



## PROCEDURAL ASPECTS OF LABOR DISPUTES: ANALYSIS OF FOREIGN COUNTRIES

**Ergashova Mumura Jumavoy qizi**

Tashkent State Law University is a student of master's ranks

E-mail: [adv.Herashov01505@gmail.com](mailto:adv.Herashov01505@gmail.com)

Tel: +99890 391 65 10

Tashkent, Uzbekistan

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15755820>

### ARTICLE INFO

Received: 20<sup>th</sup> June 2025

Accepted: 26<sup>th</sup> June 2025

Online: 27<sup>th</sup> June 2025

### KEYWORDS

Court, procedure, labor,  
dispute, pre-trial  
resolution, specialized  
courts, confirmation of  
settlement, conciliation.

### ABSTRACT

*This article presents a comparative legal analysis of the procedural aspects of resolving labor disputes based on the legislation of foreign countries. It explores effective dispute resolution mechanisms, conditions under which parties involved in labor relations may apply to courts, including pre-trial resolution procedures, and the activities of specialized labor courts. The study thoroughly examines these aspects from both theoretical and practical perspectives. Based on the research findings, the existing legal framework in Uzbekistan has been compared with foreign practices, and practical recommendations for improving the national system have been developed.*

## MEHNAT NIZOLARNI HAL QILISHNING PROTSESSUAL JIHLTLARI: XORIJIY MAMLAKATLAT QONUNCHILIGI TAHLILI

**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.15755820>

### ARTICLE INFO

Received: 20<sup>th</sup> June 2025

Accepted: 26<sup>th</sup> June 2025

Online: 27<sup>th</sup> June 2025

### KEYWORDS

Sud, protsess, mehnat,  
nizo, sudgacha hal etish,  
ixtisoslashgan sudlar,  
kelishuvga  
erishilganligini  
tasdiqlash, murosa.

### ABSTRACT

*Mazkur maqolada mehnat nizolarini hal qilishning protsessual jihatlari xorijiy mamlakatlarning qonunchiligi asosida qiyosiy-huquqiy tahlil qilingan bo'lib, nizolarni hal qilishning samarali mexanizmlari, nizolashayotgan mehnatga oid munosabatlar yuzasidan taraflarning sudlarga murojaat qilish shartlari, jumladan, nizolarni sudgacha hal qilish mexanizmlari, ixtisoslashtirilgan mehnat sudlari faoliyati chuqur ilmiy tahlil qilingan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, O'zbekiston qonunchiligida mavjud bo'lgan me'yoriy-huquqiy asoslar xorijiy tajriba bilan qiyoslangan holda tahlil etilib, milliy tizimni takomillashtirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.*

Xorijiy mamlakatlar fuqarolik protsessual qonunchiligida mehnat nizolarini hal etishning o'ziga xos protsessual xususiyatlari har bir davlatning tarixiy-huquqiy an'analari, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasiga bog'liq holda ishlab chiqilgan.



Shu sababli, mehnat nizolarini sud tartibida ko'rib chiqishdagi protsessual mexanizmlar turlicha yondashuvlar va amaliy tajribalarga asoslangan.

Ya'ni, mehnat nizolarini hal etishda ayrim davlatlarda maxsus mehnat sudlarining faoliyati yo'lga qo'yilgan bo'lsa, boshqalarda bu nizolar umumiy yurisdiksiyadagi fuqarolik sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi. Shuningdek, ba'zi huquqiy tizimlarda nizoni sudgacha bosqichda hal etishga, xususan mediatsiya yoki arbitraj tartiblariga alohida urg'u beriladi.

Tahlil natijalari asosida, quyida ayrim davlatlarning mehnat nizolarini hal etish tartibiga oid protsessual yondashuvlari ko'rib chiqiladi.

Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, **Finlandiya Respublikasida** mehnat nizolari soni boshqa ko'plab rivojlangan mamlakatlarga nisbatan sezilarli darajada past ko'rsatkichga ega.

