GIG IQTISODIYOT SHAROITIDA XODIM HUQUQLARINI SUD ORQALI HIMOYA QILISHNI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH MASALALARI

Shokirov Kozimjon Zokirjon o‘g‘li
Toshkent davlat yuridik universiteti,
Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti
El. pochta: shokirovkozimbek@gmail.com
Tel.:+ 998 91 661 16 61

Annotatsiya. *Maqolada gig iqtisodiyot sharoitida xodim huquqlarini sud orqali himoya qilishni tartibga solish masalalari tahlil qilinadi. Mehnat sohasiga raqamli platformalar joriy etilishi natijasida mehnat faoliyati xususiyatlari o‘zgarayotganligi, an’anaviy mehnat munosabatlariga yangi yondashuvlar talab etilayotganligi, ayniqsa, platforma ishchilarining huquqiy maqomini aniqlash, ularni xodim yoki mustaqil ijrochi sifatida baholash, mehnat nizolarida sudlovga taalluqlilik, isbotlash majburiyati hamda mehnat huquqlarining buzilishi holatlarida samarali himoya vositalarini qo‘llash dolzarb ahamiyat kasb etayotganligi ko‘rib chiqiladi. Maqolada gig iqtisodiyoti subyektlarining mehnat huquqiy holati, sud amaliyotida uchraydigan asosiy muammolar, xorijiy tajriba va xalqaro mehnat standartlari asosida huquqiy tartibga solishning ustuvor yo‘nalishlari yoritiladi. Shuningdek, platforma ishchilarining mehnatga oid huquqlarini tiklash, noqonuniy cheklovlar va bir tomonlama raqamli boshqaruv qarorlaridan sud orqali himoyalanish mexanizmlarini takomillashtirish zarurati asoslab beriladi. Tadqiqot natijasida milliy qonunchilikni gig iqtisodiyot talablariga moslashtirish, sud himoyasi kafolatlarini kuchaytirish va platforma mehnatini huquqiy jihatdan aniqlashtirish yuzasidan takliflar ilgari suriladi.*

Kalit so‘zlar: *gig iqtisodiyot, platforma mehnati, sud himoyasi, mehnat nizosi, algoritmik boshqaruv, deaktivatsiya, mehnat shartnomasi, ma’naviy zarar, protsessual bo‘shliq.*

Kirish

Gig iqtisodiyoti raqamli platformalar orqali topshiriqqa asoslangan, moslashuvchan va odatda qisqa muddatli mehnat shakllarining kengayishi bilan xarakterlanadi. Platforma mehnati daromad topishning yangi imkoniyatlarini yaratishi bilan birga xodimning huquqiy maqomini “mustaqil hamkor” sifatida ko‘rsatish orqali mehnat huquqi kafolatlarini chetlab o‘tish xavfini kuchaytiradi [1]. Xalqaro Mehnat Tashkiloti esa platforma mehnatida daromad beqarorligi, ijtimoiy himoya yetishmasligi va raqamli nazoratning kuchayishi kabi salbiy holatlarga alohida urg‘u beradi [2]. Buyurtmalarni taqsimlash, narxni belgilash, reytinglar orqali nazorat qilish va akkauntni bir tomonlama cheklash platforma bilan ishlovchi shaxsning real qaramligini kuchaytiradi [3]. Sud amaliyoti bo‘yicha taqqoslama tahlillar bunday nazorat shakllari xodimlik maqomini aniqlashda muhim mezon bo‘lib borayotganini ko‘rsatadi [4]. Shu sababli gig iqtisodiyotda sud himoyasi masalasi faqat mehnat shartnomasini bekor qilish bilan emas, balki xodim maqomini aniqlash, dalillarga kirish va avtomatlashtirilgan qarorlarni baholash bilan ham bog‘liqdir.

