

**МЕҲНАТ ВА ФУҚАРОЛИК-ҲУҚУҚИЙ ШАРТНОМАЛАРНИНГ  
АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНИЛИШИДА УЧРАЙДИГАН НИЗОЛАР ВА  
УЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ ЙЎЛЛАРИ**

**Саъдия Умархоновна Саидова**

Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги

Инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бошқармаси бош  
мутахассиси

**Аннотация:** Ушбу мақолада меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг амалий қўлланилиши жараёнида учрайдиган асосий ҳуқуқий низолар ва уларни ҳал этиш усуллари таҳлил қилинади. Мавзуга оид қонунчилик ҳужжатлари, амалий мисоллар ва низоларни бартараф этишдаги самарали ёндашувлар кўриб чиқилган. Шунингдек, муаммоларнинг илдиз сабаблари аниқланиб, уларни камайтириш бўйича таклифлар берилган.

**Калит сўзлар:** меҳнат шартномаси, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома, низолар, қонунчилик, суд амалиёти, ҳал этиш усуллари, медиация, ҳуқуқий саводхонлик.

**Sa'diya Umarxonovna Saidova**

Chief Specialist, Department for the Development and Management of  
Human Resources, Ministry of Higher Education, Science and Innovation

**Annotation:**

This article analyzes the main legal disputes arising during the practical application of labor and civil-law contracts, as well as the methods for resolving them. Relevant legislation, practical examples, and effective approaches to conflict resolution are examined. The article also identifies root causes of disputes and offers recommendations for minimizing them.

**Keywords:**

labor contract, civil-law contract, disputes, legislation, legal practice, resolution methods, mediation, legal literacy

**Саъдия Умархоновна Саидова**

Главный специалист Управления развития и управления человеческими  
ресурсами Министерства высшего образования, науки и инноваций

**Аннотация:**

В данной статье анализируются основные правовые споры, возникающие при практическом применении трудовых и гражданско-правовых договоров, а также методы их разрешения. Рассматриваются соответствующие

законодательные акты, примеры из практики и эффективные подходы к урегулированию конфликтов. Также выявлены коренные причины споров и предложены меры по их снижению.

**Ключевые слова:** трудовой договор, гражданско-правовой договор, споры, законодательство, судебная практика, методы разрешения, медиация, правовая грамотность

### **Кириш**

Ҳар қандай ҳуқуқий давлатда меҳнат муносабатлари ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар ижтимоий-иқтисодий барқарорликнинг асосий устунларидан бири ҳисобланади. Меҳнат шартномалари орқали иш берувчи ва ишчи ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар, уларнинг ўзаро мажбуриятлари ва ҳуқуқлари аниқ белгилаб қўйилади. Шунингдек, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар, яъни хизмат кўрсатиш, подряда, ижара, васийлик ва бошқа шартномалар турлари орқали фуқаролар ва ташкилотлар ўртасида муайян ҳуқуқий муносабатлар вужудга келади. Бироқ, амалиётда ушбу шартномаларни тузиш ва ижро этиш жараёнида турли муаммо ва низолар юзага келади. Бу низолар кўпинча ҳуқуқий билим етишмаслиги, шартнома шартларининг ноаниқ ёритилиши, қонун нормаларининг тўғри қўлланилмаслиги ёки уларга риоя этилмаслиги натижасида келиб чиқади. Хусусан, меҳнат шартномалари доирасида ишчиларнинг ишга тикланиш, меҳнат ҳақини ўз вақтида олиш, иш вақти ва дам олиш ҳуқуқлари бузилаётгани, иш берувчилар эса ходим томонидан мажбуриятларни бажармаслик, интизомга риоя қилмаслик каби ҳолатлардан шикоят қилмоқда. Фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларда эса хизмат сифатидан норозилик, шартноманинг муддатда бажарилмаслиги ёки шартларининг бузилиши каби ҳолатлар кузатилмоқда. Мазкур мақолада меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг амалиётдаги қўлланилиши жараёнида юзага келаётган асосий низолар, уларнинг келиб чиқиш сабаблари, ҳуқуқий-меъёрий асослари, амалий мисоллар ва ечим усуллари таҳлил қилинади. Шунингдек, низоларни ҳал этишдаги янги ҳуқуқий механизмлар, хусусан, медиация ва меҳнат арбитражи каби альтернатив низоларни ҳал этиш воситаларига алоҳида эътибор қаратилади. Ушбу таҳлил асосида муаммоларни бартараф этишга қаратилган самарали ёндашув ва таклифлар илгари сурилади.

