



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI SUD AMALIYOTIDA  
MEHNAT NIZOLARINI KO'RIB CHIQISHGA OID  
PROTSESSUAL BOSQICHLARI

**Ergashova Mamura Jumavoy qizi**

Toshkent davlat yuridik universiteti magistratura bosqichi talabasi

E-mail: [adv.ergashova0505@gmail.com](mailto:adv.ergashova0505@gmail.com)

Tel: +99890 391 65 10

Toshkent, O'zbekiston

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15639681>

**ARTICLE INFO**

Qabul qilindi: 01- June 2025 yil

Ma'qullandi: 07- June 2025 yil

Nashr qilindi: 11- June 2025 yil

**KEY WORDS**

*sud, protsess, mehnat, nizo, ish qo'zg'atish, da'vo, murojaat, qaytarma ijro, qaror, muhokama..*

**ABSTRACT**

*Mazkur ilmiy maqolada mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni sud tartibida ko'rib chiqish institutining nazariy-huquqiy va amaliy jihatlarini atroflicha tahlil qilinadi. Xususan, mehnat nizolarining sudgacha bosqichlarda hal etilish imkoniyatlariga qaramay, ularning aksariyat hollarda bevosita sudga ko'rib chiqilishiga sabab bo'layotgan asosiy protsessual omillar chuqur ilmiy tahlil etilgan. Tadqiqotda ishni qo'zg'atish, da'vo arizasini tayyorlash, sud muhokamasi jarayoni, hal qiluv qarorini qabul qilish va uni ijro etish kabi bosqichlarning har biri amaliyot nuqtayi nazaridan baholangan. Muallif tomonidan ilgari surilgan ilmiy xulosalar amaldagi mehnat qonunchiligi normalari, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi talablari hamda yetakchi xorijiy va mahalliy olimlarning konseptual qarashlariga tayanadi. Shuningdek, maqolada mehnat nizolarini sudga hal etishga oid protsessual bosqichlarni takomillashtirishga oid ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ilgari surilib, ularning qonunchilikka implementatsiya qilish istiqbollari ko'rsatib berilgan. Tadqiqot natijalari mehnat nizolarini hal etish bo'yicha mavjud protsessual mexanizmlarni yanada takomillashtirishga xizmat qiladi.*

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning har qanday bosqichida ish beruvchi va xodimning manfaatlari o'zaro mos kelmasligi holatlari yuzaga kelishi mumkin. Bu esa, tabiiy ravishda, ushbu munosabatlarning rivojlanishi jarayonida mehnat nizolarining vujudga kelishiga zamin yaratadi.

Xususan, mehnat to'g'risidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini, mehnat shartnomasini qo'llash masalalari bo'yicha, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud mehnat shartlarini o'zgartirish masalalari bo'yicha tartibga solinmagan kelishmovchiliklar – odatda, mehnat huquqiy munosabatlarining subyektlari o'rtasida nizoli vaziyatlarning shakllanishiga sabab bo'ladi [1].

Ta'kidlash joizki, mehnat nizosining mavjudligi, o'zining buzilgan yoki nizolashilayotgan huquqlarini yoxud qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qiluvchi subyektlar, ya'ni, ish beruvchi va xodim, xodimlar (ularning vakillari) va ish beruvchilar (ularning vakillari) tomonidan nizoni qonunda taqiqlanmagan usullarda hal etish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 55-moddasida har kim o'z huquq va erkinliklarini qonunda taqiqlanmagan barcha usullar bilan himoya qilishga haqli ekanligi belgilangan.

Ish beruvchi va xodim o'rtasida yuzaga keladigan mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni hal etishning qonunda taqiqlanmagan usullari sifatida quyidagilar anglashiladi:

— *yakka tartibdagi mehnat nizolarini* mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar (MK 547 – 557-moddalar), mediatsiya tartibi (MK 545-modda) va sud tartibida (MK 558 – 565-moddalar) hal etish;

— *jamoaviy mehnat nizolarini* yarashtirish komissiyasi (MK 574-modda), mediator ishtirokida (MK 575-modda), mehnat arbitrajida (MK 576-modda) va sud tartibida (MK 581-modda) hal etish.

