



Institute of mediation upon termination of an employment contract: national and foreign experience

Dilfuza ABDULLAYEVA¹

Specialized Branch of Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 2021
Received in revised form
28 May 2022
Accepted 20 June 2022
Available online
25 July 2022

Keywords:

labor law,
labor relations,
employees,
mediation,
mediation institute,
parties,
labor disputes.

ABSTRACT

The article deals role of the institute of mediation in labor relations, as well as the issues of the institute of mediation in the termination of an employment contract, and also studied the regulation of this institution in other foreign countries. The specifics of the mediation institute and the issues of its application in labor relations are also analyzed.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss6/S-pp113-118>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Mehnat shartnomasini bekor qilishda mediatsiya instituti: milliy va xorijiy tajriba

ANNOTATSIYA

Kalit soʻzlar:

mehnat qonunchiligi,
mehnat munosabatlari,
xodimlar,
mediatsiya,
mediatsiya instituti,
tarafklar,
mehnat nizolari.

Maqola mehnat munosabatlarida mediatsiya institutining oʻrni, shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilishda mediatsiya instituti masalalarini tadqiq qilishga qaratilgan boʻlib, boshqa xorijiy mamlakatlarda ham ushbu institutning tartibga solinishi oʻrganilgan. Shuningdek, mediatsiya institutining oʻziga xos xususiyati va uni mehnat munosabatlarida qoʻllash masalalari tahlil qilingan.

¹ Acting Associate professor of the Department of Private Law, Specialized Branch of Tashkent State University of Law Doctor of Philosophy (PhD) in Law and o.

Институт медиации при прекращении трудового договора: национальный и зарубежный опыт

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

трудовое
законодательство,
трудовые отношения,
работники,
медиация,
институт медиации,
стороны,
трудовые споры.

В статье рассматриваются роль института медиации в трудовых отношениях, вопросы института медиации при расторжении трудового договора, а также изучалось опыт регулирования данного института в других зарубежных странах, проанализирована специфика института медиации.

Mehnat qonunchiligining asosiy tamoyil va muhim vazifalaridan biri – mehnat munosabatlari sub'yektlarining qonuniy huquq va manfaatlarini samarali himoya qilish, bu munosabatlar chog'ida ijtimoiy adolatni qaror toptirish va pirovard natijada sog'lom muhit asosida mehnat samaradorligini oshirishdan iborat hisoblanadi [1].

Mehnat kodeksining 8-moddasida har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanishi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek, mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshirilishi qayd etib o'tilgan [2]. Ayniqsa, mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq nizolarni qonuniy hal qilishda sud organlarining o'рни muhimdir.

Mamlakatimizda sud-huquq tizimining bosqichma-bosqich isloh etilishi, sud orqali himoyalani kafolatlarining kuchaytirilishi va ulardan foydalanish imkoniyatlarini yanada kengaytirishga qaratilgan chora-tadbirlarning amalga oshirilishi natijasida fuqaro va tashkilotlarning sudlarga murojaatlari soni ortib bormoqda. Sudlarga murojaatlarning ortib borishi sudlar ish yuklamasining ko'payishiga sabab bo'layotgan omillardan biridir. Sudyalarning ish hajmini kamaytirish orqali sudlov samaradorligi va sifatini oshirishning muhim usullaridan biri fuqarolik-huquqiy nizolarni sudga qadar hal etishning muqobil usullarini rivojlantirishdir [3].

Hozirgi kunda rivojlangan davlatlarning huquqiy tizimida nizolarni sudgacha olib bormasdan muqobil yo'l bilan hal qilishga qaratilgan mediatsiya instituti, ya'ni yarashtiruv jarayoni alohida ahamiyat kasb etmoqda.

“Mediatsiya” so'zi lotin tilidagi “mediare” so'zidan olingan bo'lib, “vositachilik qilish”, “kelishtirish maqsadida aralashish” degan ma'nolarini bildiradi. Shuning uchun yuridik adabiyotlarda mediatsiya va vositachilik tushunchalari sinonim hisoblanadi.

BMT ustavining 33-moddasida mediatsiya (vositachilik) nizolarni hal etish vositasi sifatida tan olingan. Shuningdek, Yevropa parlamenti va kengashining 2008-yilgi 52-direktivasida fuqarolik va tijorat nizolarida mediatsiya tushunchasiga quyidagicha ta'rif beriladi: “Taraflar boshlab bergan yoki sud tomonidan tayinlangan yoxud milliy qonunchilik bilan belgilanganidan qat'i nazar, ikki yoki undan ortiq nizolashuvchi taraflarning nizoni hal qilish to'g'risida kelishuvga erishish maqsadida uchinchi shaxsga murojaat etish jarayonidir” [4].