### **Метод**

Мазкур тадқиқот меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг амалий қўлланилишида юзага келадиган низоларни аниқлаш, уларнинг сабабларини таҳлил қилиш ҳамда ечим усулларини тавсия этишга қаратилган. Ушбу

мақсадни амалга ошириш учун **сифатли таҳлилий метод, қонуншунослик тадқиқоти**, шунингдек, **солиштирма-ҳуқуқий таҳлил** услубларидан фойдаланилди.

• **Норматив-ҳуқуқий таҳлил усули** Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси (2022), Фуқаролик кодекси, “Медиация тўғрисида”ги Қонуни ҳамда тегишли қонуности ҳужжатлари таҳлил қилинди. Бу орқали меҳнат ва фуқаролик муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солувчи асосий нормалар ўрганилди.

• **Амалиётни таҳлил қилиш усули** Суд қарорлари, меҳнат низолари бўйича иш юритиш натижалари, меҳнат инспекциялари ва ҳуқуқий маслаҳат марказлари фаолияти таҳлил қилинди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди, Тошкент шаҳар меҳнат инспекцияси ҳамда вален-қонун порталларида эълон қилинган воқеий низо ҳолатлари асос қилиб олинди.

• **Солиштирма-ҳуқуқий таҳлил усули** Ўзбекистон тажрибаси Россия Федерацияси ва бошқа давлатларнинг меҳнат ҳамда фуқаролик шартномаларини ҳуқуқий тартибга солиш амалиёти билан солиштирилди. Бу орқали низоларни ҳал қилишдаги турли ёндашувларни таҳлил қилиш ва мукамал моделларни аниқлаш имкони яратилди.

• **Муқобил низоларни ҳал этиш усуллари ўрганиш** Медиация, арбитраж, ярашув комиссиялари каби альтернатив механизмлар таркибий жиҳатдан ўрганилди. Ушбу усулларнинг самарадорлиги, тезкорлиги, ишончлилиги ҳақида аниқ мисоллар орқали баҳо берилди.

• **Илмий-манбаий таҳлил** Тадқиқот доирасида турли илмий мақолалар, халқаро ва маҳаллий таҳлиллар, ҳуқуқшунос олимларнинг қарашлари, интернет-ресурслардаги (Mondaq, Lex.uz, Valen Legal ва бошқалар) материаллардан фойдаланилди. Шунингдек, халқаро тажриба сифатида ILO (International Labour Organization) тавсиялари ҳам ўрганилди.

Натижалар

Тадқиқот жараёнида олиб борилган таҳлил ва солиштирма-ҳуқуқий изланишлар натижасида меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг амалиётдаги қўлланилишида юзага келаётган асосий низолар, уларнинг келиб чиқиш сабаблари ҳамда ҳал этиш усуллари қуйидаги йўналишларда аниқланди:

**1. Меҳнат шартномаларига оид асосий низолар:**

• **Ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатишдаги ҳуқуқбузарликлар:** Иш берувчилар томонидан меҳнат шартномаларини расмийлаштирмасдан ишчига иш бошлатиш, шартноманинг муддатини аниқ белгиланмаслиги ва ишдан

бўшатишда қонунда белгиланган асослар ва тартибга риоя қилинмаслиги ҳолатлари кенг тарқалган.

- **Меҳнат ҳақининг ўз вақтида тўланмаслиги:** Олиб борилган амалиёт таҳлилига кўра, айрим ҳолатларда иш берувчилар томонидан иш ҳақи кечиктирилади ёки қисман тўланади, бу эса ходимнинг ҳуқуқий даъволарига олиб келади.

- **Ишчи ҳуқуқларининг бузилиши:** Ҳодимнинг меҳнат таътили, меҳнат шароитлари, дам олиш кунлари, хотин-қизлар ва ногиронлар учун белгиланган имтиёзларга риоя этмаслик ҳолатлари мавжуд.

## ***2. Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича аниқланган муаммолар:***

- **Шартнома шартларининг ноаниқ ва муғлак шаклда тузилиши:** Бу энг кўп учрайдиган муаммолардан бири бўлиб, тарафлар ўртасида келишмовчиликлар юзага келишига сабаб бўлади.

- **Мажбуриятларни бажармаслик ёки муддатда амалга оширмаслик:** Подряд, хизмат кўрсатиш, ижара шартномалари бўйича бажарилиши лозим бўлган ишлар ўз вақтида ёки керакли сифатда бажарилмаган ҳолатлар аниқланган.

