



ISSN 2181-9130

Doi Journal 10.26739/2181-9130

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

11 ЖИЛД, 4 СОН

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 11, НОМЕР 4

JOURNAL OF LAW RESEARCH

VOLUME 11, ISSUE 4



ТОШКЕНТ-2026

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF LAW RESEARCH

№4 (2026) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2026-4>

**Бош муҳаррир:**  
**Главный редактор:**  
**Chief Editor:**

**Abdurasulova Qumriniso Raimqulovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Бош муҳаррир ўринбосари:**  
**Заместитель главного редактора:**  
**Deputy Chief Editor:**

**Fayziev Shoxrud Farmonovich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

## ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD

12.00.01 - ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ / ТЕОРИЯ ПРАВА И ГОСУДАРСТВА, ИСТОРИЯ ПРАВОВЫХ УЧЕНИЙ / THEORY OF LAW AND STATE, HISTORY OF LEGAL DOCTRINES

**Boboyev Halimboy Boboyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ahmedshaeva Mavlyuda Axatovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Muxitdinova Firyuza Abdurashidovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Adilxodjayeva Surayyo Maxkamovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Sattorov Abdug'affor**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Yosuke Shamoto**  
yuridik fanlar doktori, professor (Yaponiya)  
**Umarxonova Dildora Sharipxonovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Nematov Jo'rabek Nematilloevich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

12.00.02 - КОНСТИТУЦИОННИЙ ҲУҚУҚ, МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ, МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ / КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО; АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО; ФИНАНСОВОЕ ПРАВО / CONSTITUTIONAL LAW; ADMINISTRATIVE LAW; FINANCIAL RIGHT

**Malikova Gulchexra**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Xusanov Ozod Tillabayevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Selimanova Svetlana Mixaylovna**  
yuridik fanlar doktori (O'zbekiston)

**Xvan Leonid Borisovich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)  
**Peshkova Xristina Vyacheslavovna**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (Rossiya)  
**Sung Un Lee**  
yuridik fanlar doktori, professor (Janubiy Koreya)

12.00.03 - ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ / ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО; ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО; СЕМЕЙНОЕ ПРАВО; МЕЖДУНАРОДНОЕ ЧАСТНОЕ ПРАВО / CIVIL LAW; BUSINESS LAW; FAMILY LAW; PRIVATE INTERNATIONAL LAW

**Oqyulov Omonboy**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ro'zinazarov Shuhrat Nuraliyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ruziyev Rustam Jabborovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Borotov Mirodiljon Xomudjonovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Toshev Boboqul Norqobilovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Shomuxamedova Zamira Shoislamovna**  
yuridik fanlar doktori, (O'zbekiston)  
**Ahmad Issa Altweissi**  
yuridik fanlar doktori, professor (Iordaniya)  
**Mexmonov Kambariddin Miradxamovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

12.00.04 - ФУҚАРОЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ХЎЖАЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ҲАҚАМЛИК ЖАРАЁНИ ВА МЕДИАЦИЯ / ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО; ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО; АРБИТРАЖНЫЙ ПРОЦЕСС И МЕДИАЦИЯ / CIVIL PROCEDURE LAW; ECONOMIC PROCEDURAL LAW; ARBITRATION PROCESS AND MEDIATION

**Esanova Zamira Normurodovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Mamasidiqov Muzaffar Musajonovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Jason A.**  
Kanton Federal sud markazi (AQSH)  
**Borut Strazisar**  
Yuridik bo'lim boshlig'i (Sloveniya)

12.00.05 - МЕХНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ / ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ / THE LABOR LAW; SOCIAL SECURITY LAW

**Usmanova Muborak Akmalxonovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Gasanov Mixail Yuriyevich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)  
**Sattorova Gulnoza Djurakulovna**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

**Murodova Gulnora**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)  
**Denisov Gleb**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)

**Fayziyev Shuxrat Xasanovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Usmonov Muhammadi Bahridinovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Xolmuminov Juma**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Jo'rayev Yuldash Achilovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Nurmatov Mirg'olib Mirzayevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Po'latov Baxtiyor Xalilovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Salomov Baxrom Salomovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Osmonaliyev Qayrat**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Mirzayev Aziz**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Aleksey Kibalnik**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Kudryavtsev Vladislav Leonidovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Sergey Shoshin**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (Rossiya)  
**James B.**  
Eaglin Federal sud markazi (AQSH)

**Rustambayev Mirzayusup Hakimovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Zufarov Rustam Axmedovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Kabulov Rustam**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Rajabova Mavjuda Abdullayevna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Ismailov Isomiddin**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Hamidov Nurmuhammad Orif o'g'li**  
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (O'zbekiston)  
**Yuldoshev Rifat Raxmadjonovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Tojikiston)  
**Djansarayeva Rima Ernatovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (Qozog'iston)  
**Yelena Antonyan Aleksandrovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Matthew Light**  
yuridik fanlar doktori, professor (Kanada)  
**Qo'shayev Nurali Mahmudovich**  
yuridik fanlar nomzodi, dotsent (O'zbekiston)

