Raximov Miryoqub Aktamovich
Toshkent davlat yuridik universiteti
Tadqiqot markazi rahbari
miryoqub.rahimov@gmail.com

O‘ZBEKISTONDA G‘AYRIQONUNIY ISHDAN BO‘SHATISH BILAN BOG‘LIQ NIZOLARNI KAMAYTIRISH: SUD AMALIYOTI ASOSIDA MUAMMO VA YECHIMLAR

I. G‘ayriqonuniy ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq nizolarning huquqiy tabiati va dolzarbligi

Tahlil natijalariga ko‘ra, O‘zbekistonda mehnat nizolari soni so‘nggi yillarda o‘sish tendensiyasiga ega bo‘lmoqda. Xususan, 2022-yilda respublika bo‘yicha jami 11 113 ta mehnat nizosi ko‘rib chiqilgan bo‘lsa, 2025-yilga kelib ushbu ko‘rsatkich 14 343 taga yetgan. Bu esa 2022-yilga nisbatan mehnat nizolari soni 3 230 taga yoki qariyb 29 foizga oshganini ko‘rsatadi. Hududlar kesimida eng yuqori o‘sish Toshkent shahrida kuzatilib, 2022-yildagi 1 385 ta nizodan 2025-yilda 2 783 taga yetgan (101 foiz o‘sish). Shuningdek, Surxondaryo viloyatida 120 foizlik, Farg‘ona viloyatida 62 foizlik o‘sish qayd etilgan. Qoraqalpog‘iston Respublikasida esa mehnat nizolari soni 2022-yildagi 784 tadan 2025-yilda 1 008 taga oshib, 29 foizlik o‘sishni tashkil qilgan. Ayrim hududlarda (Navoiy, Xorazm, Namangan viloyatlarida) nizolar sonining kamayishi kuzatilgan bo‘lsa-da, umumiy respublika ko‘rsatkichlari mehnat nizolarining oldini olish va ularni samarali hal etish mexanizmlarini yanada takomillashtirish zarurligini ko‘rsatmoqda.

II. Sud amaliyotida xodimning tashabbus bilan ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq nizolarning asosiy sabablari va muammolari

Mehnat kodeksining 5-moddasida nazarda tutilgan mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash prinsipining sud amaliyotida qo‘llanilishini aniqlash maqsadida 2026-yilda qabul qilingan mehnat nizolariga oid 9 ta sud qarori tahlil qilindi.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Jomboy tumanlararo sudining 2026-yil 10-apreldagi qarorida xodim mehnat shartnomasini o‘z tashabbusiga ko‘ra bekor qilganligi asos qilib olingan. Da'vogarning ko‘rsatishicha, ish beruvchi uni faoliyatini tekshirtirish va javobgarlikka tortish bilan qo‘rqitib, ishdan bo‘shash to‘g‘risida ariza yozishga majbur qilgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan bo‘lib, nizo Mehnat kodeksining 160, 172 va 234-moddalari asosida ko‘rib chiqilgan. Da'vo sudga murojaat qilish muddati o‘tkazib yuborilganligi sababli rad etilgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Zangiota tumanlararo sudining 2026-yil 10-apreldagi qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan, biroq

Konstitutsiyaning 42-moddasiga murojaat qilingan. Ish materiallariga ko‘ra, xodim ishdan bo‘shash to‘g‘risida ariza yozmagan bo‘lsa-da, uning nomidan ariza mavjudligi haqida buyruq rasmiylashtirilgan va buyruq nusxasi xodimga topshirilmagan. Sud ishdan bo‘shatish haqidagi buyruqni bekor qilib, xodimni ishga tiklagan hamda majburiy progul va ma'naviy zarar uchun kompensatsiya undirish haqida qaror qabul qilgan.



Fuqarolik ishlari bo‘yicha Guliston tumanlararo sudining 2026-yil 7-apreldagi qarorida xodimning ishdan bo‘shash to‘g‘risidagi arizasi ish beruvchi tomonidan majburiy tartibda yozdirib olingani vaj qilib ko‘rsatilgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan. Da'vo sudga murojaat qilish muddati o‘tkazib yuborilganligi sababli rad etilgan.