Jumladan, 2024-yil davomida sudlar tomonidan mehnat huquqiy munosabatlarga oid jami **55 ta** mehnat nizosi ko'rib chiqilgan. Bu ko'rsatkich 2023-yilda qayd etilgan **120 ta** ish bilan solishtirilganda, taxminan **54 foizga** kamayganini ko'rish mumkin [1].

Ilmiy manbalarda bu, mehnat nizolarini sud tartibida ko'rib chiqish so'nggi instansiya sifatida e'tirof etilishi bilan bog'liq ekanligi qayd etilgan.

Xususan, 1962-yilda qabul qilingan "Mehnat nizolarini murosa yo'li bilan hal qilish to'g'risida"gi qonun hozirga qadar mehnat nizolarini sudgacha hal etish funksiyasini bajaradi.

Qayd etish lozimki, Finlandiyada xodimlar ish beruvchi tomonidan buzilgan huquqlari, erkinlari va qonuniy manfaatlarini tiklash maqsadida sudga murojaat qilganda ariza hamda ish beruvchi bilan murosaga erishilmaganligini tasdiqlovchi hujjatni taqdim etishi talab etiladi [2].

Ta'kidlash joizki, bunday amaliyot, o'z navbatida, sud organlariga tushayotgan murojaatlar sonini kamaytirish va taraflar o'rtasidagi munosabatlarga zarar yetkazmagan holda nizoni hal etish imkonini beradi.

O'zbekiston, shuningdek, Markaziy Osiyo mamlakatlaridan farqli o'laroq, Finlandiya va ayrim Yevropa davlatlarida mehnat nizolarini sud orqali hal etishda sud xarajatlari bo'yicha huquqiy imtiyozlar amalda mavjud emas. Bunday yondashuv ushbu mamlakatlarda taraflar o'rtasidagi tenglikni saqlash hamda sud tizimining moliyaviy barqarorligini ta'minlash bilan izohlanadi.

Jumladan, mehnat nizolarini sud tartibida hal etish uchun da'vogar to'lashi lozim bo'lgan ro'yxatga olish yig'imi Finlandiya Respublikasida **530 yevro**, Amerika Qo'shma Shtatlarida **350 AQSh dollari**, Germaniya Federativ Respublikasida taxminan **438 yevroni** tashkil qiladi.

Finlandiya sud amaliyotida, mehnatga oid nizolar bo'yicha da'vo arizasini ko'rib chiqish uchun belgilangan sud xarajatlarini sudga kim murojaat qilgan bo'lsa, aynan o'sha shaxs tomonidan to'lanishi qat'iy belgilangan.

Bu holatda, hatto da'vogarning talablari to'liq yoki qisman qanoatlantirilgan taqdirda ham, sud tomonidan sud xarajatlarini javobgar zimmasiga yuklashga oid huquqiy normalar amalda mavjud emas.

Bunday protsessual tartib, ya'ni da'vogar tomonidan sud xarajatlarini o'z zimmasiga olish majburiyati, asossiz da'volar bilan sudga murojaat qilish hamda sudlarning huquqiy asosga ega bo'lmagan ishlar bilan band bo'lishining oldini oladi.

Finlandiya sud amaliyotida ixtisoslashtirilgan mehnat sudlari faoliyati nizolarni hal etishning o'ziga xos protsessual xususiyatlaridan biri deb baholash mumkin. Jumladan, bu



toidagi ixtisoslashuv Germaniya, Buyuk Britaniya, Fransiya, Avstriya, Belgiya, Daniya, Lyuksemburg, Ispaniya, Portugaliya, Shveytsariya, Shvetsiya, Norvegiya, Yangi Zelandiya va Isroil kabi davlatlarda ham shakllantirilgan.

Germaniya Federativ Respublikasi Konstitutsiyasining 93-moddasiga muvofiq, Germaniya sud tizimi konstitutsiyaviy sud, umumiy sudlar (fuqarolik va jinoyat ishlari bo'yicha sud), ma'muriy sudlar, mehnat sudlari, ijtimoiy sudlar, moliyaviy sudlarga bo'linishi nazarda tutilgan [3]. Statistik tahlil natijalariga ko'ra, mehnat sudlarining faoliyati amaliyotda o'zini to'liq oqlagan bo'lib, ishlarning o'z vaqtida, adolatli va qonuniy tartibda ko'rib chiqilishiga erishgan.