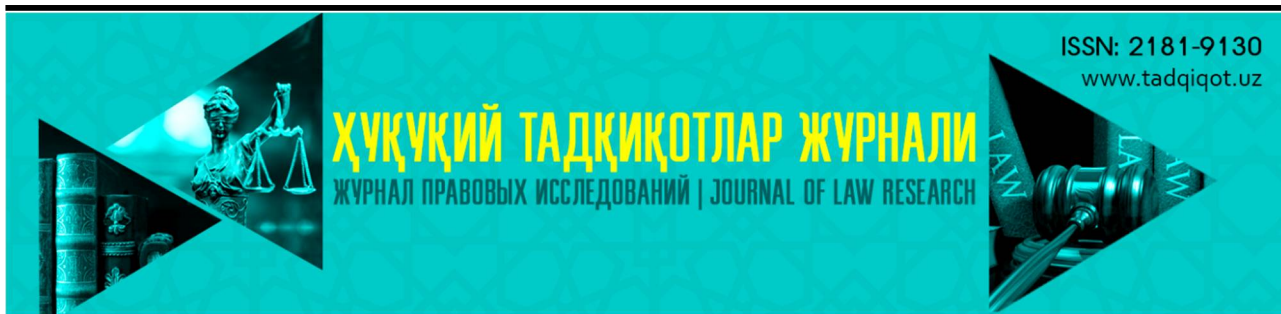
**Inog'omjonova Zumratxon Fatxullayevna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Pulatov Yuriy Safiyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**To'laganova Gulchehra Zaxitovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Muxiddinov Faxriddin Muxiddinovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Mirzov Davron Miragzamovich**  
yuridik fanlar doktori (O'zbekiston)  
**Rijakov Aleksandr Petrovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)

**Stoyko Nikolay Genadyevich**  
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)  
**Iskandarov Zayniddin**  
yuridik fanlar doktori, professor (Tojikiston)  
**Sergey Pen**  
yuridik fanlar doktori, professor (Qozog'iston)  
**Aleksey Purs**  
yuridik fanlar doktori, dotsent (Belarus)  
**Jurgen Maurer**  
yuridik fanlar doktori, professor (Germaniya)  
**Kevin Curtin**  
yuridik fanlar doktori, professor (AQSH)

**Ismoilov Bahodir Islamovich**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Matkarimova Gulchehra Abdusamatovna**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

**Yuldasheva Govxerjan**  
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)  
**Alexander Trunk**  
yuridik fanlar doktori, professor (Germaniya)


<b>1. Abdullayev Jamshid Djamilovich</b> HAQ EVAZIGA XIZMAT KO'RSATISH SHARTNOMALARI TIZIMIDA TIBBIY XIZMAT DIAGNOSTIKA – TASHXIS QO'YISH BILAN BOG'LIQ SHARTNOMALARNING TUTGAN O'RNI.....	5
<b>2. Баходирова Нилуфар Зафар кизи</b> ФЕНОМЕН DATA-DRIVEN ЭКОНОМИКИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....	12
<b>3. Ibragimova Rayxon Shodmon qizi</b> FUQAROLIK PROTSESSIDA GUVONNING HUQUQIY MAQOMI VA O'RNI.....	19
<b>4. Курбанова Лолита Алишеровна</b> ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИКОМАНДИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....	25
<b>5. Po'latov Mirzohid Qo'zimurodovich</b> OLIY TA'LIM TASHKILOTLARIDA PEDAGOGLAR XODIMLARNI MAJBURIY TIBBIY KO'RIKDAN O'TKAZISHNING HUQUQIY MUAMMOLARI.....	35
<b>6. Abdulxoshimov Shoxruxbek Shuxratjon o'g'li</b> XODIMNI ISHDAN CHETLASHTIRISHDA HUQUQIY KAFOLATLAR VA PROTSESSUAL HIMOYA VOSITALARI.....	44
<b>7. Насритдинова Наргиза Шокиржоновна</b> АЙРИМ ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАРДА НОМУСТА ТЕГИШ УЧУН ЖИНОЙ ЖАВОБГАРЛИК ВА УНИНГ ЖИНСИЙ ЭРКИНЛИККА ҚАРШИ ЖИНОЯТЛАР ТИЗИМИДАГИ ЎРНИ.....	51
<b>8. Рапиқов Хурсанали Юлдошбоевич</b> ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАР ТАЖРИБАСИДА ВОЯГА ЕТМАГАНЛАР БЕЗОРИЛИГИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК МАСАЛАСИ.....	58
<b>9. Sadullayev Jahongir Jamshedovich</b> SUN'IY INTELLEKT YORDAMIDA HUIJATLARNI SOXTALASHTIRISH: JINOYAT- HUQUQIY TAVSIF VA JAVOBGARLIK MASALALARI.....	67
<b>10. Musurmanov Bekzod Raximovich</b> TERGOV JARAYONIDA RAQAMLI (ELEKTRON) DALILLARNING NAZARIY TUSHUNCHALARI VA YURIDIK TABIATI.....	75
<b>11. Yusuvalieva Rakhima Yusupovna, Amirkulova Parinamoi Behbud</b> LEGAL BASIS FOR THE PROTECTION OF MIGRANTS' RIGHTS IN THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN.....	82
<b>12. Бабаджанов Бахтиёр Бекович</b> ЖИНОЯТЧИЛИККА ҚАРШИ КУРАШИШ ЖАМИЯТДА ИЖТИМОЙ БАРҚАРОРЛИК, ТИНЧЛИК ВА ХАВФСИЗЛИКНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ УСТУВОР ЙЎНАЛИШИ.....	89



**Abdulxoshimov Shoxruxbek Shuxratjon o‘g‘li,**  
 “O‘ZENERGOINJINIRING”  
 Aksiyadorlik jamiyati huquqshunosi  
 E-mail: tsul.shoxrux@gmail.com

## **XODIMNI ISHDAN CHETLASHTIRISHDA HUQUQIY KAFOLATLAR VA PROTSESSUAL HIMOYA VOSITALARI**

**For citation:** Abdulkhoshimov Shokhrukhbek Shukhratjon ugli. LEGAL GUARANTEES AND PROCEDURAL REMEDIES IN THE SUSPENSION OF AN EMPLOYEE FROM WORK. Journal of Law Research. 2026, 11 vol., issue 4.