Yuqoridagilardan kelib chiqadigan xulosa shuki, bugungi kunda mehnat nizolarini hal etish usullari, ya'ni, mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi vakolatli subyektlar (ya'ni, organlar) ro'yxati ancha keng. Bu esa, o'z mehnat huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlari buzilgan deb hisoblagan tarafga, o'z xohishiga ko'ra mehnat nizosini hal qilish usulini tanlash imkonini beradi.

Sohaga oid ilmiy adabiyotlarda mehnat nizolarini hal etish usulini tanlash borasida turli yondashuvlar kuzatiladi. Bunday yondashuvlar, asosan, nizoni hal etish samaradorligi va tanlangan usulning afzalliklarini asoslash orqali izohlanadi.

Jumladan, X.Yodgorov, G.Ziganshina, Sh.Akhatovalar mehnat nizolarini sud tartibida hal qilish ko'p hollarda taraflar uchun ziddiyatni bartaraf etishning eng ma'qul vositasi hisoblanmasligi hamda sezilarli miqdordagi sud xarajatlari ko'rinishida zarar yetkazilishi, shuningdek, shaxsiy va ishga oid munosabatlar buzilishini, shu sababli, nizolarni hal qilish amaliyotiga mediatsiya institutini joriy qilish muhim hisoblanishiga oid ilmiy qarashlarni bayon etgan [2, 7-bet].

L.Rahimqulovning fikri ham yuqoridagi olimlar fikriga ancha yaqin, ya'ni, mehnat nizolarini sud tartibida hal etishga so'nggi bosqich sifatida qaralishi lozimligi, nizolarni hal etishning muqobil usullarini amaliyotga tatbiq etish maqsadga muvofiqligi masalasiga ilmiy yondashgan [3].

Y.Tursunovning fikriga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasi korxonada xodimlari bilan ish beruvchi o'rtasida yuzaga keluvchi mehnat ixtiloflarini ko'rib, hal etadigan organ sifatida xodimlarning o'zlari tomonidan va ish beruvchi tomonidan o'zaro kelishuv asosida tashkil etiladi hamda nizolashayotgan taraflar o'rtasida o'zaro murosa, yon berish va kelishuvga erishish orqali nizoni bartaraf etishni maqsad qiladi [4, 97-bet].

V.Tolkunova murakkabligi va oqibatlariga ko'ra yuqori ahamiyatga ega bo'lgan mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasining vakolat doirasiga kirmasdan, bunday nizolar yuqori malakali sudya tomonidan ko'rib chiqilishi lozimligini nazarda tutgan [5, 129-bet].

M.Raximov fuqarolik ishlari tumanlararo, tuman (shahar) sudlari mehnat nizolarini ko'rib, hal etuvchi asosiy organ hisoblanishi va bugungi kunga qadar mehnat munosabatlari yuzasidan kelib chiqqan nizolar deyarli to'liq ushbu organ tomonidan ko'rib chiqilib, hal etilishini ilmiy asoslagan [6, 21-bet].

Yuqorida bayon etilgan olimlar fikrlariga qisman qo'shilgan holda ta'kidlash joizki, mehnat nizolarini sud tartibida ko'rib chiqishni so'nggi bosqich sifatida qarash, ushbu nizolarni hal etishning muqobil usullarini amaliyotga joriy etishni jadallashtiradi. Bu, o'z navbatida, sud organlariga tushayotgan murojaatlar sonini kamaytirish va taraflar o'rtasidagi munosabatlarga zarar yetkazmagan holda nizoni hal etish imkonini beradi.

Biroq, hozirgi kunga qadar qariyb 90 (to'qson) foizi mehnat nizolari sudlar tomonidan ko'rib chiqilayotganligini inobatga olsak, hanuzgacha nizolarni hal etishning eng maqbul va ko'p qo'llanilayotgan usuli sifatida sudlar muhimligicha qolmoqda.

Bizning nazarimizda, mehnatga oid nizolarni sud tartibida hal qilinishi quyidagi asosiy jihatlari bilan mehnat munosabatlari subyektlaridan birining sudgacha hal etish mexanizmlarini chetlab o'tib, bevosita sudga murojaat etishiga asosiy sabab bo'ladi:

**Birinchidan**, jamiyatda sud orqali himoyalaniş yagona adolatli usul ekanligi haqidagi qarashlar barqarorligicha saqlanib qolayotganligi, jumladan, mehnat nizolarini sudgacha hal etish tartibining ixtiyoriy xarakterga egaligi amaliyotda ushbu mexanizmga nisbatan ishonchsizlik bilan qaralishiga sabab bo'lmoqda. Ya'ni, taraflar bu tartibda qabul qilinadigan qarorlarning huquqiy kuchi va ijro etilishiga shubha bilan yondashadilar.