Zamonaviy g'arb davlatlarida sud hokimiyati tizimini tashkil etishda ikki asosiy tashkiliy modelni qo'llashadi, bu esa huquqni qo'llash amaliyotida turlicha yondashuvlarning shakllanishiga zamin yaratadi.

Bu ikki model sud hokimiyatining institutsional tuzilishiga, vakolatlar taqsimotiga va yurisdiksiya chegaralariga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

**Birinchi model** yagona tizimli yondashuvga asoslanadi. Mazkur modelda barcha turdagi ishlar, jumladan, fuqarolik, jinoyat, ma'muriy ishlar umumiy yurisdiksiyadagi sudlar tomonidan ko'rib chiqilishini nazarda tutadi.

Ahamiyatli jihati, mazkur modelda bir xil protsessual qoidalar doirasida turli toifadagi ishlarni ko'rib chiqish imkoniyatining yaratilganligidir [4].

**Ikkinchi model** differensiallashgan yondashuvga asoslanib, sud hokimiyati doirasida ixtisoslashuvni nazarda tutadi. Bunda umumiy yurisdiksiyadagi sudlar bilan bir qatorda ixtisoslashtirilgan sudlar – mehnat, oila, iqtisodiy sudlar faoliyat yuritadi. Bu modelda har biri yurisdiksiya o'zining yagona funksional vakolatlariga ega bo'ladi [5].

**Germaniyada** mehnat nizolarini hal etish "Mehnat sudlari to'g'risida"gi qonun asosida huquqiy tartibga solingan bo'lib, mazkur qonun asosida 1926-yildan mehnat sudlari faoliyati tashkil qilingan.

Mehnat nizolari mahalliy mehnat sudlari (birinchi instansiya), mintaqaviy mehnat sudlari (apellyatsiya instansiyasi) hamda federal mehnat sudi (oxirgi instansiya) kabi bosqichlardan iborat hisoblanadi [6].

E'tiborli jihati, har bir instansiya sud hay'ati tarkibida, ya'ni, bir nafar professional sudya hamda ikki nafar leyn sudyalari (mehnat huquqi bo'yicha mutaxassislar) ishtirokida ko'rib chiqiladi.

Farqli ravishda, federal mehnat sudlarida uch nafar professional sudya hamda ikki nafar leyn sudya ishtirok etadi.

Mehnat huquqiy munosabatlarga oid nizolar bo'yicha ish qo'zg'atilgandan so'ng, mehnat sudlari tomonidan birinchi sud majlisi "murosa eshittiruv" bo'lib, bunda sudya tomonidan taraflarni murosaga keltirish choralari ko'riladi.

Agar taraflar murosaga erishmasa, keyingi sud majlisidan ish mazmunan ko'rib chiqilishi nazarda tutiladi.

Germaniya mehnat sud yurituvining muhim jihatlaridan biri – taraflar advokat xizmatlari xarajatlarini o'z zimmasida saqlaydi, ya'ni, yuridik xizmat bo'yicha xarajatlarni qoplab berish majburiyatini yuklash man etiladi.



**Buyuk Britaniyada** mehnat nizolarini hal etish moddiy hamda protsessual qonunlar asosida, jumladan, “Mehnat huquqlari to‘g‘risida”gi qonun hamda “Mehnat tribunalari to‘g‘risida”gi qonun asosida tartibga solinadi.

Mehnat tribunalari sud organi sifatida ish beruvchi hamda xodim o‘rtasida mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni hal etish kabi funksional vazifani bajaradi. Sud tarkibi Germaniya bilan o‘xshash hisoblanib, ish hay‘at tarkibida ko‘rib chiqiladi.

Da‘vogar sudga murojaat qilishdan avval, sudgacha hal etish mexanizmlari orqali nizoni murosa yo‘li bilan hal etishga harakat qilishi talab etiladi.

Shuningdek, sud oxirgi chora sifatida ko‘riladi va faqat murosaga erishilmagan taqdirda ish sudga ko‘rib chiqilishi nazarda tutiladi.