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.20082337>

### **ANNOTATSIYA**

Ushbu maqolada xodimni ishdan chetlashtirish institutining huquqiy tabiati, uning mehnat shartnomasini bekor qilishdan farqli jihatlari, xodim uchun nazarda tutilgan moddiy-huquqiy kafolatlar hamda protsessual himoya vositalari tahlil qilinadi. Maqolada ishdan chetlashtirish mehnat munosabatlarini tugatmaydigan, balki qonunda ko‘rsatilgan asoslar mavjud bo‘lganda xodimni mehnat vazifalarini bajarishdan vaqtincha cheklaydigan chora sifatida tahlil qilinadi. Shuningdek, maqolada O‘zbekiston mehnat qonunchiligidagi buyruqni rasmiylashtirish, xodimga yetkazish, ish haqi saqlanishi, isbotlash yuki va shikoyat qilish tartibi Gruzziya hamda Moldova qonunchiligi tajribasi bilan qiyosiy-huquqiy jihatdan baholandi. Xizmat tekshiruvi davrida xodimni chetlashtirishni asoslash, vakolatli davlat organlari talabining chegaralarini belgilash, dalil standartlarini kuchaytirish va elektron hujjat aylanishi orqali protsessual shaffoflikni ta‘minlash yuzasidan takliflar ilgari suriladi.

**Kalit so‘zlar:** ishdan chetlashtirish, huquqiy kafolat, protsessual himoya, xizmat tekshiruvi, ish haqi, isbotlash yuki, mehnat nizosi, dalil standartlari.

**Абдулхошимов Шохрухбек Шухратжон угли,**  
 Юрисконсульт Акционерного общества  
 «O‘ZENERGOINJINIRING»  
 E-mail: tsul.shoxrux@gmail.com

## **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ПРИ ОТСТРАНЕНИИ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ**

### **АННОТАЦИЯ**

В данной статье анализируются правовая природа института отстранения работника от работы, его отличительные особенности по сравнению с прекращением трудового договора, а также материально-правовые гарантии, предусмотренные для работника, и процессуальные средства защиты. В статье отстранение от работы рассматривается как мера, не прекращающая трудовые отношения, а лишь временно ограничивающая работника в исполнении трудовых

обязанностей при наличии предусмотренных законом оснований. Кроме того, в статье в сравнительно-правовом аспекте оцениваются вопросы оформления приказа, доведения его до сведения работника, сохранения заработной платы, бремени доказывания и порядка обжалования в трудовом законодательстве Узбекистана с учетом опыта законодательства Грузии и Молдовы. Выдвигаются предложения по обоснованию отстранения работника в период служебной проверки, определению пределов требований уполномоченных государственных органов, усилению стандартов доказывания и обеспечению процессуальной прозрачности посредством электронного документооборота.

**Ключевые слова:** отстранение от работы, правовая гарантия, процессуальная защита, служебная проверка, заработная плата, бремя доказывания, трудовой спор, стандарты доказывания.

**Abdulkhoshimov Shokhrukhbek Shukhratjon ugli,**  
 Legal Adviser of “O‘ZENERGOINJINIRING”  
 Joint-Stock Company  
 E-mail: tsul.shoxrux@gmail.com

## LEGAL GUARANTEES AND PROCEDURAL REMEDIES IN THE SUSPENSION OF AN EMPLOYEE FROM WORK

### ANNOTATION

This article analyzes the legal nature of the institution of suspending an employee from work, its distinguishing features as compared to the termination of an employment contract, as well as the substantive legal guarantees provided to the employee and the available procedural remedies. The article examines suspension from work as a measure that does not terminate the employment relationship, but temporarily restricts the employee from performing work duties where grounds предусмотренные by law exist. In addition, the article provides a comparative legal assessment of the regulation under the labor legislation of Uzbekistan concerning the formalization of the order, its communication to the employee, wage retention, the burden of proof, and the procedure for appeal, in light of the legislative experience of Georgia and Moldova. The article also advances proposals on substantiating the suspension of an employee during an internal investigation, defining the limits of demands made by competent state authorities, strengthening evidentiary standards, and ensuring procedural transparency through electronic document management.

**Keywords:** suspension from work, legal guarantee, procedural protection, internal investigation, wages, burden of proof, labor dispute, evidentiary standards.

### Kirish

Mehnat huquqida xodimni ishdan chetlashtirish ish beruvchining oddiy ichki boshqaruv qarori sifatida emas, balki xodimning mehnat qilish imkoniyati, daromadi va kasbiy obro‘sig a bevosita ta‘sir ko‘rsatadigan huquqiy ta‘sir chorasi sifatida baholanishi lozim. Ushbu chora qo‘llanganda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinmaydi va mehnat munosabatlari saqlanib qoladi, biroq xodim qonunda nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lgan taqdirda muayyan muddat davomida mehnat vazifalarini bajarishga vaqtincha qo‘yilmaydi. Shu sababli ishdan chetlashtirish institutini faqat tashkiliy tartib masalasi sifatida emas, balki xodim huquqlarini cheklashga olib kelishi mumkin bo‘lgan va shu bois qat‘iy huquqiy kafolatlar bilan cheklanishi zarur bo‘lgan institut sifatida o‘rganish muhimdir.

Amaliyotda ishdan chetlashtirish ayrim hollarda intizomiy jazo, boshqa ishga vaqtincha o‘tkazish yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bilan aralashtirib yuboriladi. Bunday yondashuv noto‘g‘ri, chunki O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasiga ko‘ra ishdan chetlashtirish xodimni mehnat vazifalarini bajarishga vaqtincha yo‘l qo‘ymaslikni anglatadi, Mehnat kodeksining 155-moddasida esa mehnat shartnomasini bekor qilish yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini tugatish sifatida ifodalanadi [1].