**Ikkinchidan**, sud tizimida yuqori instansiyalarning mavjudligi mehnat nizolarini hal etishda qo'shimcha kafolat vazifasini bajaradi, chunki bu taraflarga o'z huquqlarini keyingi bosqichlarda ham himoya qilish imkoniyatini beradi va jarayonga nisbatan ishonchni oshiradi.

**Uchinchidan**, sud tomonidan qabul qilingan qarorning majburiyligi va mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar bo'yicha chiqarilgan sud qarorlarining darhol ijroga qaratilishi.

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnatga oid nizolarni hal etishda taraflar o'rtasida nizoni sudgacha hal etish mexanizmlaridan foydalanish imkoniyati mavjud bo'lsa-da, bu tartibning ixtiyoriy xarakteri, qarorlarning majburiy ahamiyatiga ega emasligi va ijro kafolatlarining cheklanganligi sababli, ko'pchilik hollarda murojaat qilishning asosiy shakli sifatida aynan sud tartibi tanlanadi.

Shu sababli, amaliyotda taraflar tomonidan mehnat nizolarining sud orqali ko'rib chiqilishi rasmiy va eng ishonchli himoya vositasi sifatida baholanadi.

Sudda ko'rib chiqish jarayoni esa o'ziga xos protsessual bosqichlardan iborat bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi asosida umumiy tartibda hamda mehnat huquqiy munosabatlarini tartibga soluvchi maxsus qonunchilik hujjatlari asosida amalga oshiriladi.

Ilmiy adabiyotlarda mehnat nizolarini sudga ko'rishning protsessual bosqichlari sifatida *ish qo'zg'atish, sud muhokamasi va hal qiluv qarorini qabul qilish* jarayonlari nazarda tutiladi [7, 18-bet].

Jumladan, D.Xabibullayev tomonidan fuqarolik protsessi bosqichlari sifatida ish qo'zg'atish, ishni sudga ko'rib chiqishga tayyorlash, sudga ishni ko'rish, sud hujjatlarini qayta tekshirish, sud hujjatlarini ijro etish kabi jarayonlar qayd etilgan [3, 8-bet].

Mazkur protsessual bosqichlar umumiy fuqarolik sud ish yuritish tartibiga muvofiq amalga oshirilsa-da, mehnat nizolarini sudda ko'rib chiqishning o'ziga xos xususiyatlari mavjudligini inobatga olish lozim.

Ya'ni, bu xususiyatlar mehnat nizolarini boshqa fuqarolik huquqiy munosabatlarni sudda ko'rishdan farqlovchi ahamiyatga ega hisoblanadi.

Jumladan, **mehnat nizolari bo'yicha ish qo'zg'atish** mehnat huquqlari buzilgan yoki nizolashilayotgan yoxud qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatini himoya qilish istagida bo'lgan manfaatdor shaxsning sudga murojaat qilishi jarayonidan boshlanib, sudlarning arizani ish yuritishga qabul qilish to'g'risidagi ajrim chiqargunicha bo'lgan davrni o'z ichiga oladi.

Fuqarolik protsessining bosqichlari haqida fikr bildirgan huquqshunos olimlarning aksariyati fuqarolik ishlarini qo'zg'atish fuqarolik protsessining dastlabki bosqichi ekanligi haqida xulosaga kelgan [9, 307-bet].

B.Hamroqulovmehnat nizolarini sudda ko'rish hamda sud va da'vogar o'rtasidagi munosabatlar da'vogarning sudga murojaat qilishi bilan yuzaga kelishini e'tirof etgan [10, 128-bet]. Ya'ni, olimlarning ilmiy qarashlari biri birini inkor qilmaydi, biri birini to'ldiradi.

Qonunchilik va sud amaliyoti tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat nizolari bo'yicha ish qo'zg'atish protsessual bosqichining boshqa fuqarolik huquqiy nizolarda ish qo'zg'atishdan farqlovchi jihatlari *murojaat qilish shakli va mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish huquqiga ega subyektlar* kabi masalalarni hal etish bilan bog'liq hisoblanadi.