Da‘vogar sudgacha mexanizmlarga (mediator, arbitor) murojaat qilgan taqdirda sudga da‘vo qilishga oid muddatlar to‘xtatib turiladi.

Eng ko‘p uchraydigan mehnat nizolari ishga tiklash bilan bog‘liq bo‘lib, shaxs o‘zining huquqlari buzilganligini bilgan vaqtdan boshlab uch oy ichida sudga murojaat qilishi nazarda tutiladi.

Mehnat tribunalalarida ishga tiklashga oid mehnat nizolarini ko‘rib chiqish muddati uch oy deb belgilangan. Mazkur muddat ish uchun ahamiyatli dalillarni aniqlash uchun yetarli emas deb hisoblanganda, bir oyga uzaytirilishi mumkinligi belgilangan. Boshqa mehnat nizolariga nizoning xususiyatidan kelib chiqib protsessual normalarda alohida muddatlar belgilab berilgan.

Qayd etilishicha, 2017-yildan mehnat tribunalalariga murojaat qilishda sud xarajatlaridan kam daromadli deb hisoblanuvchi xodimlar ozod etilgan.

Biroq, taraflar protsessga oid xarajatlarni o‘zi qoplashi nazarda tutilgan bo‘lsa-da, sud asossiz ravishda mehnatga oid huquqlari buzilgan degan xulosaga kelgan taqdirda, sud xarajatlarini, shuningdek, yuridik yordam ko‘rsatilganligi bo‘yicha xarajatlarni javobgar zimmasiga yuklashi mumkinligi belgilangan [7].

**Amerika Qo‘shma Shtatlarida** mehnat nizolarni hal etishning o‘ziga xos protsessual xususiyatlari Yevropa davlatlariniki bilan o‘zaro o‘xshashlikka ega bo‘lsa-da, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning alohida shartlari mehnat nizolarini hal etishda yangi protsessual yondashuvlarning shakllanishiga olib keladi.

Bu bevosita AQSH mehnat bozorining kadrlarga bo‘lgan talablaridan kelib chiqadi deyish mumkin. Jumladan, xodimlarni ish beruvchi tashabbusi bilan ishdan bo‘shatishning oson va tez tugallanishi eng ko‘p uchraydigan “at-will” (ixtiyoriy mehnat) tamoyili asosida ishga qabul qilish va ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq hisoblanib, bu eng ko‘p mehnat nizolarini yuzaga keltiradi [8].

“At-will” shartnomalarida ish beruvchiga **xodimni istalgan vaqtda, har qanday sababga ko‘ra yoki umuman sababsiz, oldindan ogohlantirmasdan** ishdan bo‘shatish huquqi beriladi.

Bu jarayon juda tez va ish beruvchiga qulay shaklda, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga “o‘z kuchini yo‘qotgan” yoki “bekor qilingan” deb muhr bosib qo‘yilishi bilan yakunlanadi.

Ma‘lumot o‘rnida qayd etish lozimki, rivojlangan davlatlar, jumladan Qo‘shma Shtatlarda qaysidir bir yuridik hujjat (buyruq, qaror yoki farmoyish va boshqalar)ni bekor



qilish yoki o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblash kerak bo'lsa, buning uchun yana alohida bekor qilish to'g'risidagi hujjat tuzib o'tirmasdan, o'sha hujjatning o'ziga **“o'z kuchini yo'qotgan”** yoki **“bekor qilingan”** deb nomlangan muhr bosib qo'yiladi.

Biroq, yuqorida qayd etilgan soddalashtirilgan mexanizm, ishdan bo'shatish kabi mehnat huquqiy munosabatlarida, xodim manfaatlari himoyasining yetarli darajada ta'minlanmasligi bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqaradi.

AQSHda mehnat nizolarini sudgacha mexanizmlar orqali hal etishga erishish majburiy ahamiyatga ega, protsessual talablar esa ko'plab Yevropa davlatlarinikiga o'xshash hisoblanadi.