Samarqand viloyat sudining 2026-yil 14-maydagi kassatsiya instansiyasi qarorida Ishtixon tumanlararo sudi qarori tekshirilgan. Ish materiallariga ko‘ra, xodim xizmat tekshiruvi jarayonida bosim ostida ishdan bo‘shash haqida ariza yozgan, shuningdek, ish beruvchi Mehnat kodeksi 160-moddasida belgilangan o‘n to‘rt kunlik ogohlantirish muddati tugaganidan keyin mehnat shartnomasini bekor qilgan. Sud Mehnat kodeksining 5-moddasini qo‘llamagan, nizo 160-modda asosida hal etilib, birinchi instansiya sudining xodimni ishga tiklash haqidagi qarori o‘z kuchida qoldirilgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Boyovut tumanlararo sudining 2026-yil 6-apreldagi qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan, biroq Konstitutsiyaning 42-moddasiga murojaat qilingan. Sud ishida ish beruvchi noqonuniy pul yig‘ishga qarshilik ko‘rsatgan xodimni bosim ostida ishdan bo‘shash haqida ariza yozishga majbur qilgani hamda ogohlantirish muddatiga rioya qilmagani aniqlangan. Sud xodimni ishga tiklab, majburiy progul va ma'naviy zarar uchun kompensatsiya undirish haqida qaror chiqargan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Mirobod tumanlararo sudining 2026-yil 13-apreldagi qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan, biroq Konstitutsiyaning 42-moddasi keltirilgan. Ish materiallariga ko‘ra, xodim ishdan bo‘shash haqida ariza yozmagan bo‘lsa-da, mehnat shartnomasi bekor qilingan va ish haqi to‘lanmagan. Sud da'vogarning iltimosiga ko‘ra ishga tiklash o‘rniga uch oylik ish haqi miqdorida qo‘shimcha tovon, kechiktirilgan ish haqi hamda ma'naviy zarar undirish haqida qaror qabul qilgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Izboskan tumanlararo sudining 2026-yil 10-apreldagi qarorida xodim Mehnat kodeksining 160-moddasida nazarda tutilgan muddat ichida arizasini qaytarib olishga uringanini, biroq ish beruvchi uni ariza berilgan kunning o‘zida taraflar kelishuvi mavjudligini vaj qilib ishdan bo‘shatganini ko‘rsatgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan. Sud mehnat shartnomasi taraflarning o‘zaro kelishuvi asosida bekor qilingan degan xulosaga kelib, da'voni rad etgan.



Fuqarolik ishlari bo‘yicha Termiz tumanlararo sudining 2026-yil 8-apreldagi qarorida ish beruvchi xodimni bosim ostida ishdan bo‘shash haqida ariza yozishga majbur qilgani hamda ariza o‘z kuchini yo‘qotganidan keyin mehnat shartnomasini bekor qilgani aniqlangan. Sud Mehnat kodeksining 160-moddasini qo‘llagan, biroq 5-moddaga murojaat qilmagan. Da'vo qisman qanoatlantirilib, xodim ishga tiklangan hamda ish haqi va ma'naviy zarar undirilgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Termiz tumanlararo sudining 2026-yil 10-apreldagi qarorida ham xodimning arizasi ish beruvchining bosimi ostida yozdirilgani va mehnat shartnomasi ariza muddati o‘tganidan keyin bekor qilingani aniqlangan. Sud Mehnat kodeksining 160-moddasiga tayangan, biroq 5-moddani qo‘llamagan. Natijada da'vo qisman qanoatlantirilib, xodim ishga tiklangan hamda ish haqi va ma'naviy zarar undirilgan.