O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida xodim huquqlarini sud orqali himoya qilish institutining mazmuni

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi xodim huquqlarini himoya qilishning umumiy va maxsus kafolatlarini nazarda tutadi. Kodeksning 21-moddasi xodimning mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va mehnatga haq olish kabi asosiy huquqlarini belgilaydi [5]. Kodeksning 33-moddasi esa fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma amalda mehnat munosabatlarini tartibga solayotgan

bo‘lsa, sud bunday munosabatlarni yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar deb e’tirof etishi mumkinligini mustahkamlaydi [5]. Bu norma ayniqsa platforma operatori “xizmat ko‘rsatish” yoki “hamkorlik” degan nomlar bilan real mehnat munosabatini yashirgan hollarda muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat kodeksining 174-moddasiga ko‘ra, o‘zi bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilingan deb hisoblaydigan xodim ish beruvchiga yoki belgilangan tartibda sudga shikoyat qilishi mumkin. Agar bekor qilish noqonuniy deb topilsa, xodimni avvalgi ishiga tiklash, moddiy zarar o‘rnini qoplash va ma’naviy ziyonni kompensatsiya qilish majburiyati yuzaga keladi. Kodeksning 558-moddasiga ko‘ra, ishga tiklash, mehnat shartnomasi bekor qilingan sanani va asoslarini o‘zgartirish, majburiy progul uchun haq undirish hamda ma’naviy ziyonni kompensatsiya qilish haqidagi nizolarni bevosita sudda ko‘rib chiqilishini belgilaydi [5]. Mehnat kodeksi 560-moddasi ishga tiklash bo‘yicha uch oylik, boshqa mehnat nizolari bo‘yicha olti oylik muddatni nazarda tutadi, biroq ma’naviy ziyon haqidagi nizolar uchun da’vo muddati qo‘llanmaydi [5].

Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida”gi 26-sonli qarori ushbu qoidalarni sud amaliyoti nuqtai nazaridan aniqlashtirib beradi. Qarorda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazishning asosliligini isbotlash majburiyati ish beruvchiga yuklatilishi qayd etilgan [6]. Plenum, shuningdek, ma’naviy ziyon miqdorini belgilashda xodim chekkan azoblar, ish beruvchining aybi va qonun buzilishining og‘irligini baholash zarurligini ko‘rsatadi [6]. Umuman olganda, milliy huquqda xodimning sud orqali himoyasi uchun bazaviy mexanizm mavjud.

Gig iqtisodiyotda xodim huquqlarini sud orqali himoya qilishning o‘ziga xosliklari

Gig iqtisodiyotdagi asosiy xususiyat shundaki, huquqbuzarlik ko‘pincha klassik buyruq yoki yozma hujjat bilan emas, balki ilovadagi avtomatlashtirilgan qarorlar orqali sodir bo‘ladi. Platforma buyurtmalarni taqsimlaydi, narxni belgilaydi va reytinglar orqali xodim xatti-harakatiga ta’sir ko‘rsatadi [4]. Yevropa qiyosiy amaliyoti bunday mexanizmlar real bo‘ysunuv va qaramlikni baholashda muhim ahamiyat kasb etishini ko‘rsatadi [3]. Sud amaliyoti bo‘yicha umumlashtirilgan tahlillar esa platformaning algoritmik nazorati mehnat munosabatining yashirin belgilaridan biri sifatida qaralayotganini tasdiqlaydi [4]. Jahon amaliyotida sudlar tobora ko‘proq shartnomadagi nomga emas, balki munosabatning haqiqiy mazmuniga e’tibor qaratmoqda. “Uber BV v Aslam” ishida Buyuk Britaniya Oliy sudi aynan shu yondashuvni qo‘llab, platforma tuzgan sun’iy shartnomaviy konstruktsiyalar mehnat huquqi himoyasini inkor eta olmasligini ko‘rsatdi [4].

Platforma mehnatining yana bir o‘ziga xosligi dalillarning platforma qo‘lida jamlanganligidadir. Xalqaro Mehnat Tashkiloti materiallarida reytinglar, buyurtma qaydlari va nazoratga oid ma’lumotlarning asosan platforma tasarrufida bo‘lishi qayd etiladi [2]. Huquqshunos olim De Stefano ham xodimning o‘z da’vosini isbotlash imkoniyati ko‘pincha axborot nomutanosibligi sabab cheklanishini ta’kidlaydi [3]. Shu bois gig iqtisodiyotdagi sud himoyasi oddiy mehnat nizosiga qaraganda ko‘proq protsessual kafolatlarni talab qiladi. Yevropa Ittifoqining 2024/2831-sonli Direktivasida avtomatlashtirilgan monitoring va qarorlar yuzasidan oshkoralik, inson nazorati va tushuntirish talablari nazarda tutilgan [7]. Mazkur Direktiva bo‘yicha ilmiy tahlillar ham platforma mehnatida qarorni qayta ko‘rib chiqish va ma’lumotga kirish mexanizmlari markaziy ahamiyatga ega ekanini ko‘rsatadi [8]. Bu tajriba platforma mehnatida sud himoyasi dalillarni aniqlash va qarorni qayta ko‘rib chiqish mexanizmlariga tayanishi lozimligini ko‘rsatadi.

