volume of the dissertation.

The first chapter of the dissertation entitled “**General description of labor disputes on reinstatement at work**” analyzes the concept of labor disputes on reinstatement at work, relevance and its specific features. In particular, author’s definition was developed based on the analysis of the definitions of legal scholars (M.Mamasiddikov, Y.Tursunov and Sh.Gaziev, M.Usmanov, L.Rakhimkulov, A.Inoyatov, V.Martinenko) about the concept of “labor disputes”, and according to it labor disputes are disagreements between an employer and an employee or between employees (their representatives) and employers (their representatives) on matters of application of labor legislation, other legal documents on labor and labor protection regulations, employment contracts, as well as establishing new working conditions or changing existing working conditions issues are not regulated, and it is justified that the basis of this definition is the legal relationship between the employer and the employee, related to the application of labor laws and other regulatory documents, the terms of employment stipulated in the employment contract. The basis of this definition is the establishment of legal relations between the employer and the employee, related to the application of labor laws and other regulatory documents, the terms of employment stipulated in the employment contract.

The author analyzed the concept of the relevance of labor disputes, based on the composition of the parties to the labor contract and the nature of the powers of the bodies that resolve labor disputes, and emphasized that it should be understood that the task of reviewing and resolving labor disputes is assigned by law to certain state bodies, public organizations or other competent bodies.

The researcher makes conclusion that commission of labor disputes should have the authority to review all labor disputes, in particular, individual labor disputes related to the application of labor legislation, other legal documents on labor, employment contract, except labor disputes that are considered directly by the court. In his opinion, the legal status of this commission, the creation of this commission, the powers of the commission, the procedure for submitting an application to the commission, the procedure for considering an individual labor dispute in this commission, the minutes of the commission’s meeting, the deadline for applying to the commission, the commission’s decision, the norms related to appeals against the commission’s decision should be regulated in detail in the labor legislation.

The researcher examines problematic issues related to the applicability of reinstatement disputes and justifies the adoption of a special law “On Civil servants” in our country, which defines the procedure for resolving labor disputes related to certain categories of civil servants.

The Labor Code provides justification for the use of conciliation-mediation procedures in relation to disputes about reinstatement, these procedures consist of consideration of disputes by the conciliation commission, with the participation of a

mediator, and in labor arbitration, as well as the fact that in any part of the consideration of labor disputes that have the nature of a lawsuit, upon the voluntary agreement of the parties, the procedure for resolving the dispute with the help of a mediator can be used by them in order to reach a mutually acceptable solution, proposal to include a norm that any individual labor dispute can be transferred to a mediator for consideration in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan “On Mediation” before the court enters a separate room (consulting room) to receive a court document at any stage of consideration by the commission on labor disputes or in court.

In addition, further development of the chapter of the Civil Procedural Code of our country called “Procedures of conciliation”, in which the procedures and grounds of reconciliation of the parties, the execution of the settlement agreement, the resolution of disputes in the mediation procedure, the conclusion of an agreement in the mediation procedure and its execution, without participation of a judge, the procedure for resolving disputes through negotiations by lawyers of the parties, the procedure for concluding such agreements, and the proposal to introduce norms on their execution are justified.

Analyzing the rules of jurisdiction, the dissertation puts forward a proposal to introduce a similar rule of jurisdiction for disputes about reinstatement to the CPC, the rule that non-compliance with it is the basis for annulment of court decisions. If state administrative bodies, in particular, ministries, state committees, companies and large associations, as well as foreign organizations, are involved in disputed cases of reinstatement as defendants, then, depending on the relevance of these disputed cases, the Court of of the Republic of Karakalpakstan on Civil affairs, regions of civil affairs and Tashkent city courts, proposal on set this rule in the Article 29 of the Civil Procedural Code is justified.

The second chapter of the dissertation, entitled “**Persons participating in disputed cases of reinstatement in court and procedural features of bringing the case to court**” analyzed the theoretical and practical issues of hearing this category of disputes in court, persons participating in the court proceedings, their categories, issues of their rights and legal capacity, initiating dispute cases on reinstatement in courts and applying the statute of limitations.

In order to correctly determine the legal status of the parties in the civil proceedings and the defendant involved in the case, researcher justified the proposal about regulation of statuses of employer and employee as a subjects of labor relations, establish that employer and employee are recognized as subjects of individual labor relations, and recognition of organizations, separate structural divisions of organizations and individuals with the right to employ, regardless of the form of ownership and departmental affiliation, as persons who can act as employers.