III. Sud amaliyotida xodimning tashabbus bilan ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq nizolarning asosiy sabablari va muammolari

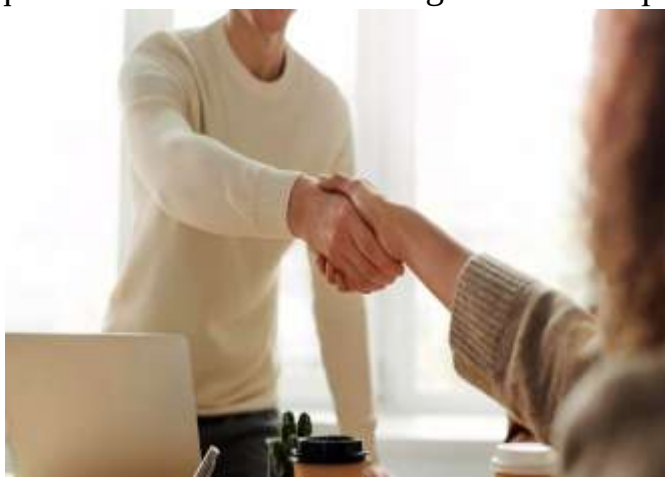
Mehnat kodeksining 5-moddasida nazarda tutilgan mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash prinsipining ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq nizolarda qo‘llanilishini aniqlash maqsadida 2026-yilda qabul qilingan 6 ta sud qarori tahlil qilindi.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Andijon tumanlararo sudining 2026-yil 9-apreldagi qarorida xodim Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 4 va 5-bandlari asosida ish vazifalarini muntazam ravishda buzganligi hamda ishga

kelmaganligi sababli ishdan bo‘shatilgan. Ish materiallariga ko‘ra, ish beruvchi xodim mehnatga layoqatsizlik ta'tilida bo‘lgan davrda uni ishdan bo‘shatish haqida buyruq chiqargan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan bo‘lib, nizo Mehnat kodeksining 161 va 163-moddalari asosida ko‘rib chiqilgan. Da'vo ish beruvchi sudgacha bo‘lgan davrda nizoli buyruqni bekor qilib, yangi buyruq chiqarganligi sababli rad etilgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Farg‘ona tumanlararo sudining 2026-yil 9-apreldagi qarorida xodim shtat birligi qisqartirilganligi sababli Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 2-bandi asosida ishdan bo‘shatilgan. Da'vogar ish beruvchi uni noqonuniy ravishda ishdan chetlashtirgani, kasaba uyushmasining roziligini olmagani va ogohlantirish tartibini buzganini ko‘rsatgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan, biroq Mehnat kodeksining 4-moddasidagi mehnat huquqlarida teng imkoniyatlar prinsipi keltirilgan. Sud shtat qisqarishi haqiqiy ekanligini hamda ish beruvchi qonunda belgilangan tartibga rioya qilganini aniqlab, da'voni rad etgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Do‘stlik tumanlararo sudining 2026-yil 3-apreldagi qarorida xodim Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 5-bandi asosida uzrsiz sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmaganligi uchun ishdan bo‘shatilgan. Ish materiallariga ko‘ra, xodim o‘z hisobidan ta'til so‘rab ariza yozgan, rahbar arizani ma'qullagan bo‘lsa-da, ta'til to‘g‘risidagi buyruq rasmiylashtirilmagan va xodim xorijda davolanayotgan vaqtida ogohlantirilmasdan ishdan bo‘shatilgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan, biroq Konstitutsiyaning 42-moddasiga murojaat qilingan. Da'vo qisman qanoatlantirilib, xodim ishga tiklangan, majburiy progul uchun ish haqi va ma'naviy zarar undirilgan.



Fuqarolik ishlari bo‘yicha Uchqo‘rg‘on tumanlararo sudining 2026-yil 13-apreldagi qarorida xodim korxonaning alohida bo‘linmasi faoliyati tugatilganligi sababli Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 1-bandi asosida ishdan bo‘shatilgan. Da'vogar unga boshqa ish taklif qilinmaganini hamda kasaba uyushmasi uning manfaatlarini himoya qilmaganini ko‘rsatgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan, biroq Konstitutsiyaning 42-moddasi keltirilgan. Sud bo‘linma haqiqatda tugatilganini, xodimga bo‘sh ish o‘rinlari taklif qilinganini va qonuniy kompensatsiyalar to‘langanini aniqlab, da'voni rad etgan.