Mehnat nizolarini hal etishning o'ziga xos protsessual xususiyatlaridan biri bevosita sudda ko'rib chiqilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari ro'yxati mavjud emasligi bilan izohlash mumkin.

**Yaponiyada** mehnat nizolarini hal etish mehnat nizosining turidan kelib chiqib farqlanadi. Jumladan, yakka tartibdagi mehnat nizolari mehnat turibunalari tomonidan ko'rib chiqilishi nazarda tutilgan bo'lsa, jamoaviy mehnat nizolari Mehnat munosabatlari komissiyalari tomonidan hal etilishi belgilangan [9].

Mehnat tribunallari 2004-yilda tashkil qilingan bo'lib, sud tarkibi bir nafar professional sudya va ikki nafar kasaba uyushmalari vakillaridan iborat bo'ladi.

Mehnat tribunallarining nizolarni hal etishdagi o'ziga xos protsessual xususiyati nizolarni qisqa muddatda, ya'ni, uchta sud majlisida (sessiyada) ko'rib chiqilishining majburiyligi bilan izohlanadi.

Sud majlisi bayonnomasini yuritishga oid talablar mavjud emas, chunki har bir protsessual jarayon video yozuvga qayd etiladi, taraflarning iltimosiga ko'ra, nusxa berishi mumkin.

**Singapurda** mehnat nizolarining turidan, ya'ni yakka tartibdagi yoki jamoaviy bo'lishidan qat'iy nazar nizolarni murosa yo'li bilan hal etish majburiy hisoblanadi. Sudga murojaat qilish uchun ish beruvchi va xodim murosaga erishmaganligi sababli nizo sudda ko'rilishi mumkinligini tasdiqlovchi “Ruxsatnoma” taqdim etishi lozim hisoblanadi [10].

Sud tizimi ixtisoslashtirilgan, biroq, arz qilingan talablarning miqdoriga ko'ra, ishlar quyi yoki yuqori sudlarning sudloviga taalluqliligi belgilangan.

Mehnat nizolarini sud orqali hal etishda sud xarajatlari bo'yicha huquqiy imtiyozlar mavjud bo'lsa-da, yetkazilgan moddiy zararni undirishga oid mehnat nizolari uchun davlat boji to'lanishi nazarda tutiladi.

Mehnat nizolarini ko'rib chiqish bosqichlari, jumladan, murosa orqali hal etishning muddati ikki haftani tashkil qilsa, sudlarda ko'rib chiqish muddati uch oyni tashkil qiladi. Jamoaviy mehnat nizolarini hal etish yuzasidan protsessual muddatlar belgilab berilmagan.

**Belarussiyada** mehnat nizolarini hal etishga protsessual xususiyatlar O'zbekiston qonunchiligi bilan o'zaro o'xshashlikka ega bo'lib, mehnat nizolari fuqarolik protsessual va mehnat qonunchiligi asosida tartibga solinadi.

Ixtisoslashtirilgan sudlar tashkil qilinmagan, mehnat nizolari umumiy yurisdiksiyadagi sudlar tomonidan ko'rib chiqiladi.

O'ziga xos protsessual xususiyatlari muddatlar bilan bog'liq hisoblanib, mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha ishlar sud muhokamasiga



tayyorlab bo'lingan kundan e'tiboran o'ttiz kundan kechiktirmay birinchi instansiya sudi tomonidan ko'rilishi lozim.

Belarus Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligida mehnat nizolarini hal etishda yarashtirish (murosaga erishish) tartibi majburiy protsessual bosqich sifatida belgilanmagan. Ya'ni, taraflar mehnat nizosini sudgacha hal etish usullariga ixtiyoriylik tamoyili asosida murojaat qilish huquqiga egadirlar.

Mazkur yondashuv, fuqarolarning sud orqali o'z huquqlarini himoya qilish imkoniyatlari oldindan cheklanmasligi, sud himoyasi uchun oldindan belgilangan protsessual talablarning mavjud emasligi tamoyiliga asoslanadi.

**Hindistonda** mehnat nizolarini hal etish ixtisoslashtirilgan mehnat sudlari tomonidan amalga oshiriladi. Biroq, sud orqali himoyalaniish taraflarga sudgacha davrda murosaga erishish majburiyatini yuklaydi.