If individual persons are registered as individual entrepreneurs carrying out business activities without establishing a legal entity; if they employ domestic servants to provide services to themselves and to assist in the running of the household; if their professional activity should be registered and/or licensed in the cases stipulated by the law, and if they entered into labor relations with employees for the purpose of carrying out this activity, the rule of recognition as an employer should be established in the labor legislation was justified.

Additionally, in order to ensure that the labor rights of minors are fully protected in courts, the researcher suggests that it is necessary to specify in the CPC that the court must involve minors to personally participate in such cases, and in necessary cases, the court has the right not to involve such persons to participate in the case.

At the same time, as the representatives in the court are part of the persons participating in the civil case (Article 39), it is concluded that their separation into a detached Chapter 7 of the Civil Procedural Code does not have sufficient basis.

It advances the conclusions that failure to apply the statute of limitations in applying to the court for disputed cases of reinstatement causes instability in labor legal relations leads to excessive hassles, and prolongs the resolution of cases. However, based on the fact that the time period for applying to the court for reinstatement disputes is short, that the majority of cases related to the restoration of these terms are in court, that in some cases employers do not comply with the requirements of the law when providing the employee with a copy of the order on his dismissal, and based on the legislative experience of foreign countries, a proposal was put forward to define these terms and introduce a new procedure for calculating them in the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan. According to it, it is proposed to set three months from the date of delivery of a copy of the employer's order on the termination of the employment contract with the employee in the case of reinstatement disputes not only to the employee himself, but also to his representative, or from the day when a copy of this order is sent to the employee's home address by mail. In particular, the expiration of deadline for applying to the court for consideration of individual labor disputes wreaks to the conclusion that it is important to introduce a norm on suspension of individual labor disputes during the mediation process.

Accepting the proceedings submitted by the employee on the disputed cases of reinstatement and preparing the case for hearing in court, it is shown that the courts must determine whether the employee has missed the deadline for applying to the court. It was analyzed on the basis of the decision No. 12 of April 17, 1998 "On the application of the laws regulating the termination of the employment contract" by the courts. Also, in paragraph 2 of the decision of the Plenum, it was proposed to clarify that the time limits specified in Article 270 of the Labor Code are applied to claims filed by the state labor inspectorate along with claims filed by the prosecutor, trade union committee, or other representative bodies of employees.

In the third chapter of the dissertation entitled "**Preparation of reinstatement cases for hearing in court, substantive consideration, court decisions on the case and issues of their execution**" specific features of preparing and hearing cases on reinstatement, court decisions on reinstatement cases and requirements for them, features of execution of court decisions on reinstatement, national legislation and experience of advanced foreign countries in this regard, are analyzed based on the opinions of national and foreign scientists.

Furthermore, similar to the legislation of our country, Civil Procedural Code of some foreign countries studied in the research work, there was set a special period for preparing the case for trial, and in some other countries, there is no special period for preparing the case for trial, and it was analyzed that this period was included in

the trial period, and the countries were divided into the following groups:

the first is the countries whose legislation sets a special period for preparing the case for trial (Article 202 of the Civil Procedural Code of the Republic of Uzbekistan, Article 164 of the Civil Procedural Code of the Republic of Kazakhstan);

the second is the countries whose legislation does not set a special period for preparing a case for trial and this period includes the period for hearing the case in court (Article 154 of the Civil Procedural Code of the Russian Federation, Article 158 of the Civil Procedural Code of the Republic of Belarus, Article 157 of the Civil Procedural Code of the Republic of Tajikistan, Article 157 of the Civil Procedural Code of the Kyrgyz Republic , Article 172 of the Civil Procedural Code of the Republic of Azerbaijan, Article 397 of the Civil Procedural Code of Estonia.

Relying on the above information, given the fact that there is no time limit for preparing a case for trial in the Civil Procedural Code, and recognizing that the legislative experience of countries (Russian Federation, Belarus, Azerbaijan, Estonia, Tajikistan, Kyrgyzstan) that combine these time limits with the time limits for hearing and resolving the case in court is positive, it is suggested that Article 202 of the Civil Procedural Code of the Republic of Uzbekistan should be eliminated , and the first part of Article 207 of this Code entitled “Terms of consideration and resolution of civil cases” should be stated in the following content:

“Civil cases are considered and decided by the court no later than two months from the date of receipt of the application to the court. This period can be extended up to three months according to the reasoned decision of the judge in extremely complex cases, except for the cases specified in the second part of this article.