Bu borada mavjud ilmiy manbalarda turlicha qarashlar mavjud bo'lib, mehnat bilan bog'liq huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan ishlar yuzasidan sudga murojaat bo'yicha subyektiv huquqlarni amalga oshirish bilan bir qator shartlarga asoslanganligi, ana shu shartlardan biri qonunda belgilangan muddatlarda sudga da'vo ariza bilan murojaat qilish ekanligi, shular jumlasidandir [11].

Biroq, da'vo muddati o'tgan taqdirda ham, buzilgan huquqni himoya qilishga oid da'vo sud tomonidan rad etilmasligi, Fuqarolik kodeksining 153-moddasiga muvofiq, buzilgan huquqni himoya qilish talabi, da'vo muddatining o'tganligidan qat'i nazar, sudda ko'rib chiqish uchun qabul qilinishini inobatga olsak, mehnat nizolari bo'yicha ish qo'zg'atish uchun da'vo muddatining o'tib ketganligi zaruriy ahamiyatga ega bo'lmay, faqat bu sudning yakuniy qaroriga ta'sir o'tkazishi mumkin deb hisoblaymiz.

Qayd etish lozimki, mehnat nizolari sud tomonidan da'vo ishini yuritish tartibida ko'riladigan ishlar toifasiga kirishi sababli sudga murojaat qilish da'vo arizasi shaklida amalga oshiriladi (FPK 4- va 182-moddalar).

Ilmiy adabiyotlarda mehnat nizolari bo'yicha sudga da'vo ariza bilan murojaat qilishda da'vogar da'vo ariza yozishi, da'vo arizaga ilova qilinadigan hujjatlarni tayyorlashi va arizaga ilova qilishi, da'vo arizani sudga topshirishi kabi masalalarni hal etishi zarurligi nazarda tutilgan [12, 27-bet].

Biroq, fikrimcha, mehnat nizolari bo'yicha sudga da'vo ariza bilan murojaat qilishda *da'vo talabini aniqlash* hamda *mazkur talabni sud ko'rib chiqishga huquqdorligi, ya'ni, sud ish yurituviga taalluqliligini* ko'rib chiqish muhim hisoblanadi.

Chunki, qonunchilikda sud ishni da'vogar tomonidan arz qilingan talablar doirasida hal qilishi hamda o'zining tashabbusiga ko'ra da'vo predmeti yoki asosini o'zgartirishga haqli emasligi belgilangan [13].

Mehnat nizolarida da'vo talabini to'g'ri belgilash nizoni to'g'ri va belgilangan muddatda hal etish, kelgusida qo'shimcha talablar bilan murojaat qilishni oldini olishga xizmat qiladi.

Misol uchun, ishga tiklashga oid mehnat nizolari bo'yicha murojaat qilgan da'vogar, ishga tiklash, majburiy progul kunlari uchun ish haqini undirish, yetkazilgan ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish, o'tkazib yuborilgan da'vo muddatini tiklash va uzrli deb topish (agar o'tkazib yuborilgan bo'lsa), avvalgi lavozimiga tiklash, maxsus harbiy unvonga ega harbiy xizmatchi bo'lsa, uni ushbu unvon bilan birga tiklash kabi talablarni bildirishi maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Amaliyotda, da'vo talablarini to'g'ri belgilash ish bo'yicha sud tomonidan chiqarilgan qarorni ijro etish masalasiga ham o'z ta'sirini o'tkazadi.

Shuningdek, da'vo talabining mavjudligi ushbu talabning sud tomonidan ko'rib chiqish vakolati mavjudligini aniqlash asosini yuzaga keltiradi.

Mehnat qonunchiligida bevosita sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi nazarda tutilgan yakka va jamoaviy mehnat nizolari ro'yxati qayd etilgan.

Biroq, bu ro'yxatni to'liq deb bo'lmaydi. Chunki, sanab o'tilganlaridan qat'iy nazar, xodim yoxud ish beruvchining xohishiga ko'ra, mehnat nizolari bevosita sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi mumkin.

Mehnat huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar yuzasidan sudda da'vo ishlarini qo'zg'atishning shartlaridan biri sudga murojaat qilish huquqiga ega subyektlar doirasi hisoblanadi.