Maqolaning maqsadi xodimni ishdan chetlashtirishda huquqiy kafolatlar va protsessual himoya vositalarini milliy qonunchilik, xalqaro mehnat standartlari hamda Gruziya va Moldova tajribasi asosida tahlil qilishdan iborat. Tadqiqotning vazifalari sifatida ishdan chetlashtirishning huquqiy tabiatini ochish, asoslar va oqibatlarni tizimlashtirish, moddiy kafolatlar hamda isbotlash yukini baholash, xizmat tekshiruvi munosabati bilan chetlashtirishdagi xatarlarni aniqlash va qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqish belgilandi.

### **Ishdan chetlashtirishning huquqiy tabiati**

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasiga muvofiq, ishdan chetlashtirish xodimni mehnat majburiyatlarini, qoida tariqasida, ish haqi saqlanmagan holda bajarishga vaqtincha yo'l qo'ymaslikdir [1]. Mazkur ta'rif ushbu institutning uch asosiy belgisini ko'rsatadi. Birinchidan, xodim bilan mehnat munosabatlari saqlanib qoladi. Ikkinchidan, cheklov vaqtinchalik xususiyatga ega bo'ladi. Uchinchidan, chetlashtirish faqat qonunda nazarda tutilgan asoslar mavjud bo'lganda qo'llanadi. Tadqiqotchi E.Yu. Agafonova ham ishdan chetlashtirish mehnat huquqiy munosabatlarini tugatmasligini, balki xodim tomonidan mehnat funksiyasini bajarishning vaqtincha to'xtatilishini anglatishini ta'kidlaydi [2, B.20].

Shu jihatdan ishdan chetlashtirishni intizomiy jazo sifatida talqin qilish mumkin emas. Intizomiy jazo xodimning aybli xatti-harakati uchun qo'llanadigan javobgarlik chorasi bo'lsa, ishdan chetlashtirish ayrim hollarda xodimning aybi mavjud bo'lmagan vaziyatlarda ham qo'llanishi mumkin. Masalan, xodim o'z aybisiz majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoki ish beruvchi tomonidan shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlanmagan bo'lsa, ish beruvchi uni ishga qo'ymasligi mumkin, biroq bunday holatda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 152-moddasiga muvofiq xodimga moddiy kafolatlar saqlanishi lozim.

Xalqaro mehnat standartlari ham ish beruvchi vakolatlarining xodim huquqlari bilan muvozanatlangan holda amalga oshirilishini talab qiladi. Xususan, Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasida mehnat munosabatlarini tugatish uchun asoslangan sabab mavjud bo'lishi (4-modda), xodimga o'zini himoya qilish imkoniyati berilishi (7-modda) hamda qaror ustidan shikoyat qilish huquqi (8-modda) nazarda tutilgan [3]. Ushbu Konvensiya bevosita ishdan chetlashtirish institutiga tatbiq etilmasa-da, unda nazarda tutilgan asoslanganlik, xodimga o'z pozitsiyasini bildirish imkoniyati va nizoni mustaqil tartibda ko'rib chiqish kabi yondashuvlar mazkur institutni tahlil qilishda metodologik ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasida ish beruvchi xodimni ayrim hollarda ishdan chetlashtirishi shartligi belgilangan. Jumladan, vakolatli davlat organining talabi, mastlik holati, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan yoki bilim va ko'nikmalar tekshiruvidan o'tmaslik, majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmaslik, tibbiy qarshi ko'rsatmalar aniqlanishi kabi holatlar shular jumlasidandir [1]. Mazkur asoslarning qonunda bevosita belgilanishi xodim uchun birlamchi huquqiy kafolat vazifasini bajaradi, chunki ish beruvchiga o'z ichki qarori bilan yangi asoslar yaratish imkonini bermaydi.

Sanitariya-epidemiologik xavfsizlik bilan bog'liq holatlarda xodimni vaqtincha ishga qo'ymaslik umumiy ehtimolga emas, balki qonunda belgilangan aniq vakolat va tartiblarga asoslanishi lozim. Xususan, O'zbekiston Respublikasining "Aholining sanitariya-epidemiologik osoyishtaligi to'g'risida"gi Qonunida Bosh davlat sanitariya vrachining epidemiyaga qarshi tadbirlar yuzasidan qaror chiqarish vakolati (10-modda), davlat sanitariya nazoratini amalga oshiruvchi mansabdor shaxslarning huquqlari (12-modda), sanitariya-gigiyena va epidemiyaga qarshi tadbirlar (30-modda) hamda profilaktik emlashlar tartibi (33-modda) nazarda tutilgan [4].

Shu bilan birga, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasida xizmat tekshiruvi vaqtida xodimning ish joyida bo'lishi tekshiruvga xalaqit berishi mumkin deb taxmin qilish uchun asosli sabablar mavjud bo'lsa, ish beruvchiga xodimni ishdan chetlashtirish huquqi berilgan [1]. Aynan ushbu qoida amaliyotda eng ko'p ehtiyotkorlikni talab qiladi. Chunki "xalaqit berishi mumkin" degan ibora umumiy ko'rinishda qoldirilsa, ish beruvchi uni xodimni bosim ostida ushlab turish yoki yashirin jazo chorasi sifatida qo'llashi xavfi yuzaga keladi. Shuning uchun xizmat tekshiruvi bilan bog'liq chetlashtirishda taxmin emas, aniq faktik holatlar va dalillar ko'rsatilishi shart.

### **Ishdan chetlashtirishda moddiy kafolatlar va protsessual tartib**

Ishdan chetlashtirish xodimning daromadiga ta'sir qilgani sababli moddiy kafolatlar ushbu institutning markaziy elementlaridan biridir. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 152-moddasida umumiy qoida sifatida ishdan chetlashtirish davrida xodimga ish haqi hisoblanmasligi belgilangan. Biroq moddaning o'zida xodim manfaatlarini himoya qiluvchi istisnolar ham nazarda tutilgan. Jumladan, xodim o'z aybisiz mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan yoki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan, unga ish beruvchi tomonidan shaxsiy yoki jamoaviy himoya vositalari berilmagan, shuningdek u xizmat tekshiruv munosabati bilan ishdan chetlashtirilgan hollarda chetlashtirish davrida o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi [1].