Milliy qonunchilikdagi yondashuv va mavjud bo‘shliqlar

Milliy huquqiy baza gig iqtisodiyot nizolarini hal qilish uchun ma’lum darajada imkoniyat beradi. Mehnat kodeksi 33-moddasi platforma bilan tuzilgan fuqarolik-huquqiy kelishuvni sud orqali mehnat munosabati deb tan olishga, 174-moddasi esa shartnomani noqonuniy bekor qilish oqibatlarini bartaraf etishga xizmat qiladi. Kodeksning 558-moddasi ishga tiklash, majburiy progul va ma’naviy zarar undirish haqidagi talablar bevosita sudda ko‘rib chiqilishini belgilaydi [5]. Oliy sud Plenumining 26-sonli qarori isbot yuki va majburiy progul bo‘yicha sudlarning yondashuvini aniqlashtiradi [6]. Oliy sudi Plenumining “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi 7-son qarori esa bunday talablarni ko‘rib chiqishda qo‘llanadigan me’zonlarni belgilaydi [9]. Shu ma’noda amaldagi tizim platforma mehnatini huquqiy tartibga solish, xodimlarning huquqlarini himoya qilishga xizmatga qilishga mutlaqo mos kelmaydi, deb bo‘lmaydi.

Biroq aynan platforma bandligi uchun xos kategoriyalar milliy huquqda mustaqil institut sifatida ifoda etilmagan. Mehnat kodeksi va tahlil qilingan Plenum qarorlarida “platforma mehnati”, “gig xodim”, “algoritmik boshqaruv”, “akkauntni deaktivatsiya qilish” yoki “raqamli platforma operatori” tushunchalari bevosita mustahkamlanmagan. Plenum qarorlari ham asosan an’anaviy mehnat shartnomasi va uni bekor qilish nizolariga qaratilgan bo‘lib, platforma bandligiga xos terminlarni qamrab olmaydi. Shu sababli sudlar umumiy mehnat-huquqiy normalarni yangi iqtisodiy modelga moslashtirishga majbur bo‘ladi. Xodim maqomi, platformaning raqamli dalillarni saqlash va sudga taqdim etish majburiyati, avtomatik cheklovlar bo‘yicha oldindan xabardor qilish va inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish kabi maxsus kafolatlar Yevropa yondashuvlarida aniq ifodalangan [7].

Huquq tizimidagi protsessual bo‘shliqning salbiy oqibatlari

Mazkur bo‘shliq bir qator amaliy oqibatlarni keltirib chiqaradi. Birinchidan, platforma ishchisi ko‘pincha kimni javobgar sifatida ko‘rsatishni aniqlashda qiyinchiliklarga duch keladi, chunki sud amaliyotida platformaning

ko‘p bo‘g‘inli korporativ tuzilmasi muhim muammo sifatida ko‘rsatilgan [4]. Platforma operatori va vositachi subyektlar o‘rtasidagi mas’uliyat chegaralarini aniqlash murakkab hisoblanadi [8]. Ikkinchidan, akkaunt deaktivatsiyasi ko‘pincha rasmiy buyruq bilan emas, ilovadagi status o‘zgarishi bilan yuz beradi, bu esa Mehnat kodeksi 560-moddasida nazarda tutilgan sudga murojaat qilish muddatining boshlanishini aniqlashni murakkablashtiradi [5]. Uchinchidan, xodim mehnat munosabatining o‘zi mavjudligini avval isbotlashga majbur bo‘lgani sababli 26-sonli Oliy sud Plenum qarorida nazarda tutilgan “isbot yuki ish beruvchiga yuklatiladi” qoidasi amalda to‘liq ishlamasligi mumkin [6]. To‘rtinchidan, majburiy progul va ma’naviy zarar miqdorini aniqlashda ish vaqti, kutish vaqti va platformada “faol turish” davrlarini hisoblash bilan bog‘liq muammolar paydo bo‘ladi [6]. Qiyosiy sud amaliyoti bu kabi vaqt oraliqlarini baholash xodim maqomini belgilash bilan chambarchas bog‘liqligini ko‘rsatadi [4].