Fuqarolik ishlari bo‘yicha Pastdarg‘om tuman sudining 2026-yil 27-yanvardagi qarorida xodim Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 3-bandi asosida malakasi egallab turgan lavozimiga yetarli emasligi sababli ishdan bo‘shatilgan. Da'vogar attestatsiyadan besh oy o‘tgach ishdan bo‘shatilganini hamda unga malaka oshirish imkoniyati berilmaganini vaj qilib ko‘rsatgan. Sud qarorida Mehnat kodeksining 5-moddasi qo‘llanilmagan bo‘lib, nizo Mehnat kodeksining 161-moddasi asosida hal qilingan. Sud attestatsiya belgilangan tartibda o‘tkazilganini, xodimga boshqa lavozim taklif etilganini, biroq u rad etganini aniqlab, da'voni rad etgan.

Toshkent shahar sudi fuqarolik ishlari bo‘yicha sudlov hay'atining taftish instansiyasi 2026-yil 4-iyundagi ajrimida Mehnat kodeksining 5-moddasini bevosita qo‘llagan. Ishda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 4-bandi asosida mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda



buzganligi vajidan bekor qilingan. Biroq sud ish beruvchi avvalgi sud qarorini lozim darajada ijro etmasdan, xodimni uning roziligisiz boshqa tarkibiy bo‘linmalarga o‘tkazgani, mehnat shartnomasining muhim shartlarini bir tomonlama o‘zgartirgani hamda buning natijasida xodimning ish haqi kamayganini Mehnat kodeksining 5-moddasida mustahkamlangan mehnat erkinligi prinsipining buzilishi sifatida baholagan. Shu asosda ish beruvchining xodimni boshqa ishga o‘tkazish va ishdan bo‘shatish haqidagi buyruqlari g‘ayriqonuniy deb topilib, bekor qilingan, xodim foydasiga 200 749 080 so‘m ish haqi farqi, 6 000 000 so‘m ma'naviy zarar, 5 000 000 so‘m vakillik xarajatlari hamda boshqa sud xarajatlari undirilgan.

Empirik tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, tahlil qilingan 6 ta sud hujjatidan faqat bittasida — Toshkent shahar sudi fuqarolik ishlari bo‘yicha sudlov hay'atining 2026-yil 4-iyundagi taftish instansiyasi ajrimida Mehnat kodeksining 5-moddasi bevosita qo‘llanilgan. Qolgan beshta sud qarorida esa mehnat erkinligi prinsipi alohida huquqiy asos sifatida qo‘llanilmay, nizolar Mehnat kodeksining mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslari va tartibini belgilovchi normalari asosida hal etilgan. Shu bilan birga, tahlil qilingan

sud amaliyoti ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq nizolarda sudlar asosan ishdan bo‘shatishning qonuniy asoslari, belgilangan tartibga rioya etilganligi hamda protsessual talablarning bajarilganligini tekshirayotganini ko‘rsatdi. Faqat Toshkent shahar sudi mehnat erkinligi prinsipiga bevosita murojaat qilib, xodimni uning roziligisiz boshqa lavozimga o‘tkazish va mehnat shartnomasi shartlarini bir tomonlama o‘zgartirishni ushbu prinsipning buzilishi sifatida baholagan. Bu esa mazkur prinsipning sud amaliyotida bevosita qo‘llanishi hozircha istisno xarakteriga ega ekanligini ko‘rsatadi.

IV. Mehnat nizolarini kamaytirish bo‘yicha taklif va tavsiyalar

Sud amaliyoti tahlili shuni ko‘rsatmoqdaki, g‘ayriqonuniy ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq nizolarning aksariyati ish beruvchi tomonidan mehnat qonunchiligi talablariga rioya qilmaslik, xodimning huquqiy kafolatlarini yetarli darajada ta’minlamaslik hamda mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida protsessual xatolarga yo‘l qo‘yish natijasida yuzaga kelmoqda. Shu sababli mehnat nizolarini kamaytirish faqat sud orqali himoya mexanizmlarini kuchaytirish emas, balki nizolarning oldini olishga qaratilgan profilaktik choralarni amalga oshirishni ham talab etadi.