Xalqaro mehnat standartlarida ish haqi xodimning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqi sifatida himoya qilinadi. Xalqaro mehnat tashkilotining 95-sonli Konvensiyasining 12-moddasida ish haqini muntazam to'lash talabi mustahkamlangan [5]. Shu nuqtai nazardan, ishdan chetlashtirish davrida ish haqi saqlanishi yoki saqlanmasligini belgilashda xodimning aybi bor-yo'qligi, ish beruvchining tashkiliy majburiyatlarni bajargan-bajarmaganligi va chetlashtirishning faktik sabablari alohida baholanishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasi xodimning protsessual himoyasini ta'minlaydigan asosiy normalardan biridir. Unga muvofiq, xodimni ishdan chetlashtirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi va buyruqda chetlashtirish uchun asos bo'lgan aniq sabab ko'rsatilishi shart. Buyruq xodimga imzo qo'ydirib yetkaziladi, xodim buyruq bilan tanishishni rad etsa, bu holat guvohlar ishtirokida dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. Xodimning talabiga ko'ra buyruqning tasdiqlangan ko'chirma nusxasi uch kundan kechiktirmay berilishi lozim [1].

Mazkur tartib faqat rasmiyatchilik emas. Buyruqda huquqiy asos, faktik sabab, chetlashtirish muddati hamda qarorni tasdiqlovchi ma'lumotlar yetarli darajada ko'rsatilmasa, xodim o'z huquqlarini samarali himoya qila olmaydi. Ayniqsa, chetlashtirish muddati alohida ahamiyatga ega. Agar aniq sanani ko'rsatish imkoni bo'lmasa, chetlashtirish tugashiga sabab bo'ladigan hodisa ko'rsatilishi kerak. Aks holda, chetlashtirish muddati aniq belgilanmasa, ushbu choraning vaqtinchalik xususiyati yo'qoladi va u xodimni amalda mehnat vazifalarini bajarishdan uzoqlashtirish vositasiga aylanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 154-moddasi xodimga ishdan chetlashtirish ustidan shikoyat qilish va yetkazilgan zararni undirish imkonini beradi. Mazkur moddaning eng muhim jihati shundaki, mehnat nizolarini ko'rib chiqishda ishdan chetlashtirishning qonuniyligini isbotlash vazifasi ish beruvchining zimmasiga, vakolatli davlat organining talabi asosida chetlashtirilgan hollarda esa tegishli davlat organi zimmasiga yuklatiladi [1]. Bu qoida mehnat munosabatlaridagi real protsessual tenglikni ta'minlashga xizmat qiladi, chunki zarur hujjatlar, dalolatnomalar, buyruqlar va ichki tekshiruv materiallari odatda xodimda emas, balki ish beruvchi yoki davlat organi ixtiyorida bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 2023-yil 20-noyabrdagi 26-son qarorining 31-bandiga ko'ra, xizmat tekshiruv xodimning intizomiy qilmishi sodir etilgan-etilmaganini, uning aybi mavjudligini hamda bunday holatga olib kelgan sabab va shart-sharoitlarni aniqlash vositasi hisoblanadi [6]. Demak, xizmat tekshiruv munosabati bilan xodimni ishdan chetlashtirish tekshiruvni o'tkazish uchun zarur va mutanosib chora bo'lishi kerak. Bu chora oldindan xodimni aybdor deb e'lon qilish yoki intizomiy jazo qo'llashning o'rnini bosmasligi lozim.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 527- va 528-moddalari xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish mazmunini keng belgilaydi. Himoya sudga da'vo kiritish bilangina cheklanmaydi. U huquqbuzarliklarning oldini olish, buzilgan huquqlarni tiklash, moddiy zarar va ma'naviy ziyonni qoplash, shuningdek huquqbuzarlik sodir etgan mansabdor shaxslarni javobgarlikka tortishni ham o'z ichiga oladi. Shu sababli xodimni ishdan chetlashtirishga oid protsessual himoya mexanizmi yaxlit tizimni tashkil etib, buyruq chiqarilishidan tortib nizoni ko'rib chiqish yakunigacha bo'lgan barcha bosqichlarda ishlashi kerak.

Mehnatni muhofaza qilish bilan bog'liq chetlashtirishlarda Xalqaro mehnat tashkilotining 155-sonli Konvensiyasi ham metodologik ahamiyatga ega. Xususan, unda ish beruvchining ish

joylari, uskunalar va jarayonlarning xavfsizligini ta'minlash majburiyati (16-modda) hamda xodimlar va ularning vakillari bilan mehnat xavfsizligi masalalarida hamkorlik qilishga oid yondashuvlar (19-modda) nazarda tutilgan [7]. Shundan kelib chiqib, xodim mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan yoki tibbiy ko'rikdan o'tmagani uchun ishga qo'yilmaganida, avvalo ish beruvchi ushbu jarayonlarni tashkil etish bo'yicha o'z majburiyatlarini o'z vaqtida va lozim darajada bajargan-bajarmaganini isbotlashi kerak.

### **Xorijiy tajribaning qiyosiy-huquqiy tahlili**

Gruziya va Moldova qonunchiligi tajribasi xodimni ishdan chetlashtirish bilan bog'liq vaqtinchaliklik, mehnat munosabatlarining saqlanishi, buyruqni rasmiylashtirish va nizolarni ko'rib chiqish kabi kafolatlarni qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilishda muhimdir. Mazkur davlatlarda ushbu masala O'zbekiston qonunchiligidagi "ishdan chetlashtirish" instituti bilan aynan bir xil shaklda emas, balki asosan mehnat munosabatlari yoki individual mehnat shartnomasini vaqtincha to'xtatib turish instituti doirasida tartibga solinadi.