Takliflar va xulosa

Fikrimizcha, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligiga raqamli platforma, platforma operatori, platforma orqali ishlovchi shaxs, algoritmik boshqaruv, akkauntni cheklash va deaktivatsiya kabi tushunchalarni kiritish zarur. Bunday ta’riflar sudlarga nizo predmetini aniq belgilash, mehnat munosabatining yashirin shakllarini ochish va formal fuqaroviy-huquqiy shartnomadan tashqari real bo‘ysunuv, nazorat hamda iqtisodiy qaramlik belgilarini baholash imkonini beradi. Mehnat kodeksining amaldagi umumiy qoidalari ushbu masalani bilvosita qamrab olsa-da, platforma mehnatiga xos tushunchalar alohida aniqlashtirishni talab etadi. Yevropa Ittifoqi hujjatlarida platforma operatorining ishni tashkil etishdagi roli, avtomatlashtirilgan qarorlar va nazorat tizimlari alohida huquqiy kategoriya sifatida ifodalangan [7]. Ilmiy yondashuvlar ham xodimlik maqomi va algoritmik nazorat belgilarini qonun darajasida mustahkamlash zarurligini ko‘rsatadi [8]. Shu bois platforma operatori narxni belgilashi, buyurtmani taqsimlashi, reytinglar asosida sanksiya

qo‘llashi yoki akkauntni o‘chirishi xodimlik maqomini qo‘llash uchun muhim me’zon sifatida qonunda alohida ko‘rsatilishi maqsadga muvofiq.

Ikkinchidan, mehnat nizolarini ko‘rishda dalillarni taqdim etish bo‘yicha maxsus protsessual mexanizm joriy etilishi kerak. Amaliyotda buyurtma qaydlari, geolokatsiya ma’lumotlari, reytinglar, shikoyatlar, deaktivatsiya asoslari va ichki algoritm mezonlari asosan platforma tasarrufida bo‘ladi, xodim esa o‘z da’vosini to‘liq isbotlash uchun yetarli axborotga ega bo‘lmaydi. Mehnat kodeksining sudga murojaat qilish va huquqni tiklashga oid umumiy qoidalari mavjud bo‘lsa-da, raqamli dalillarni majburiy ochish bo‘yicha maxsus tartib alohida ko‘rsatilmagan. Ishchilarga huquqiy yordam ko‘rsatuvchi xalqaro yuristlar tarmog‘i (ILAW) hisobotida ham platformalar dalillarga egalik qilishi sud himoyasining samaradorligini pasaytiruvchi asosiy omillardan biri sifatida ko‘rsatilgan [2]. Yevropa Ittifoqi platforma mehnati bo‘yicha yondashuvi esa avtomatlashtirilgan qarorlarning asoslarini ochiqlash va ma’lumotni tekshirishga yaroqli shaklda taqdim etish zarurligini ta’kidlaydi [7]. Shu sababli sud talabiga binoan platforma operatorining mazkur raqamli ma’lumotlarni to‘liq, o‘z vaqtida va tekshirishga yaroqli shaklda taqdim etish majburiyati mustahkamlanishi, bunday ma’lumotlarni yashirish yoki buzib ko‘rsatish esa protsessual oqibatlarni keltirib chiqarishi lozim.

Uchinchidan, akkauntni bloklash, vaqtincha cheklash yoki butunlay o‘chirish platforma ishchisi uchun oddiy texnik choradan ko‘ra ko‘proq, ya’ni daromad manbaidan mahrum qiluvchi va ko‘pincha mehnat shartnomasini bekor qilishga teng oqibat tug‘diruvchi qaror sifatida baholanishi lozim. Shu bois bunday holatlarda platforma ishchiga oldindan yoki kechiktirmay sabablarni tushuntirish, qarorni inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish, tezkor ichki shikoyat tartibini yaratish hamda zarur holatlarda sudga murojaat qilish uchun yetarli muddat berish majburiyatiga ega bo‘lishi kerak. Yevropa Ittifoqi Direktivasida platforma ishchisiga ta’sir qiluvchi salbiy avtomatlashtirilgan qarorlar yuzasidan tushuntirish va inson nazorati talabi alohida belgilangan [7].