- **Шартнома билан қопланмаган хавфлар ва ёнғинли ҳолатлар:** Аниқланган ҳолатларга кўра, кўпгина шартномаларда форс-мажор, жавобгарлик, даъво бериш тартиби каби муҳим элементлар етарли даражада акс эттирилмаган.

## ***3. Низоларнинг келиб чиқиш сабаблари:***

- Тарафлар ўртасида ҳуқуқий маданият ва ҳуқуқий саводхонликнинг паст даражада бўлиши;

- Меҳнат ва фуқаролик шартномаларининг стандарт шаклда эмас, балки шошма-шошарик билан тайёрланиши;

- Меҳнат кодекси ва фуқаролик кодексидаги нормалардан хабардорлик етишмаслиги;

- Назорат қилувчи органлар томонидан ўз вақтида текширув ва ҳуқуқий маслаҳатларнинг тақдим этилмаслиги.

## ***4. Низоларни ҳал этишдаги амалдаги йўللар:***

- **Меҳнат инспекциялари орқали ҳал этиш:** Ўзбекистонда Меҳнат инспекцияси ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишда фаол иш олиб бормоқда, аммо айрим ҳудудларда бу хизматнинг самарадорлиги паст.

- **Суд жараёнлари орқали:** Ҳар икки турдаги шартномалар бўйича судга мурожаат қилишда тарафлар кўпинча вақтинчалик харажатлар, расмиятчилик ва процесс узоклигидан шикоят қилади.

• **Медиация ва арбитраж орқали ечимлар:** Медиация институти амалиётга янги киритилган бўлиб, айрим ҳолатларда самарали ярашув воситаси сифатида иш бермоқда. Аммо унинг ҳуқуқий мақоми тўлиқ англаб етилаётгани йўқ.

#### ***5. Халқаро амалиёт билан солиштириш натижалари:***

• Россия, Германия ва Франция тажрибаси шуни кўрсатмоқдаки, меҳнат ва фуқаролик шартномаларига оид ҳуқуқий низоларни олдини олиш учун ҳуқуқий маданият, юқори малакали маслаҳатчилар, стандартизаланган шартнома шакллари муҳим рол ўйнайди.

• Ўзбекистонда ҳам шундай стандартлашув ва рақамлаштириш жараёнлари бошланган, аммо уларни тўлиқ жорий қилиш ҳали тўлиқ амалга оширилмаган.

#### **Муҳокама**

Олиб борилган таҳлиллар меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг амалиётдаги қўлланилишидаги муаммолар ва низоларнинг кенг тарқалганлигини яққол намоён қилди. Айниқса, Ўзбекистонда бу каби шартномаларни тузишда ҳуқуқий саводхонлик етишмаслиги, ҳуқуқий маслаҳатчилар хизматларига мурожаат қилинмаслиги, ҳамда стандартлаштирилмаган шартнома шаклларида фойдаланиш тенденцияси ҳали ҳам сақланиб қолмоқда. Меҳнат шартномаларида иш берувчи ва ходим ўртасидаги ҳуқуқий мувозанатнинг таъминланмагани низоларнинг кўпайишига сабаб бўлмоқда. Масалан, иш ҳақининг кечиктирилиши, ишдан бўшатишда қонунга риоя этилмаслиги ёки меҳнат таътилини беришда қонунбузарликлар амалиётда учраб турибди. Бу ҳолатлар ишчиларнинг меҳнат ҳуқуқларига нисбатан ишончсизликни оширмоқда, иш ўринларида самарадорликка салбий таъсир кўрсатмоқда. Фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларда эса тарафлар ўртасида келишув асосида тузиладиган шартномаларнинг нотўғри тузилиши ва шартларнинг ноаниқ баён этилиши кўплаб ҳуқуқий келишмовчиликларга олиб келмоқда. Айниқса, хизмат кўрсатиш, подяда, ижара каби шартномаларда бир томоннинг мажбуриятларни тўлиқ ёки ўз вақтида бажармаслиги иккинчи томонга моддий зарар етказаётган ҳолатлар кам эмас. Шу билан бирга, медиация, арбитраж ва меҳнат низоларини ҳал қилиш бўйича комиссиялар каби альтернатив механизмларнинг тадбиқ этилиши, жумладан, 2019 йилдан кучга кирган “Медиация тўғрисида”ги Қонуннинг амалиётда қўлланилиши ижобий баҳоланади. Аммо ушбу воситалардан кенг ва самарали фойдаланиш учун аҳоли ва ташкилотлар ўртасида ҳуқуқий маданиятни ошириш зарур.