It is justified by the fact that the preparation of civil cases for trial and unification of trial periods eliminates various formalities, eases the workload of judges, optimizes trial periods and, as a result, serves to protect violated rights and legal interests by the courts in a timely and correct manner.

In the research work, it is necessary that in order to create additional relief for employees in disputed cases of reinstatement at work when presenting evidence relevant to the case to the court, in order to ensure that the employee has equal opportunities with the employer in obtaining evidence in the case, with a written application of the employee, the employer justifies the need to provide the employee with employment documents no later than three days from the date of filing the application working day, copies of labor documents documents must be duly certified, and working documents and their copies are provided to the employee free of charge.

CONCLUSION

As a consequence of the research, the following scientific-theoretical and practical proposals and conclusions were developed:

I. Scientific-theoretical suggestions and conclusions:

1) The author develops the author’s scientific definition of labor disputes:

“Unsettled disputes on issues of application of labor legislation, other legal

documents on labor and labor protection regulations, employment contract, as well as establishing new working conditions or changing existing working conditions between an employer and an employee or between employees (their representatives) and employers (their representatives) are labor disputes.”

2) According to the best recollection of the author, the applicability is an interdisciplinary (civil procedural, economic procedural, labor law, etc.) institution, firstly, with the fact that the authority to review and resolve legal cases arising from legal acts is assigned to state and non-state bodies, and secondly, with legal acts it was explained by the fact that the clear limit of powers between these bodies is defined, and thirdly, by the fact that the grounds for determining relevance are provided for in the norms of substantive law.

3) As a consequence of conducting research on the relevance of labor disputes, the dissertation develops the following scientific definition of the relevance of labor disputes:

“the relevance of labor disputes is understood as the fact that, based on the composition of the parties to the labor contract and the nature of the powers of the bodies that resolve labor disputes, the task of reviewing and resolving labor disputes is assigned to certain state bodies, public organizations or other competent bodies by law”.

4) Arbitrability of civil cases is a set of norms of civil procedural law that determine the degree of complexity of the cases referred to the court of civil cases, its social importance, the characteristics of the status of the subjects and the location of the parties (applicants) in the courts of the first instance, and in some cases in the courts of the higher instance.

5) It was ceased that failure to apply the statute of limitations when applying to court for reinstatement disputes creates instability in legal labor relations, various wanderings have consequences such as prolonging the resolution of cases. Also, based on the analysis of the practice of law enforcement and the labor legislation of foreign countries, the expediency of extending the period of applying to the court for disputes about reinstatement is justified.

6) Based on the tendency of the development of the civil procedural legislation of foreign countries, which stipulates the time periods for preparing the civil cases for trial and the time limits for hearing the case, it was concluded that it is expedient to include the period of preparing the case for trial in the legislation of our country. This, in turn, unification of these periods eliminates various formalities, reduces the workload of judges, optimizes the time of hearing cases and, as a result, serves to protect the violated rights and legal interests by the courts in a timely manner.

II. Suggestions for further improving the legislation:

7) The researcher substantiated the proposals in which the norms related to the legal status of the commission of labor disputes, the formation and the powers of the commission, the procedure for applying to it, the procedure for considering an individual labor dispute in this commission, the minutes of the commission’s meeting, the term of appeal to the commission, the commission's decision, appeals against its decision should be included into Labor Code of the Republic of

Uzbekistan.

8) The author justified the adoption of the Law “On state servants” in our country and the need to consider and resolve labor disputes related to certain categories of state servants in this Law.

9) The author justified the proposal about adding the norms to the new Labor Code of our country on the application of conciliation-mediation procedures in relation to labor disputes, including disputes about reinstatement, these procedures should consist of consideration of disputes by the commission of conciliation with the participation of a mediator and labor arbitration, as well as labor that has the nature of a claim at any stage of consideration of labor disputes, with the voluntary consent of the parties, in order to reach a mutually acceptable solution, the procedure for resolving the dispute with the help of a mediator can be used proposal to include the rule that before entering (consultation room) the court document for acceptance, it can be transferred to a mediator for consideration in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan “On Mediation”.