Gruziya Mehnat kodeksining 46-moddasi 1-qismiga ko'ra, mehnat munosabatlarini to'xtatib turish mehnat shartnomasi bo'yicha ishning vaqtincha bajarilmasligi bo'lib, bu holat mehnat munosabatlarining tugatilishiga olib kelmaydi [8]. Ushbu yondashuv O'zbekiston qonunchiligidagi ishdan chetlashtirish institutining asosiy huquqiy tabiatiga mos keladi. Chunki har ikki holatda ham xodim ishni vaqtincha bajarmaydi, biroq uning mehnat munosabatlari saqlanadi va ushbu chora mehnat shartnomasini bekor qilish bilan tenglashtirilmaydi.

Mazkur kodeksning 46-moddasi 4-qismida mehnat munosabatlari to'xtatib turilgan davrda xodimga, qoida tariqasida, haq to'lanmasligi, biroq qonun yoki mehnat shartnomasida boshqacha tartib nazarda tutilishi mumkinligi belgilangan [8]. Bu yondashuv O'zbekiston uchun bevosita moddiy kafolat modeli sifatida emas, balki ish haqi masalasi oldindan aniq tartibga solinishi zarurligini ko'rsatuvchi qiyosiy asos sifatida ahamiyatlidir. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 152-moddasi ayrim holatlarda o'rtacha oylik ish haqini saqlashni to'g'ridan to'g'ri belgilagani bilan xodim manfaatlarini nisbatan aniqroq himoya qiladi [1].

Moldova Mehnat kodeksining 75-moddasi 1-qismida individual mehnat shartnomasini to'xtatib turish taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar, taraflar kelishuvi yoki taraflardan birining tashabbusi bilan yuzaga kelishi mumkinligi belgilangan. Shu moddaning 2- va 3-qismlarida to'xtatib turish xodim tomonidan ish bajarish va ish beruvchi tomonidan ish haqi to'lashning vaqtincha to'xtatilishini anglatishi, taraflarning boshqa huquq va majburiyatlari esa saqlanishi ko'rsatilgan [9]. Bu yondashuv ishdan chetlashtirishning huquqiy oqibatlarini aniq tushunish uchun muhim. Chunki chetlashtirish mehnat munosabatlarini tugatmaydi, balki ayrim majburiyatlarning bajarilishini vaqtincha cheklaydi.

Ushbu kodeksning 75-moddasi 4-qismiga ko'ra, individual mehnat shartnomasini to'xtatib turish va ish faoliyatini qayta tiklash ish beruvchining buyrug'i, farmoyishi, qarori yoki ajrimi bilan rasmiylashtiriladi hamda ushbu hujjat xodimga imzo qo'ydirib yoki qabul qilinganini tasdiqlash imkonini beradigan boshqa usul orqali yetkaziladi [9]. Bu norma elektron hujjat aylanishi sharoitida O'zbekiston uchun alohida ahamiyatga ega. Chunki xodim qaror bilan qachon tanishgani, hujjatni qabul qilgani va mazmunidan xabardor bo'lgani ishonchli qayd etilmasa, protsessual himoya huquqi amalda cheklanishi mumkin.

Shuningdek, mazkur kodeksning 78-moddasi 2-qismida xizmat tekshiruv davrida individual mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan to'xtatib turish imkoniyati nazarda tutilgan [9]. Biroq bunday imkoniyat mutlaq vakolat sifatida talqin qilinmasligi kerak. Xodimning ish joyida qolishi tekshiruv xolisligiga, dalillar saqlanishiga yoki guvohlar bilan erkin muloqotga real xavf tug'dirgandagina chetlashtirish asosli bo'lishi mumkin. Shu sababli O'zbekiston qonunchiligida xizmat tekshiruv davrida ishdan chetlashtirish to'g'risidagi buyruqda umumiy iboralar emas, balki xodimning aynan qanday harakati yoki lavozimdagi imkoniyati tekshiruvga xalaqit berishi mumkinligini ko'rsatuvchi aniq faktlar bayon etilishi lozim.

Bundan tashqari, ushbu kodeksning 76-moddasida xodimning aybi bilan tibbiy ko'rikdan o'tish muddati o'tkazib yuborilishi, tibbiy qarshi ko'rsatmalar aniqlanishi, nazorat yoki huquqni muhofaza qiluvchi organlar talabi hamda xodimning ishga mast holatda kelishi shartnomani to'xtatib

turish asoslari sifatida nazarda tutilgan. Mazkur moddada mastlik holatini vakolatli tibbiy muassasa ma'lumotnomasi yoki ish beruvchi va xodimlar vakillaridan iborat komissiya dalolatnomasi bilan tasdiqlash talabi ham belgilangan [9]. Bu O'zbekiston qonunchiligida dalil standartlarini aniq belgilash zarurligini ko'rsatadi. Masalan, mastlik holati yoki tibbiy qarshi ko'rsatma ish beruvchining taxmini bilan emas, balki vakolatli tibbiy hujjat, dalolatnoma yoki boshqa ishonchli yozma dalil bilan asoslanishi lozim.

Xalqaro mehnat tashkilotining 81-sonli Konvensiyasining 3-moddasida mehnat inspeksiyasi tizimining asosiy vazifalari, jumladan mehnat sharoitlari va xodimlarni himoya qilishga oid qonunchilik talablariga rioya etilishini ta'minlash vazifasi belgilangan [10]. Xodimni ishdan chetlashtirish bo'yicha nizolarda mehnat inspeksiyasi, sud va boshqa vakolatli organlarning faoliyati xodim huquqlarini tiklash bilan birga, ish beruvchining asoslantirilmagan boshqaruv qarorlarini oldini olishga ham xizmat qilishi kerak.