*Mehnat qonunchilida quyidagilar yakka tartibdagi mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish huquqiga egaligi nazarda tutilgan:*

— xodim, ya'ni, har qanday manfaatdor shaxs buzilgan yoki nizolashilayotgan huquqi yoxud qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatini himoya qilish uchun fuqarolik sud ishlarini yuritish to'g'risidagi qonunchilikda belgilangan tartibda fuqarolik ishlari bo'yicha sudga murojaat qilishga haqli;

— kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, bo'linmalari va boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari;

— davlat mehnat inspeksiyasining mansabdor shaxslari;

— ish beruvchi, u mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning qaroridan norozi bo'lganda, shuningdek o'ziga xodim tomonidan yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi nizolar bo'yicha;

— qonunchilikda belgilangan tartibda adliya organlari;

— prokuror.

Sudda ko'rib chiqilishi lozim deb topilgan jamoaviy mehnat nizolari (qonunchilikni, jamoa kelishuvlarini va jamoa shartnomasini, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilingan ichki hujjatlarni qo'llash xususidagi) bo'yicha sudga murojaat qilish huquqi yakka tartibdagi mehnat nizolari uchun belgilangan tegishli qoidalar va muddatlar qo'llanilishi belgilangan.

Shu bois, jamoaviy mehnat nizolari bo'yicha ham sudga murojaat qiluvchi subyektlar doirasi yuqoridagi ro'yxat tartibida amal qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 2018-yil 24-avgustdagi "Fuqarolik ishlarini sud muhokamasiga tayyorlash to'g'risida"gi 26-sonli qarorining 5-bandida ishni sud muhokamasiga tayyorlash u yoki bu toifadagi ishlar (mehnat, oila, uy-joy, yer va

boshqalar)ning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda amalga oshirilishi lozimligi belgilangan [14].

Mehnat huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni sudda ko'rib chiqishning protsessual bosqichlaridan biri sifatida **mehnat nizolarini sud muhokamasida ko'rishning** boshqa fuqarolik huquqiy nizolarni ko'rishdan farlovchi jihati bu – mazkur toifadagi ishlar sud muhokamasiga tayyorlab bo'lingan kundan e'tiboran *yigirma kundan kechiktirmay* birinchi instansiya sudi tomonidan ko'rilishining shartligi hisoblanadi.

Ma'lumot o'rnida qayd etish lozimki, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi tomonidan 2025-yilning 27-mart kuni o'tkazilgan "Mehnat munosabatlari: qonunchilik nazariyasi va sud amaliyoti" mavzusidagi konferensiyasida mazkur muddatni bir oyga uzaytirish haqida amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Ta'kidlash joizki, amaliyotda mazkur yigirma kunlik protsessual muddatga rioya qilinmasligi holatlari uchrab turadi. Xususan, sudlarda ishlar hajmining nisbatan ko'pligi, ularning ko'rib chiqilishi uchun yetarli vaqtning cheklangani kabi omillar mehnat nizolarining o'z vaqtida hal etilishiga to'sqinlik qiluvchi bilvosita sabablar sifatida baholanishi mumkin.

**Mehnat nizolari bo'yicha hal qiluv qarorini qabul qilish** protsessual bosqichida odatdagi tartibdan farqlovchi jihat sifatida darhol ijro etilishi lozim bo'lgan hal qiluv qarorlari toifasiga mehnatga oid nizolar bo'yicha chiqarilgan sud qarorlari ham kirishi hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligida xodimga uch oylik ish haqidan ortiq bo'lmagan ish haqini undirib berish to'g'risidagi; mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan xodimni yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash to'g'risidagi, shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining ta'rifini o'zgartirish to'g'risidagi nizolar bo'yicha chiqarilgan hal qiluv qarorlari, shular jumlasidandir [15].

Mehnat qonunchiligiga muvofiq, ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, qarorni qabul qilgan mehnat nizosini ko'rib chiquvchi organ, xodimning murojaatiga ko'ra, ajrimning yoki qarorning ijrosi kechiktirilgan butun vaqt uchun xodimga o'rtacha ish haqini yoki ish haqidagi farqni to'liq miqdorda to'lash to'g'risida tegishincha ajrim yoki qaror chiqaradi.

Ma'lumot o'rnida qayd etish lozimki, sudning yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan ishlar bo'yicha chiqargan hal qiluv qarori yuqori sud instansiyalari tomonidan bekor qilingan holatlardagi qaytarma ijro masalasi muammolidir.