O'zbekiston Respublikasida mediatsiya tushunchasi ilk bor 2019-yil 1-yanvardan kuchga kirgan O'zbekiston Respublikasining “Mediatsiya to'g'risida” gi Qonunida qo'llanilgan bo'lib, ushbu Qonunning 3-moddasida fuqarolik huquqiy munosabatlarda,

shu jumladan, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish munosabati bilan kelib chiqadigan nizolarga, shuningdek, yakka mehnat nizolariga va oilaviy huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarga, mediatsiyani qo'llash bilan bog'liq munosabatlarga nisbatan tatbiq etilishi belgilangan. Shuningdek, ushbu Qonunning 4-moddasida mediatsiya tushunchasiga quyidagicha tarif berilgan:

Mediatsiya – kelib chiqqan nizoni taraflar o'zaro maqbul qarorga erishishi uchun ularning ixtiyoriy roziligi asosida mediator ko'magida hal qilish usuli [5].

Demak, mediatsiya nizolashuvchi taraflarning nizoni ularga maqbul bo'lgan shartlar asosida hal etishga qaratilgan faoliyatdir. Albatta, ushbu faoliyatni amalga oshirishda ma'lum bir mutaxassislikka ega bo'lgan shaxs, ya'ni mediator bo'lishi lozim. Qonunning 4-moddasida mediator mediatsiyani amalga oshirish uchun taraflar tomonidan jalb etiladigan shaxs sifatida ta'riflanadi. Qonunda mediatsiya ishtirokchisi sifatida taraflar va mediator ko'rsatilgan. Albatta, mediatsiya ishtirokchisi hisoblangan taraflar va mediator o'ziga yashara huquq va majburiyatlarga egadirlar. "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonunning 11-moddasida mediatsiya taraflarining huquq va majburiyatlari ko'rsatilgan.

Mediatsiya taraflari:

- mediatorni ixtiyoriy ravishda tanlashga;
- mediatoridan voz kechishga;
- mediatsiyaning istalgan bosqichida unda ishtirok etishdan voz kechishga;
- mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirishda qonunchilikda belgilangan tartibda shaxsan yoki o'z vakillari orqali ishtirok etishga haqli.

Mediatsiya taraflari o'z o'rtalarida tuzilgan mediativ kelishuvni ushbu kelishuvda nazarda tutilgan tartibda va muddatlarda bajarishi shart.

Mediatsiya taraflari qonunchilikka muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi va ularning zimmasida o'zga majburiyatlar ham bo'lishi mumkin [6].

Mediatsiya ishtirokchisi bo'lgan mediatorga esa Qonunning 12-moddasida binoan quyidagi talablar qo'yiladi.

Mediatorning faoliyati professional yoki noprofessional asosda amalga oshirilishi mumkin.

Professional asosdagi mediator faoliyatini O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan mediatorlarni tayyorlash dasturi bo'yicha maxsus o'quv kursidan o'tgan, shuningdek, professional mediatorlar reyestriga kiritilgan shaxs amalga oshirishi mumkin.

Noprofessional asosdagi mediator faoliyatini yigirma besh yoshga to'lgan va mediator vazifalarini bajarishga rozilik bergan shaxs amalga oshirishi mumkin.

Noprofessional asosdagi mediator faoliyatini amalga oshiruvchi shaxs ham O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan mediatorlarni tayyorlash dasturi bo'yicha maxsus o'quv kursidan o'tishi mumkin.

Quyidagilar mediator bo'lishi mumkin emas:

- davlat vazifalarini bajarish uchun vakolat berilgan yoki unga tenglashtirilgan shaxs, bundan notariuslar mustasno;
- muomala layoqati cheklangan yoki muomalaga layoqatsiz deb topilganligi to'g'risida sudning qonuniy kuchga kirgan hal qiluv qarori mavjud bo'lgan shaxs;
- sudlanganlik holati tugallanmagan yoki sudlanganligi olib tashlanmagan shaxs;
- o'ziga nisbatan jinoiy ta'qib amalga oshirilayotgan shaxs [7].

Albatta, mediatorning ham o'ziga yarasha huquq va majburiyatlari mavjud. Qonunning 13-moddasida mediatorning huquqlari, majburiyatlari va javobgarligi ko'rsatib o'tilgan.

Mediator:

– mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish chog'ida bir vaqtning o'zida ham taraflarning barchasi bilan, ham taraflarning har biri bilan alohida-alohida uchrashuvlar o'tkazishga, ularga nizoni hal etishga doir og'zaki va yozma tavsiyalar berishga;

– mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirishi munosabati bilan sarflagan xarajatlarining o'rni qoplanishini talab qilishga haqli.