### **Qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflar**

Yuqoridagi tahlildan ko'rinadiki, xodimni ishdan chetlashtirish institutini qo'llashda huquqiy aniqlik, protsessual shaffoflik va xodim huquqlarining yetarli darajada himoya qilinishi alohida ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtai nazardan, milliy qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan quyidagi ilmiy-amaliy takliflarni ilgari surish mumkin.

Birinchidan, vakolatli davlat organining talabi asosida xodimni ishdan chetlashtirishga haqli organlar doirasi amaliyotda noaniq talqin qilinmasligi kerak. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasidagi "vakolatli davlat organi talabi" tushunchasi umumiy shaklda ifodalangani sababli turli organlar ushbu vakolatni turlicha talqin qilishi mumkin. Shu bois bunday talabni qo'yishga vakolatli organlar doirasini qonun yoki Vazirlar Mahkamasi qarori darajasida aniq mezonlar asosida belgilash maqsadga muvofiq.

Ikkinchidan, xizmat tekshiruvi munosabati bilan ishdan chetlashtirish to'g'risidagi buyruqning minimal majburiy rekvizitlari aniq belgilanishi zarur. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasida buyruqni rasmiylashtirish va xodimga yetkazish tartibi nazarda tutilgan bo'lsa-da, amaliyotda buyruqda chetlashtirishning huquqiy asosi, faktik sababi, muddati yoki muddat tugashiga sabab bo'ladigan hodisa, ish haqi saqlanishi yoki saqlanmasligi, xodimning aybi bor-yo'qligi haqidagi asoslantirish hamda qarorni tasdiqlovchi hujjatlar ko'rsatilishi lozim.

Uchinchidan, elektron hujjat aylanishi sharoitida ishdan chetlashtirish buyrug'ini elektron shaklda yuborish va xodimning ushbu hujjat bilan tanishganini ishonchli qayd etish tartibini normativ jihatdan mustahkamlash zarur. Bunday tartib "mehnat.uz" axborot tizimi yoki yagona elektron hujjat aylanishi mexanizmlari orqali amalga oshirilishi mumkin. Muhimi, elektron xabarnoma xodimning hujjatni qabul qilganini, mazmunidan xabardor bo'lganini va protsessual muddatlar qachondan boshlanishini aniq tasdiqlashi kerak. Bu jihatdan Moldova Mehnat kodeksining 75-moddasi 4-qismida nazarda tutilgan xodimga hujjatni qabul qilganini tasdiqlash imkonini beradigan boshqa usul orqali yetkazish yondashuvi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasidagi buyruqni xodimga yetkazish talabi qiyosiy asos bo'la oladi.

To'rtinchidan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 154-moddasidan kelib chiqib, ishdan chetlashtirish to'g'risidagi buyruq matnida xodimning shikoyat qilish huquqi, murojaat qilishi mumkin bo'lgan organlar va asosiy protsessual muddatlarni qisqacha ko'rsatish maqsadga muvofiq. Bu xodimning protsessual himoyadan real foydalanish imkoniyatini kuchaytiradi va ish beruvchining qaror qabul qilishdagi mas'uliyatini oshiradi.

### **Xulosa**

Xodimni ishdan chetlashtirish o'z mohiyatiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish emas, balki qonunda nazarda tutilgan muayyan holatlar mavjud bo'lganda xodimni mehnat vazifalarini bajarishdan vaqtincha cheklash chorasi hisoblanadi. Shu bois ushbu institutning asosiy huquqiy belgilari sifatida uning vaqtinchalik xususiyati, mehnat munosabatlarining saqlanib qolishi, qonuniy asosning mavjudligi hamda belgilangan protsessual tartibga rioya etilishi namoyon bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ishdan chetlashtirishga oid muhim kafolatlar belgilangan. Ularga asoslarning qonunda aniq ko'rsatilgani, ayrim hollarda o'rtacha oylik ish haqining saqlanishi, buyruqning yozma shaklda rasmiylashtirilishi va xodimga yetkazilishi,

chetlashtirish qonuniyligini isbotlash majburiyatining ish beruvchi yoki tegishli davlat organi zimmasiga yuklatilishi, shuningdek xodimning buzilgan huquqlarini tiklash, moddiy zarar va ma'naviy ziyonni undirish imkoniyatlari kiradi.

Biroq amaldagi tartibni yanada aniqlashtirish zarurati saqlanib qolmoqda. Ayniqsa, xizmat tekshiruv davrida chetlashtirishni faktik jihatdan asoslash, vakolatli davlat organlari talabi chegaralarini belgilash, xodimning aybi mavjud yoki mavjud emasligini baholash mezonlarini ishlab chiqish, dalil standartlarini kuchaytirish hamda elektron buyruqlarni rasmiylashtirish tartibini takomillashtirish dolzarb ahamiyatga ega. Bu masalalarda Gruziya va Moldova qonunchiligidagi yondashuvlar O'zbekiston qonunchiligini takomillashtirish uchun foydali qiyosiy-huquqiy asos bo'lib xizmat qiladi.

Umuman olganda, xodimni ishdan chetlashtirish institutini takomillashtirish ish beruvchining boshqaruv vakolatlarini cheklashga emas, balki ularni qonuniy, asoslantirilgan, mutanosib va protsessual jihatdan shaffof tarzda amalga oshirilishini ta'minlashga qaratilishi lozim. Ana shunday yondashuv mehnat intizomi, ishlab chiqarish xavfsizligi va xizmat tekshiruvlarining xolisligini ta'minlash bilan birga, xodimning mehnat huquqlari, moddiy manfaatlar hamda protsessual himoya kafolatlarini samarali ta'minlashga xizmat qiladi.