10) It is proposed to establish similar judicial rules for civil cases, in particular, for disputed cases about reinstatement in the CPC of the Republic of Uzbekistan, and to introduce a rule that non-compliance with these rules is the basis for annulment of court decisions. For this purpose, if state management bodies, in particular, ministries, state committees, companies and large associations, as well as foreign organizations, are involved in the disputed cases of reinstatement, in that case, it is proposed to strengthen the first part of article 29 of the CPC that, depending on the relevance of these disputed cases, it should apply to the court of the Republic of Karakalpakstan on civil cases, regional and Tashkent city courts on civil cases.

11) It was justified that the chapter of CPC entitled “Procedures of Conciliation” should be developed by the inclusion of norms on the procedure and grounds for the reconciliation of the parties, the execution of the settlement agreement, the resolution of disputes in the mediation procedure, the conclusion of an agreement in the mediation procedure and its execution, and the resolution of disputes through negotiations between the lawyers of the parties without the participation of a judge.

12) The Labor Code supplies with a detailed regulation of the legal status of the employee and the employer as subjects of labor relations, and it is justified that the employee and the employer are subjects of individual labor relations and recognition of organizations, individual structural units of organizations with the right to hire and individuals, regardless of the form of ownership and departmental affiliation, as employers and persons who can conduct work.

13) In order to ensure the full protection of the labor rights of minors in courts, it is justified to establish in the civil procedural legislation that the court must involve minors to participate in such cases personally. When it is necessary, the court should have the right not to attract these persons to participate in the case. Given the facts highlighted above, it is proposed to state the second part of Article 42 of the Civil Procedural Code in the following form:

“The rights and legally protected interests of minors, i.e. citizens between the ages of fourteen and eighteen, as well as citizens with limited legal capacity, are protected in court by their parents, adopters or guardians. However, in the cases provided by the law, minors, as well as citizens with limited legal capacity, have the

right to be heard on issues related to their interests. Therefore, the court must involve minors and citizens with limited capacity to participate in such cases. In necessary cases, the court has the right not to attract these persons to participate in the case.”

14) The recapitulation about the expediency of introducing the norm to the Labor Code of our country that the expiration of the period of applying to the court for consideration of labor disputes about reinstatement is suspended during the period of consideration of this labor dispute in the mediation procedure and during the study period by the prosecutor’s office or labor inspector.

15) In the newly adopted LC, it is proposed to set three months from the day when the copy of the employer’s order on the termination of the employment contract with the employee is handed over not only to the employee himself, but also to his representative, or from the day when a copy of this order is sent to the employee’s home address by post.

16) On the purpose of ensuring the principle of equal rights of the subjects of legal relations related to labor, supporting the effective functioning of the labor market, the growth of labor productivity, the improvement of the quality of work, on this basis, the improvement of the material and cultural standard of living of all the population, and finally, regarding the violation of the labor rights of employees by officials, preventing labor disputes, it was proposed to remove Article 274 from the Labor Code and Article 184 from the Civil Procedural Code in order to completely abandon the restrictions on the amount of financial responsibility of the officials who ordered the termination of the employment contract or transfer to another job.

17) The proposal to introduce a separate norm called “Issue of work-related documents and their copies” into the Labor Code, which provides for the procedure and term of the employer’s submission of other labor-related documents to the employee, is substantiated. Given the time period for an employee to apply to the court for the resolution of labor disputes is somewhat shorter than in other categories of civil cases, the claimant in disputed cases of reinstatement - employees will provide additional relief to the court in presenting evidence of importance to the case, the employee’s reinstatement ensures that the employer has the same opportunity to obtain evidence in disputed cases.

III. Proposals for improvement of judicial practice.

18) In the paragraph 2 of the decision of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan “On the application of laws regulating the termination of employment contracts (contracts) by the courts” of April 17, 1998 No. 12, it is explained that the time limits specified in Article 270 of the Civil Procedural Code are also applied to claims filed by the prosecutor, trade union committee or other representative bodies of employees. Nevertheless, the State Labor Law Inspectorate is not included in this list. After all, the State Labor Law Inspectorate is not a representative body of the employee and it operates under the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan. It is suggested in paragraph 2 of the Decision of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan “On the application of the laws regulating the termination of the

employment contract (contract) by the courts” dated April 17, 1998 No. 12 to clarify that it is also applied to the claims filed by the union committee or other representative bodies of employees.