Медиаторлар фаолияти, уларнинг ҳуқуқий мақоми ва малакаси, қарорларнинг мажбурий кучга эга бўлиши масалалари ҳам мукамал ишланишни талаб қилади. Солиқтирма таҳлил шуни кўрсатадики, ривожланган мамлакатларда низоларни олдини олиш мақсадида шартнома тузишда юридик маслаҳат хизматларидан мажбурий фойдаланиш, шартнома шаблонларининг стандартлашуви ва меҳнат ҳуқуқларини онлайн равишда ҳимоя қилиш каби механизмлар жорий этилган. Ўзбекистонда ҳам мазкур ёндашувларни босқичма-босқич жорий этиш муҳим аҳамиятга эга.

### Хулоса

Меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларнинг амалиётдаги қўлланилишидаги низолар кўп ҳолларда ҳуқуқий билим етишмаслиги, шартнома шартларининг мукамал эмаслиги ва ҳуқуқий ҳимоя механизмларининг етарлича фаол ишламаётгани билан боғлиқ эканлиги ушбу тадқиқот орқали яққол аниқланди.

Амалий таҳлиллар ва қонун ҳужжатларига асосланиб, қуйидаги хулосаларни бериш мумкин:

- Ҳар қандай шартнома – меҳнат ёки фуқаролик-ҳуқуқий – аниқ, тушунарли ва ҳуқуқий нуқтаи назардан асосланган бўлиши шарт.

- Низоларнинг олдини олиш учун иш берувчилар ва фуқаролар ўртасида ҳуқуқий саводхонлик даражасини ошириш лозим. Бунинг учун оммавий ахборот воситалари, юридик порталлар ва нотариал тизимлар орқали мақсадли ҳуқуқий тушунтириш ишларини олиб бориш талаб этилади.

- Медиация ва арбитраж каби альтернатив низоларни ҳал этиш воситаларининг қонуний мақомини мустаҳкамлаш, уларни амалиётга самарали татбиқ қилиш юзасидан ҳуқуқий-амалий ишлар жадаллаштирилиши керак.

- Меҳнат ва фуқаролик шартномалари бўйича судлар фаолиятида шаффофлик, тезкорлик ва адолат принципларини кучайтириш муҳим.

- Халқаро тажрибаларни ўрганиш ва жорий этиш – бу соҳадаги ривожланишнинг кафолатидир. Айниқса, электрон шартномаларни жорий қилиш, рақамли мониторинг ва онлайн-низоларни ҳал этиш тизимлари самарали ёндашув сифатида иш бериши мумкин.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларни самарали ҳуқуқий инструмент сифатида тўғри тузиш ва қўллаш нафақат тараққиёт ва адолатни таъминлайди, балки жамиятда ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданиятнинг шаклланишига хизмат қилади.

### Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1 Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (янги таҳрири), 2022 йил 28 декабр. Қабул қилинган: <https://mehnat.uz>

2 Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси (1996). Lex.uz: <https://lex.uz/docs/111187>

3 Ўзбекистон Республикаси “Медиация тўғрисида”ги Қонуни, 2018 йил 5 июл. <https://lex.uz/acts/3804700>

4 Mondaq. (2023). *The Labor Code of the Republic of Uzbekistan has been adopted in a new edition*. Олинган: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1255122>

5 Valen Legal. (2023). *Review and resolution of individual labor disputes*. Олинган:

<https://valen-legal.com/news/review-and-resolution-of-individual-labor-disputes>

6 Wolters Kluwer Legal Blogs. (2021). *Mediation in Uzbekistan*. Олинган: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/mediation-blog/mediation-in-uzbekistan>

7 CKadrov.ru. (2022). *Какие органы рассматривают трудовые споры в России?* Олинган: <https://ckadrov.ru/en/uvolnenie/kakie-organy-rassmatrivayut-trudovye-spory.html>

8 Invest in Uzbekistan. (2023). *Trudovoy kodeks Respubliki Uzbekistan — Osobennaya chast*. Олинган: <https://invest-in-uzbekistan.org/en/zakonodatelstvo/trudovoj-kodeks-respubliki-uzbekistan>

9 International Labour Organization (ILO). (йил кўрсатилмаган). *Labour dispute prevention and resolution*. Олинган: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/lang--en/index.htm>