Mediator:

– mediatsiya boshlanguniga qadar mediatsiya taraflariga mediatsiyaning maqsadini, shuningdek, ularning huquq va majburiyatlarini tushuntirishi;

– mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish chog'ida faqat mediatsiya taraflarining roziligi bilan harakat qilishi;

– nizo yuzasidan o'zaro maqbul kelishuvga erishishga taraflarni ishontirishning qonuniy vositalari va usullaridan foydalanishi;

– o'zining mustaqilligi va xolisligiga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan holatlar mavjud bo'lsa yoki yuzaga kelsa, bu haqda taraflarga ma'lum qilishi shart.

Mediator qonunchilikka muvofiq boshqa huquqlarga ega bo'lishi va uning zimmasida boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

Mediator taraflar oldida mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish natijasida yetkazilgan zarar uchun qonunchilikda belgilangan tartibda javobgar bo'ladi [8].

Mediatsiya taraflarning xohish-istagi asosida qo'llaniladi. U suddan tashqari tartibda ko'rish jarayonida, sud hujjatini qabul qilish uchun sud alohida xonaga maslahatxonaga kirgunguna qadar qo'llanilishi mumkin. Mediatsiyani qo'llash to'g'risidagi kelishuv shartnomadagi uning tarkibiy qismi bo'lgan shart tarzida yoki alohida kelishuv tarzida yozma shaklda tuziladi. Kelishuvda taraflar o'rtasida kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan barcha yoki muayyan nizolar mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish yo'li bilan hal etilishi kerakligi haqidagi qoida bo'lishi darkor [9].

Ta'kidlab o'tish lozimki, qonunchiligimizga yangi kiritilayotgan mediatsiya instituti bugun AQSh, Germaniya, Buyuk Britaniya, Avstriya, Yaponiya, Xitoy, Gonkong, Koreya, Hindiston kabi jahonning ko'pchilik mamlakatlarida tashkil etilgan va muvaffaqiyatli faoliyat olib bormoqda.

Xususan, AQShda bugungi kunda mazkur davlatning turli shtatlarida avval mavjud bo'lgan va vositachilik faoliyatini tartibga solgan 2.500 dan ziyod qonunni birlashtirgan mediatsiya to'g'risida yagona qonun amal qilmoqda. AQSh tajribasi shunisi bilan qiziqki, mazkur davlatning huquq tizimi ko'pchilik nizolarni taraflar sudgacha ixtiyoriy ravishda hal etishini ta'minlashga qaratilgan. Bundan tashqari, sud tartib-taomillari boshlangan bo'lsa ham, sudya jarayonni to'xtatishi va tomonlarga nizoni mediator yordamida hal etishni tavsiya qilishi mumkin. Bu mamlakatda iqtisodiyot, siyosat, biznes sohasidagi hech bir jiddiy muzokara jarayoni mediatorlarsiz o'tmaydi. AQShda Munozaralarni hal qilishning milliy instituti tashkil etilgan bo'lib, u mediatsiyaning yangi usullarini ishlab chiqish bilan shug'ullanadi. Mediatsiyaning xususiy va davlat xizmatlari faoliyat ko'rsatadi, mediatsiya muammolarini yoritib beradigan "Mediatsiya bo'yicha har chorakda nashr etiladigan jurnal" chop etiladi.

Buyuk Britaniyada betaraf vositachilar ishtirokida yarashtirish tartib-taomili juda ommabop. Bu mamlakatda maxsus telefon xizmati ham mavjud bo'lib, unga mamlakatning istalgan hududidan qo'ng'iroq qilish, nizoni ta'riflash, shuningdek, mediatorlikka o'ziga ma'qul nomzodlarni keltirish, talablarga mos keladigan mutaxassislar ro'yxati bo'yicha takliflar olish mumkin. Bunda sud himoyasiga murojaat qilingan taqdirda, agar taraf sud nizosi doirasida sud tomonidan taklif etilgan mediatsiya tartib-taomilidan foydalanishdan voz kechgan bo'lsa, uning zimmasiga nizoni ko'rib chiqish natijalaridan qat'i nazar, barcha sud xarajatlari yuklanadi.

Germaniyada mediatsiya instituti odil sudlov tizimi bilan uyg'un holga keltirilgan. Masalan, vositachi mediatorlar bevosita sudlarda ish olib boradi va potensial sudlashuvlar sonini ancha kamaytiradi. Bunda Germaniyada mediatsiya nafaqat oilaviy ishlar bo'yicha sudlarga, balki umumiy yurisdiksiya sudlariga, ma'muriy sudlarga va boshqa sudlarga integratsiya qilingan. Germaniyaning ko'pchilik huquq maktablarida doimiy mediatsiya kursi joriy etilgan: yuridik fakultetni bitirgan har kim mediatsiya kursidan o'tadi.