19) Given the important social importance of controversial cases on reinstatement, the existence of problems in practice in ensuring the equal rights of the parties involved in the process, it is proposed to establish to the Order No. 124 of the Prosecutor General of the Republic of Uzbekistan “On further increasing the effectiveness of the prosecutor’s participation in civil proceedings in courts” of September 15, 2017, the mandatory participation of the prosecutor in the cases of reinstatement.

20) Further explanations regarding some issues that arise during the execution of court decisions on reinstatement in the text of Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan, No. 12 “On the application of the laws regulating the termination of the employment contract (contract) by the courts” of April 17, 1998. would be appropriate to be provided with.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ № PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 ПО
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ
СУДЕЙ ПРИ ВЫСШЕМ СУДЕЙСКОМ СОВЕТЕ РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

**АКАДЕМИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

МИРСАГАТОВ КАХРАМОН ХАЙДАРОВИЧ

**ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ В СУДАХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ**

12.00.04 — Гражданское процессуальное право. Хозяйственное процессуальное право.
Третейский процесс и медиация

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2023 год

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией номером B2021.2.PhD/Yu542

Диссертация выполнена в Академии правоохранительных органов Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации на трёх языках (узбекском, английском и русском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета (www.sudyalaroliymaktabi.uz) информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net).

Научный руководитель: **Мамасидиков Музаффаржон Мусаждонович,**
доктор юридических наук, профессор

Официальный оппоненты: **Эсанова Замира Нормуратовна**
доктор юридических наук, профессор

Кучкаров Хамидулло Абдурасулович
доктор философии по юридическим наукам (PhD),
доцент

Ведущая организация: Университет общественной безопасности Республики
Узбекистан

Защита диссертации состоится «б» марта 2023 года в 14:00 часов на заседании научного совета № PhD.37/27.02.2020.YU.107.01 по присуждению учёных степеней при Высшей школе судей при Высшем судейском совете Республики Узбекистан (Адрес: 100097, город Ташкент, Чиланзарский район, улица Чупонота, дом 6. Тел.: (+998)555010189; факс: (+998)555010189, e-mail: sudyalaroliymaktabi@umail.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Высшей школы судей при Высшем судейском совете Республики Узбекистан (зарегистрирована под № 7). (Адрес: 100097, город Ташкент, Чиланзарский район, улица Чупонота, дом 6. Тел.: (+998)555010189; факс: (+998)555010189, e-mail: sudyalaroliymaktabi@umail.uz).

Автореферат диссертации разослан « ____ » _____ 2023 г.

(протокол реестр № __ от « ____ » _____ 2023 г.)

К.О.Синдоров

Председатель научного совета
по присуждению учёных степеней, доктор
юридических наук, профессор

Д.Р.Артиков

Секретарь научного совета по
присуждению учёных степеней, доктор
философии по юридическим наукам (PhD)

Б.Б.Самарходжаев

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

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Целью исследования является выявление проблем, связанных с рассмотрением и разрешением спорных дел в судах о восстановлении на работе и разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций в целях разрешения данных проблем путем сравнительно-правового анализа опыта зарубежных стран.

Объектом исследования являются общественные отношения, вытекающие в сфере судебного разбирательства и разрешения трудовых споров о восстановлении на работе.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

разработано понятие трудовых споров на основе авторского подхода, согласно которому под **“трудовыми спорами”** следует понимать разногласий, возникающих между работодателями и работниками или между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам о применении трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, применении трудового договора, а также, по вопросам установления новых условий труда или изменения действующих, обосновано, что в основе данного определения лежит установление правоотношений между работодателем и работником, связанных с применением трудового законодательства и иных нормативных актов, условий труда, предусмотренных трудовым договором;

проанализировав возможности внедрения института медиации при разрешении трудовых споров о восстановлении на работе, обоснована необходимость закрепить в трудовом законодательстве применение примирительно-посреднических процедур в отношении споров о восстановлении на работе, и необходимость рассмотрения данных процедур комиссией примирения споров с участием медиатора в трудовом арбитраже;

обосновано предложение об установлении в законодательстве норму о том, что такие споры о восстановлении на работе, как трудовые споры претензионного характера, могут быть переданы медиатору для рассмотрения в соответствии с законом **“О медиации”** до перехода в отдельную комнату (консультацию) для принятия судебного документа на основании добровольного согласия сторон на любой стадии их судебного разбирательства.