Qonunchilikka muvofiq, qaytarma ijro etilishiga faqatgina bekor qilingan sud hujjati da'vogar xabar qilgan yolg'on ma'lumotlarga yoki uning tomonidan taqdim etilgan qalbaki hujjatlarga asoslangan bo'lishini talab etadi.

Muammoli jihati birinchi instansiya sudi tomonidan qabul qilingan hal qiluv qarorining da'vogar xabar qilgan yolg'on ma'lumot va taqdim etilgan qalbaki hujjatlarga emas, balki, sud tomonidan ish holatlarining yetarli darajada to'liq va har tomonlama o'rganilmaganligi, dalillarni noto'g'ri baholash yoki moddiy huquq normalarini noto'g'ri qo'llash kabi protsessual xatolar natijasida yuz berishi kabi holatlarning mavjudligidir.

Bunday sharoitda, sud hujjati bekor qilingan taqdirda ham, qaytarma ijro masalasi qonuniy asosga ega bo'lmaydi, bu moddiy vositalar harakati yuz bergan bo'lsa ham, ularni qaytarishning huquqiy mexanizmini cheklaydi. Natijada, taraflardan biriga real tarzda moddiy zarar yetkaziladi.

Xulosa qilib quyidagi fikrlarni bildirish mumkin: sudgacha hal etish usullarini ommalashtirish maqsadida sudlarda bevosita ko'rib chiqilishi nazarda tutilgan mehnat nizolaridan boshqa barcha mehnat nizolarini sudgacha hal etish mexanizmlari majburiylikini ta'minlash lozim.

Mehnat nizolarini sud tartibida hal etishga oid ayrim protsessual qoidalarga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish lozim.

Jumladan, mehnatga oid nizolarni sud muhokamasiga tayyorlab bo'lingan kundan e'tiboran bir oy davomida birinchi instansiya sudi tomonidan ko'rib chiqilishini; yuqori sud instansiyalarida birinchi instansiya sudi tomonidan yo'l qo'yilgan kamchiliklar tufayli noto'g'ri qaror chiqarilganligi isbotlangan hollarda sud hujjatini qaytarma ijro mexanizmlari amalga oshirilishi taklif sifatida qayd etiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.// Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son; 541-modda.
2. Yodgorov X., Ziganshina G., Akhatova Sh., Mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar: amaliy qo'llanma. – Toshkent: Baktria press, 2017.
3. Rahimqulova L. O'zbekiston Respublikasida yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi.// <https://inscience.uz/index.php/socinov/index> (maqola).
4. Tursunov Y., Mehnat kodeksiga sharh. – Toshkent: "Adolat", 2018.
5. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: 2017.
6. Raximov M., Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish. – Toshkent, 2020. (Monografiya).
7. Mualliflar jamoasi. Sud majlisini olib boorish tartibi. Sudyalar uchun amaliy qo'llanma.// – Toshkent. "Adabiyot uchqunlari" nashriyoti, 2016.
8. Xabibullayev D.Y., Fuqarolik protsessual huquqi, o'quv qo'llanma. – T.: TDYU nashriyoti, 2023.
9. Mualliflar jamoasi. Fuqarolik protsessual huquqi. Darslik.// Mas'ul muharrirlar: y.f.d., prof. M.M.Mamasaddiqov, y.f.d., prof. D.Y.Xabibullayev. – Toshkent. "Lesson press" nashriyoti, 2020.
10. Hamroqulov B.M. Mehnat nizolarini hal etish. O'quv qo'llanma. – T.: Lesson press, 2022.
11. Mamasiddiqov M.M. Da'vo muddatlari va uni mehnat nizolari bo'yicha qo'llash. Maqola.// Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami, 2008. – T.: Konsauditinformnashr.
12. Yodgorov X. Fuqarolik ishlari bo'yicha sudga murojaat qilish tartibi. Amaliy qo'llanma. – Toshkent: Baktria press, 2016.
13. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2019-yil 24-maydagi "Sudning hal qiluv qarori haqida"gi 12-son qarori.// <https://lex.uz/uz/docs/-4396483>.
14. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 2018-yil 24-avgustdagi "Fuqarolik ishlarini sud muhokamasiga tayyorlash to'g'risida"gi 26-sonli qarori.// <https://lex.uz/docs/-3897686>.
15. O'zbekiston Respublikasining 2001-yil 29-avgustdagi "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi 258-II-sonli qonunining 30-moddasi.// <https://lex.uz/docs/-26477..>