Jahonning kam sonli mamlakatlarida bo'lgani kabi Avstriyada mediator kasbi kasblar nomenklaturasiga kiritilgan, mediatorlarni tayyorlashni tartibga soladigan va tayyorlashning muayyan normativlarini belgilab beradigan mediatsiya to'g'risida federal qonun amal qiladi. Avstriya qonun hujjatlarida nazarda tutilishicha, sud jarayonida tuzilgan mediativ kelishuv sud tomonidan e'tirof etiladi, shu bilan birga, sudgacha mediatsiya natijasi sud tomonidan himoya qilinmaydi [10].

Xorijiy mamlakatlarning tajribasini ko'rib chiqib, shunday xulosa qilish mumkinki, mehnat munosabatlari orqali kelib chiqadigan nizolarda, ayniqsa, mehnat shartnomasini bekor qilishda mediatsiya institutining roli va o'rni juda ham muhimdir. Chunki mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bo'g'liq munosabatlarda taraflar o'zlariga maqbul bo'lgan shartlar va usullarni qo'llagan holda nizoni sudgacha olib bormasdan hal qilishi hamda taraflar o'zaro kelishgan holda ishga aloqasi bo'lmagan uchinchi shaxsni jalb qilgan holda munosabatlarni huquqiy asosda hal qilishi mumkinligining mavjudligidir. Mediatsiya instituti quyidagi afzalliklarga ham egadir:

Birinchidan, nizoni qisqa muddatda hal qilish uchun barcha imkoniyatlar mavjud.

Ikkinchidan, taraflar nizoni hal qilish uchun uchinchi shaxs (mediator, hakamlar sudi sudyasi, ekspert) ni mustaqil tanlash huquqiga ega.

Uchinchidan, sud muhokamasining bo'lmasligi, taraflarning da'vogar va javobgar singari maqomga ega emasliklari sababli taraflar o'rtasida sog'lom muhit saqlanib qoladi.

To'rtinchidan, sud muhokamasidan farqli ravishda norasmiy shaklda o'tkazilishi natijasida taraflar o'zini erkin tutishlari mumkin.

Beshinchidan, *maxfiyligi*, ya'ni hech qanday bayonnomalar yuritilmaydi, yopiq tarzda o'tkaziladi.

Oltinchidan, *taomillarning moslashuvchanligi* – taraflar tomonidan nizolarni hal qilishning muqobil usullarini erkin tanlay olishlari, o'zgartirishlari mumkin.

Yettinchidan, taraflar o'rtasida o'zaro munosabat bir-biriga raqib, nizolashuvchi taraf sifatida emas, balki hamkorlik va o'rtoqlik aloqalarining rivojlanishi bilan belgilanadi [11].

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. – T.: TDYuU nashriyoti, 2018. – B. 487.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodesi 8-modda.
3. <https://taftish.uz/2021/05/11/mediyatsiya-nima>.
4. <https://nm.chambar.uz/uz/news/6762>.
5. O'zbekiston Respublikasining Mediatsiya to'g'risidagi Qonuni 4-modda.
6. O'zbekiston Respublikasining Mediatsiya to'g'risidagi Qonuni 11-modda.
7. O'zbekiston Respublikasining Mediatsiya to'g'risidagi Qonuni 12-modda.
8. O'zbekiston Respublikasining Mediatsiya to'g'risidagi Qonuni 13-modda.
9. <https://cyberleninka.ru/article/n/nizolarni-hal-etishda-mediatsiya-institutining-o-rni-va-ahamiyati/viewer>.
10. https://teletype.in/@huquqiy_axborot/B17qnr7M7.
11. Usmonov.SH.T. Nizolarni hal qilishning muqobil usullari mohiyati, shakllanishi va rivojlanishi. Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. Aprel 2022.
12. Абдуллаева Д. Меҳнат шартномаси тушунчаси ва унинг турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқли жиҳатлари // Общество и инновации. – 2021. – Т. 2. – №. 9/S. – С. 317–327.
13. Abdullaeva D. Some issues of the procedure on making a labour contract and hiring to work // ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal. – 2021. – Т. 11. – №. 9. – С. 1065–1070.
14. Abdullaeva D. Legal regulation of part-time work in labor relations // European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies. – 2022. – Т. 2. – №. 04. – С. 5–12.
15. Djambakieva Feruza Bakhtakhunovna. (2022). The role and importance of mediation in the conditions of modern market relations. European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies, 2(05), 207–213. <https://doi.org/10.55640/eijmrms-02-05-40>.
16. Djurakulovich Ziyadullaev Makhmudjon. “The role of social protection in the new development strategy of Uzbekistan”. World Bulletin of Management and Law, vol. 9, Apr. 2022, – PP. 63–65.
17. Худайбердиева Г. (2020). Халқаро ташкилотларнинг муаллифлик ҳуқуқи ва турдош ҳуқуқлар соҳасидаги ҳуқуқ ижодкорлиги фаолиятининг айрим жиҳатлари. ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ, 1(4), 161–166.