Mehnat nizolarini hal etishning protsessual tartibiga ko'ra, Hindiston qonunchiligida nizo birinchi navbatda ish beruvchi, xodim va kasaba uyushmasi ishtirokida, yarashtirish tartibotlari orqali ko'rib chiqilishi lozim.

Bu bosqichda nizoni sudgacha hal etishga qaratilgan muros mexanizmlaridan foydalanish ustuvor ahamiyat kasb etadi. Agar tomonlar o'rtasida yarashuvga erishilmasa, nizoni sud orqali ko'rib chiqish masalasi yuzaga keladi. Bunda, sudga murojaat qilish huquqi taraflarning ixtiyoriy asosdagi tashabbusiga bog'liq bo'ladi [11].

Mehnat nizolarini sud orqali hal etishda sud xarajatlari bo'yicha huquqiy imtiyozlar mavjud, fuqarolar mehnat nizolari bo'yicha davlat bojidan ozod etilgan.

Shvetsiyada mehnat nizolarini hal etish tartibi 1974-yilda qabul qilingan "Mehnat nizolarini ko'rib chiqish to'g'risida"gi qonun asosida amalga oshiriladi. Ushbu qonun mamlakatda yuzaga keladigan barcha mehnat nizolarining yurisdiksiyasi, protsessual tartibi hamda ixtisoslashtirilgan mehnat sudining vakolatlarini belgilaydi.

Mazkur tizimning protsessual yondashuvlari boshqa rivojlangan Yevropa davlatlarida shakllangan mehnat nizolarini hal etish mexanizmlari bilan umumiy tamoyillarda o'zaro yaqinlik va o'xshashlikka ega.

Shu bois, Shvetsiya mehnat nizolarini hal etish tizimi Yevropa huquqiy institutsional yondashuvlariga mos keluvchi model sifatida e'tirof etiladi.

**Rossiyada** mehnat nizolarini hal etishga oid protsessual yondashuvlar mazmunan O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligi bilan o'zaro o'xshashlik kasb etadi. Xususan, mehnat nizolari fuqarolik protsessual hamda mehnat qonunchiligi asosida tartibga solinadi. Mamlakatda ixtisoslashtirilgan mehnat sudlari tashkil etilmagan bo'lib, bunday nizolar umumiy yurisdiksiyadagi sudlar tomonidan ko'rib chiqiladi.

Rossiya qonunchiligining protsessual tizimi o'ziga xos jihatlardan biri sifatida muddatlarning qat'iy belgilanganligi bilan ajralib turadi. Jumladan, mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan da'volar bo'yicha ishlar, sud muhokamasiga tayyorlangan kundan e'tiboran ko'pi bilan o'ttiz kun ichida birinchi instansiya sudi tomonidan ko'rib chiqilishi lozim.

Mehnat nizolarini sudgacha hal etish mexanizmlaridan foydalanish talabi qisman mavjud. Jumladan, ish beruvchi tomonidan mehnatga oid huquqlari, erkinlari va qonuniy manfaatlari buzilgan deb hisoblagan shaxs, ya'ni xodim yuzaga kelgan nizoni avval ish joyida tashkil



qilingan Mehnat nizolari bo'yicha komissiyaga murojaat qilish orqali nizoni hal etishga harakat qilishi lozim [12].

Agar mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning qarori taraflardan birini qoniqtirmasa, u holda manfaatdor shaxs (xodim yoki ish beruvchi) ushbu qarordan norozi bo'lgan holda nizoni sud tartibida ko'rib chiqilishini so'rab murojaat qilish huquqiga ega.

Bunda sudga taqdim etilayotgan da'vo arizasiga komissiya qarorining nusxasi ilova qilinishi shart, chunki u protsessual jihatdan nizoning sudgacha bosqichda ko'rib chiqilganligini tasdiqlovchi hujjat sifatida baholanadi.