Ilmiy yondashuvlar ham akkaunt deaktivatsiyasini oddiy texnik hodisa emas, balki mehnatga kirish imkoniyatini cheklovchi huquqiy qaror sifatida baholash lozimligini ko‘rsatadi [8]. Agar deaktivatsiya asossiz deb topilsa, sud ishga tiklashga teng bo‘lgan akkauntni qayta faollashtirish, yo‘qotilgan daromad va ma’naviy zararni undirish masalalarini ham hal qila olishi lozim.

To‘rtinchidan, Oliy sud Plenumi darajasida platforma bandligi bo‘yicha sud amaliyotini birxillashtiruvchi alohida tushuntirishlar qabul qilish maqsadga muvofiq. Ushbu tushuntirishlarda nizo tarafini aniqlash, xorijiy platforma operatori va mahalliy sherikning javobgarligi, mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomani ajratish mezonlari, algoritmik boshqaruvning isbot standartlari, noqonuniy deaktivatsiya oqibatlari hamda ma’naviy zarar undirishning xususiyatlari aniq ko‘rsatib berilishi kerak. Ishchilarga huquqiy yordam ko‘rsatuvchi xalqaro yuristlar tarmog‘i (ILAW) hisobotida turli mamlakatlar sud amaliyotini birxillashtirishga xizmat qiluvchi izoh va metodik ko‘rsatmalar huquqni qo‘llash samaradorligini oshirishi ta’kidlangan [2]. Qiyosiy sud tahlillari ham platforma mehnatiga oid mezonlarni bir xilda qo‘llash sud qarorlarining barqarorligini kuchaytirishini ko‘rsatadi [4]. Bunday yondashuv sudlar uchun yagona metodik asos yaratadi, ishlarni ko‘rish muddatini qisqartiradi va platforma mehnatidagi yashirin huquqbuzarliklarni aniqlashni ancha yengillashtiradi.

Xulosa qilib aytganda, O‘zbekiston qonunchiligida xodim huquqlarini sud orqali himoya qilishning umumiy instituti shakllangan va u mehnat shartnomasini noqonuniy bekor qilish, ishga tiklash, moddiy hamda ma’naviy zararni undirish kabi an’anaviy nizolarni hal etish uchun yetarli huquqiy asos mavjud. Biroq gig iqtisodiyotida huquqbuzarliklar ko‘pincha yozma buyruq bilan emas, balki algoritmik boshqaruv, reyting tizimi, yashirin nazorat va akkauntni deaktivatsiya qilish orqali namoyon bo‘ladi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti xulosalari platforma mehnatida dalillar nomutanosibligi hamda nazoratning raqamli shakllari sud himoyasini murakkablashtirishini ko‘rsatadi

[2]. Yevropa Ittifoqining yangi yondashuvi esa oshkoralik, inson nazorati va dalillarga kirish mexanizmlarini kuchaytirish zarurligini tasdiqlaydi [7]. Shu sababli mavjud institutni platforma bandligining real tabiatiga moslashtirish, ya'ni normativ asoslarni kengaytirish, isbot yukini muvozanatlashtirish, raqamli dalillarga kirishni ta'minlash va asossiz deaktivatsiyaga qarshi samarali himoya choralarini joriy etish bugungi kunning dolzarb vazifasidir. Ana shunday yondashuvgina sud himoyasini formal huquqdan amalda ishlaydigan kafolatga aylantiradi.

FOYDALANILGAN MANBALAR:

1. Lane M. Regulating platform work in the digital age. OECD Going Digital Toolkit Notes. Paris: OECD Publishing, 2020;

2. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021;

3. De Stefano V. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy". SSRN Working Paper, 2015;

4. Adams-Prassl J. Uber BV v Aslam: "[W]ork relations … cannot safely be left to contractual regulation". Industrial Law Journal, 2023. Vol. 51. No. 4;

5. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ-798-son Qonun // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/ru/docs/-6257288;

6. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 26-son qarori. 2023-yil 20-noyabr // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/docs/-6684613;

7. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work;

8. Fredman S., du Toit D., Bertolini A., Valente J., Graham M. Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond. Industrial Law Journal, 2025. Vol. 54. No. 3;

9. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi 7-son qarori. 2000-yil 28-aprel // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/uz/docs/-1449509.