Birinchidan, ish beruvchilarning mehnat qonunchiligi bo‘yicha huquqiy savodxonligini oshirish zarur. Sud amaliyoti ko‘rsatganidek, ko‘plab nizolar ish beruvchilar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibining buzilishi, xodimning arizasini rasmiylashtirishdagi xatolar, ogohlantirish muddatlariga rioya qilmaslik va tegishli hujjatlarni tayyorlamaslik natijasida kelib chiqmoqda. Shu munosabat bilan tashkilotlarning rahbarlari va kadrlar bo‘limi xodimlari uchun mehnat qonunchiligiga oid muntazam o‘quv kurslari tashkil etish, ishdan bo‘shatish jarayonlari bo‘yicha amaliy qo‘llanmalar va namunaviy hujjatlar ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Ikkinchidan, mehnat shartnomasini bekor qilishdan oldingi huquqiy ekspertiza mexanizmini joriy etish lozim. Xodimni ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi buyruq chiqarilishidan oldin ish beruvchi tomonidan uning qonuniy asoslari, zarur protsessual talablarning bajarilganligi va xodimning huquqlari ta’minlanganligi bo‘yicha ichki huquqiy tekshiruv o‘tkazilishi kelgusidagi nizolarning oldini olishga xizmat qiladi.

Uchinchidan, xodimning tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishda uning erkin xohish-irodasini ta’minlash bo‘yicha qo‘shimcha kafolatlarni kuchaytirish zarur. Sud amaliyotida ayrim hollarda xodimlarning bosim ostida ishdan bo‘shash to‘g‘risida ariza yozgani aniqlangan. Shu sababli xodimning bunday arizasi haqiqiy ixtiyoriy berilganligini tasdiqlash mexanizmlarini takomillashtirish, jumladan, ariza berish jarayonida xodimga uning huquqlari va huquqiy oqibatlari tushuntirilganligini qayd etish amaliyotini rivojlantirish mumkin.

To‘rtinchidan, sud amaliyotida mehnat huquqining asosiy prinsiplarini qo‘llash bo‘yicha yagona yondashuvni shakllantirish lozim. Tahlil natijalari shuni ko‘rsatdiki, Mehnat kodeksining 5-moddasida belgilangan mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash prinsipi sud qarorlarida kam hollarda bevosita qo‘llanmoqda. Shu sababli Oliy sud tomonidan mehnat nizolari bo‘yicha beriladigan tushuntirishlarda mehnat prinsiplari, xususan xodimning erkin xohish-irodasini baholash mezonlariga alohida e’tibor qaratish maqsadga muvofiq.

Beshinchidan, mehnat nizolarini sudgacha hal qilish mexanizmlarini rivojlantirish zarur. Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi nizolarni sudga yetkazmasdan hal qilish uchun tashkilotlarda mehnat nizolarini ko‘rib chiqish komissiyalari faoliyatini takomillashtirish, mediatsiya mexanizmlaridan foydalanishni kengaytirish hamda xodimlarga mustaqil huquqiy maslahat olish imkoniyatlarini yaratish lozim.

Oltinchidan, mehnat nizolari bo‘yicha statistik monitoring tizimini takomillashtirish zarur. Sudlarda ko‘rilayotgan mehnat nizolari, xususan noqonuniy ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq ishlar bo‘yicha muntazam tahliliy ma’lumotlarni shakllantirish va e’lon qilish ish beruvchilar tomonidan eng ko‘p yo‘l qo‘yilayotgan xatolarni aniqlash hamda profilaktik choralarni belgilash imkonini beradi.

Umuman olganda, g‘ayriqonuniy ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq nizolarni kamaytirish uchun huquqiy tartibga solishni takomillashtirish bilan bir qatorda, ish beruvchilarning mas’uliyatini oshirish, xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirish va sud amaliyotida yagona yondashuvni shakllantirish zarur. Mazkur choralar mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta’minlash va sudlarga tushayotgan mehnat nizolari sonini kamaytirishga xizmat qiladi.