Mehnat nizosi yuzaga kelgan ish joyida Komissiya tashkil etilmagan bo'lsa yoki mavjud bo'lgan komissiyaning yurisdiksiyasiga nizo predmetini hal etish vakolati kirmasa bu holda da'vogar sudga murojaat qilish huquqiga ega bo'ladi.

Xulosa qilib quyidagi fikrlarni bildirish mumkin: bugungi kunda mehnat nizolarini hal etish usullari, ya'ni, mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi vakolatli subyektlar va sudgacha hal etish mexanizmlari ro'yxati ancha keng. Bu esa, taraflarga, o'z xohishiga ko'ra mehnat nizosini hal qilish usulini tanlash imkonini beradi.

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

Xususan, hozirgi kunga qadar **qariyb 90 foiz** mehnat nizolari rasmiy va eng ishonchli himoya vositasi sifatida sudlar tomonidan ko'rib chiqilmoqda.

Mehnat nizolari bo'yicha sudga murojaatlarning yil sayin ortib borayotgani, bir tomondan, fuqarolarning o'z mehnat huquqlariga nisbatan ongli yondashuvi ortib borayotganini ko'rsatsa, boshqa tomondan, ularni hal etish jarayonida turli protsessual muammolarning mavjudligini ham yuzaga chiqaradi.

Mazkur muammolar, sudlarda mehnat nizosini ko'rib chiqishga oid muddatlar, bir xil turdagi nizolarga nisbatan turlicha yondashuvlar, isbotlash majburiyatining noto'g'ri taqsimlanishi, ish beruvchi va xodim o'rtasida huquqiy tengsizlikning saqlanib qolishi kabi holatlarda namoyon bo'lmoqda. Natijada, ayrim hollarda sud qarorlarining qonuniyligi, asoslanganligi va adolatligi shubha ostiga olinmoqda.

Shu bois, mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni hal etishdagi protsessual jihatlarni tahlil qilish, ularni takomillashtirish va ushbu sohada yagona sud amaliyotini shakllantirish dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

Shu nuqtai nazardan, milliy qonunchiligimizda nizolashayotgan mehnatga oid munosabatlar yuzasidan taraflarning sudlarga murojaat qilish tartibini belgilash, jumladan, nizolarni sudgacha hal qilish usullarini ommalashtirish, sudga mehnat nizosi bo'yicha murojaat qilayotgan tarafga murosaga erishilmaganligini tasdiqlovchi hujjatni taqdim etish majburiyatini yuklash taklif etiladi.

## References:

1. Finlyandiya rasmiy statistika agentligi. Mehnat nizolari statistikasi, 2024-yil.// <https://stat.fi/en/statistics/tta>.
2. Finland. Code of Judicial Procedure.// Helsinki: Ministry of Justice, 2013. <https://www.finlex.fi/en/legislation>.



3. Germany. Basic Law for the Federal Republic of Germany.// Federal Ministry of Justice. <https://www.gesetze-im-de>.
4. Бондаренко Э.Н. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право. — М.: Норма, 2016. — 256 с.
5. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования. — М.: Норма, 2018. — 480 с.
6. Hess B. Labour Proceedings in the Judicial System: A Comparative Analysis.// Luxemburg National Research Fund. — 2024. — Article.
7. Clark B. Employment Tribunal England & Wales.// Labour Law Review. — 2020. — № 2. — B. 119-122.
8. Ngozi U.S. Comparative Analysis of Labour Dispute Resolutions.// World Journal of Advanced Research and Reviews. — 2023.— №3. — B. 418-424.
9. Sugeno K. The Birth of the Labor Tribunal System in Japan: A Synthesis of Labor Law Reform and Judicial Reform.// Comparative Labor Law and Policy Journal. — 2023. — №4. — B. 519-533.
10. Norton R.B. Singapore employment and labour guide.// Asia-Pacific Labour Law Journal. — 2023. — № 9. —B. 19-24.
11. Shardul M.A. At a glance: Issuing an employment rights claim in India.// South Asian Employment Law Journal. — 2022. — № 6. — B. 78-86.
12. Лютов Н.П. Актуальные проблемы трудового права. — М.: Проспект, 2017. — 688 с.