### Iqtiboslar/Сноски/References:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022-yil, O'RQ-798-son. 151-154, 527-528-moddalar. URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>. (Labour Code of the Republic of Uzbekistan)
2. Агафонова Е. Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е. Ю. Агафонова. — М., 2015. — С. 20. (Suspension from work: problems of legal regulation)
3. International Labour Organization. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)
4. O'zbekiston Respublikasining "Aholining sanitariya-epidemiologik osoyishtaligi to'g'risida"gi Qonuni. 26.08.2015-yil, O'RQ-393-son. URL: <https://lex.uz/docs/-2732587>. (Law of the Republic of Uzbekistan on sanitary and epidemiological welfare of the population)
5. International Labour Organization. Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95). URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095#:~:text=Article%2012-,1.,collective%20agreement%20or%20arbitration%20award](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095#:~:text=Article%2012-,1.,collective%20agreement%20or%20arbitration%20award).
6. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 20.11.2023-yildagi 26-son qarori. URL: <https://lex.uz/docs/-6684613>. (Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan on judicial practice concerning termination of employment contracts)
7. International Labour Organization. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
8. Organic Law of Georgia – Labour Code of Georgia. Article 46 – Suspension of labour relations. Official Herald of Georgia (Matsne). URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567>
9. Labour Code of the Republic of Moldova No. 154-XV of 28 March 2003. Articles 75-79. URL: <https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Republic-of-Moldova-Labour-Code.pdf>
10. International Labour Organization. Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81). URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081)

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

## ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

### JOURNAL OF LAW RESEARCH

#### Taqdim etilayotgan maqolalarga qo'yilgan talablar:

1. Maqola o'zbek, ingliz va rus tillarida qabul qilinadi va Microsoft Word dasturida Times New Roman shriftida 12 kegl, 1 satr oralig'ida, sahifalar barcha tomondan 2 sm qoldirilgan bo'lishi shart. Satr boshi - 1,25 sm bo'lib, satrlarni eniga to'g'irlash, so'zlarni boshqa qatorga ko'chirish avtomatik tarzda bo'lishi lozim.
2. Birinchi qator o'ng tomondan muallifning familiyasi, ismi va otasining ismi, ikkinchi qatorda muallifning ish joyi, lavozimi, ilmiy darajasi va unvoni va e-mail, uchinchi qatorda sahifaning o'rtasida bosh va qalin harflar bilan maqolaning nomi yoziladi. Ushbu ma'lumotlar o'zbek, ingliz va rus tillarda berilishi lozim.
3. Keyingi qatordan o'zbek, ingliz va rus tillarida kamida 60 ta o'zbek, ingliz va rus tillarida so'zdan iborat annotatsiya beriladi.
4. Keyingi qatordan 6-10 ta o'zbek, ingliz va rus tillarida kalit so'zlar beriladi.
5. Keyingi qatordan asosiy matn umimiy so'zi minimal 2000 ta bo'ladi.
6. Adabiyotlarning to'liq ro'yxati asosiy matndan so'ng alifbo tartibida ko'rsatilishi lozim va havolalar asosiy matnda bo'lishi kerak [1, B.25].
7. Maqolada keltirilgan dalillarning to'g'riligi uchun muallif mas'ul, plagiat holati taqiqlanadi.
8. Web of science, Scopus tizimidagi jurnallardan iqtiboslar olish maqsadga muvofiqdir.

#### Требования к оформлению научной статьи:

1. Статья принимается на узбекском, английском и русском языках и должна быть оформлена в Microsoft Word шрифтом Times New Roman, размер 12, межстрочный интервал — 1, поля со всех сторон — 2 см. Абзацный отступ — 1,25 см; выравнивание по ширине и переносы слов должны быть включены автоматически.
2. В первой строке справа указываются фамилия, имя и отчество автора; во второй строке — место работы автора, должность, ученая степень и звание, а также e-mail; в третьей строке по центру страницы крупным и жирным шрифтом — название статьи. Эти сведения должны быть приведены на узбекском, английском и русском языках.
3. Ниже дается аннотация на узбекском, английском и русском языках, содержащая не менее 60 слов на каждом языке.
4. Далее приводятся 6–10 ключевых слов на узбекском, английском и русском языках.
5. Далее основной текст: общий объем текста должен быть не менее 2000 слов.
6. Полный список литературы должен быть приведен после основного текста в алфавитном порядке; ссылки должны присутствовать в основном тексте в формате [1, C.25].
7. Автор несет ответственность за достоверность приведенных в статье доказательств; плагиат запрещен.
8. Рекомендуется цитирование журналов из база данных Web of Science и Scopus.

#### Requirements of the articles submitted:

1. Articles are accepted in Uzbek, English and Russian and must be prepared in Microsoft Word using Times New Roman font, size 12, single line spacing, with 2 cm margins on all sides. First-line indent is 1.25 cm; text should be justified and word hyphenation/line breaks set to automatic.
2. In the first line on the right: the author's surname, given name and patronymic; in the second line: the author's affiliation, position, academic degree and title, and e-mail; in the third line centered on the page: the article title in bold and uppercase (or bold). These details must be provided in Uzbek, English and Russian.
3. Next, provide an abstract in Uzbek, English and Russian of at least 60 words in each language.
4. Next, provide 6–10 keywords in Uzbek, English and Russian.
5. Next, the main text: total word count must be at least 2000 words.
6. The full list of references must appear after the main text in alphabetical order, and citations should appear in the main text in the format [1, P.25].
7. The author is responsible for the accuracy of the evidence presented in the article; plagiarism is prohibited.
8. It is advisable to include citations from journals indexed in Web of Science and Scopus.