предлагается о необходимости включить в законодательство норму, касающуюся порядка и срока представления работнику других документов, связанных с трудовыми отношениями работодателя (копии приказа о приеме на работу, переводе на другую работу, выписки из трудовой книжки, информации о заработной плате, налогах и обязательных выплаты, начисленные и практически выплаченные работником.

предлагается установить спор и равные права сторон при рассмотрении дел о восстановлении на работе, обоснованно ввести в законодательство норму, определяющую порядок и точный срок представления работодателем работнику других документов (копии приказа о приеме на работу, переводе в

другой место работы; выписка из трудовой книжки; информация о заработной плате, налогах и обязательных платежах, начисленных и практически уплаченных работником; период работы у данного работодателя и т.д.), связанных с трудовыми отношениями.

Внедрение результатов исследования. Научные результаты исследования были использованы в следующем:

концептуальные идеи и предложения касательно понятия «трудовых споров» были отражены в учебнике «Гражданское процессуальное право» (Акт № 166-443 выдано на основании Приказа Министра высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан № 166 от 13 мая 2022 года). Это послужит формированию и развитию знаний, навыков и умений студентов и слушателей юридических вузов, профессорско-преподавательского состава, слушателей центра повышения квалификации, а также работников органов, уполномоченных на рассмотрение и разрешение трудовых споров;

предложения по определению законодательством основания и порядка применения института медиации при разрешении трудовых споров о восстановлении на работе выражены в статье 542 нового Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт № 27/2-244-22 Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан от 14 октября 2022 года). Принятие данного предложения послужит применению примирительно-медиативных процедур в отношении споров о восстановлении на работе, рассмотрению споров примирительной комиссией с участием посредника и в трудовом арбитраже в удобной и упрощенной форме;

предложения по определению порядка разрешения споров с помощью медиатора с целью достижения сторонами взаимоприемлемого решения на любой стадии рассмотрения трудовых споров претензионного характера изложены в новой редакции статьи 545 Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан от 14 октября 2022 года № 27/2-244-22). Принятие данного предложения послужит быстрому и эффективному разрешению споров о восстановлении на работе в суде с использованием альтернативных способов рассмотрения споров;

предложения по установлению использования процедур разрешения споров с помощью посредника с целью достижения взаимоприемлемого решения на основе добровольного согласия сторон на любой стадии судебного рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе были высказаны в статье 580 нового Трудового кодекса Республики Узбекистан (Акт № 2/2-244-22 от 14 октября 2022 года Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан). Принятие данного предложения позволит по добровольному соглашению сторон достичь взаимоприемлемого решения в любом аспекте рассмотрения трудовых споров искового характера;

предложения установить срок обращения в суд по спорам, касающимся восстановления работника на работе, до трех месяцев с даты выдачи работнику копии приказа о расторжении трудового договора, по другим

трудовым спорам - шесть месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его прав, не устанавливая срок исковой давности по спорам о возмещении ущерба работнику, срок подачи апелляций, установленный для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, приостановить индивидуальный трудовой спор до проведения медиации выражены в статье 560 о новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан. (Акт Управления правового обеспечения Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 октября 2022 года № 12-4-59). Принятие этого предложения послужило реализации права на правовую защиту работников, чьи права были нарушены.

Структура и объем диссертации. Структура диссертации состоит из введения, трех глав, включающих в себя восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 155 страниц.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИЛМІЙ ИШЛАР РЎЙХАТИ
LIST OF PUBLISHED SCIENTIFIC WORKS
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ НАУЧНЫХ РАБОТ

I бўлим (I часть; I part)

1. Мирсагатов Қ.Х. Меҳнат низолари ва уларнинг тааллуқлилиги // Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг “Ҳуқуқ ва бурч” журнали – 2021 йил, 10-сон., Б. 42-47.

2. Мирсагатов Қ.Х. Ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишларнинг тааллуқлилиги ва низоларни муқобил ҳал қилиш истиқболлари // “Замонавий юридик илм-фан ва таълим: долзарб муаммолар ва уларни ҳал этиш йўллари” мавзусидаги халқаро илмий-амалий конференция материаллари / Масъул муҳаррир Коленко Е.В. Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси. – Тошкент: “Lesson press”, 2021., Б. 176-193.

3. Mirsagatov K.Kh. Features of consideration by courts of labor cases on reinstatement of employee // The American journal of Political science Law and criminology 2022 year. The USA journals – volume 03 issue 04-2021. – P.1-9

4. Mirsagatov K.Kh. Resolving disputes about reinstatement at work through mediation: current state of legislation and development prospects // Ўзбекистон прокуратураси: кеча, бугун ва эртага” мавзусида халқаро илмий-амалий конференция материаллари тўплами // Масъул муҳаррирлар Е.В.Коленко, ю.ф.д., проф. М.М.Мамасиддиқов. I-жилд. – Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси. – Т.: “Lesson press”. – 2022., Б. 296-306

5. Mirsagatov K.Kh. Persons participating in employment disputes about reinstatement at work and their procedural legal status // Science, innovation, education: topical issues of the XXI century – June 10, 2022., P. 28-35.

6. Мирсагатов К.Х. Persons in labor disputes on the reinstatement and their procedural and legal status (Лица, участвующие в трудовых спорах о восстановлении на работе и их процессуально –правовой статус) // International journal of history and political sciences // № 11. 5-705 – volume 02 issue 11-2022., P. 6-16.

7. Мирсагатов Қ.Х. “Мамлакатимизда миграция соҳасидаги давлат бошқарувининг долзарб масалалари” мавзусидаги халқаро илмий-амалий онлайн конференция материаллари тўплами, 2021. Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси. – P. 205-213.

8. Мирсагатов Қ.Х. Ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларининг судловга тегишлилиги билан боғлиқ долзарб муаммолар // Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академиясининг Ахборотномаси – 2021 йил, 4-сон. – Б. 28-33.

9. Мирсагатов Қ.Х. Ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоларини медиация орқали ҳал қилиш: қонунчиликнинг ҳозирги ҳолати, уни қўллаш амалиёти ва ривожланиш истиқболлари // “Юридик фан ва ҳуқуқни қўллаш амалиётининг долзарб муаммолари: одил судлов ва юридик ёрдам

имкониятлари” мавзусида халқаро илмий-амалий конференция материаллари тўплами // Масъул муҳаррир ю.ф.д., проф. М.М.Мамасиддиқов. Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси. – Т.: “Lesson press”. – 2022. – Б. 50-68

10. Мирсагатов Қ.Х. Судда ишга тиклаш тўғрисидаги низоларнинг кўрилишида иштирок этувчи шахслар ва уларнинг процессуал ҳуқуқий ҳолати // Одил судлов // № 7. 2022 й. – Б. 30-34.

II бўлим (II часть; II part)

11. Мирсагатов Қ.Х. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини судда ҳимоя қилишга оид самарали механизмларини такомиллаштириш масалалари // Ўзбекистонда Илмий тадқиқотлар: даврий анжуманлар // №45. 2022 й.- Б 7-11.

12. Мирсагатов Қ.Х. Меҳнатга оид низоли ишларда маънавий зарарни ундиришнинг айрим масалалари // “Шахс ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг долзарб масалалари” Республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Б. 101-111.

13. Мирсагатов Қ.Х. Судда ишга тиклаш тўғрисидаги низоли ишлар бўйича даъво муддатини қўллашнинг айрим масалалари // Ўзбекистон Божхона Ахборотномаси (иқтисодий, ҳуқуқий, илмий-амалий журнал) – Б. 122-126.

14. Мирсагатов Қ.Х., Азимов А.А. Ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришда учинчи шахслар иштироқи: ҳолати, муаммо ва унинг ечими // Бердақ номидаги Қорақалпоқ давлат университетининг ахборотномаси. – 2020. – № 3 (48) – Б. 265-268.

15. Мирсагатов Қ.Х., Азимов А.А. Ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги низоларни судда кўришнинг ўзига хос хусусиятлари // Бердақ номидаги Қорақалпоқ давлат университетининг ахборотномаси. – 2020. – № 4 (49) – Б. 257-261.

16. Мирсагатов Қ.Х., А.Азимов Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширишнинг долзарб вазифалари // Urganch davlat universiteti. Jurnal “ILM SARCHASHMALARI” – 2021. – № 1 – Б. 28-32.

17. Фуқаролик процессуал ҳуқуқи. Дарслик. Муаллифлар жамоаси. Ю.ф.д., проф. М.М.Мамасиддиқовнинг умумий таҳрири остида (Мирсагатов Қ.Х. 8-мавзу) // – Тошкент. – “Адолат” нашриёти, 2022., -Б. 274-286.