

ISH BERUVCHINING XODIM OLDIDAGI MODDIY JAVOBGARLIGINING O'ZIG XOS XUSUSIYATLARI

Berdibekov Meyrbek

Sudyalar oliy maktabi tinglovchisi

Annotatsiya. *Ushbu maqolada ish beruvchining xodim oldidagi javobgarlik va uning o'ziga xos xususiyati haqida fikr va mulohazalar keltirilgan.*

Kalit sozlar. *Bozor iqtisodiyoti, fuqaro, mehnat sohasi, yuridik javobgarlik, ish haqi, moddiy javobgarlik, qonun.*

Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o'tish sharoitida ijtimoiy hayotning barcha sohalarida, xususan mehnat sohasida fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilishda davlat organlari, jamoat tashkilotlari, mansabdor shaxslarning, shuningdek, barcha fuqarolarning o'ziga yuklatilgan majburiyatlarni halol va vijdonan bajarishlarida yuridik javobgarlik masalasi muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, yuridik javobgarlik jamiyat va uning turli bo'g'inlarida, xususan, mehnat sohasida huquq tartibotni ta'minlashning zaruriy shartlaridan biri bo'lib hisoblanadi. Moddiy javobgarlik haqida nazariy qarashlarni o'rganadigan bo'lsak, moddiy javobgarlik bu- mehnat huquqi bo'yicha mehnat shartnomasi taraflari (xodim va ish beruvchi)ning bir-birlariga yetkazgan zararli qonunda belgilangan miqdor va tartibda qoplash majburiyati. Mehnat shartnomasi yoki unga qo'shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek, jamoa shartnomasi, mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi aniqlashtirib qo'yilishi mumkin. Bunda shartnoma bo'yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi qonunda nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko'p bo'lishi mumkin emas. Zarar yetkazilganidan keyin mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinganligi mehnat shartnomasi taraflarini Moddiy javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo'lmaydi. Qonunga binoan, mehnat shartnomasining bir tarafi g'ayriqonuniy nojo'ya xulq-atvori (harakati yoki harakatsizligi) natijasida boshqa tarafga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo'ladi. Ba'zan ish beruvchi aybi bo'lmagan hollarda ham Moddiy javobgarlik bo'ladi.

Ish beruvchi va xodimning moddiy javobgarligining umumiy belgilari va shartlari mehnat shartnomasi bilan bog'liq bo'lishiga qaramay, ularning farqlanishi va nisbiy mustaqilligini istisno etmaydi. Gap shundaki, bunday

kelishuv taraflari iqtisodiy va boshqa imkoniyatlarda tengsizdir. Bundan tashqari, ish beruvchi xodimga nisbatan vakolat va tashkiliy vakolatlarga ega. Ushbu omillar mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligidagi farqlarni belgilaydi. Ish beruvchining xodimga moddiy javobgarligi holatlari O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 187-197-moddalarida aniq belgilab qo'yilgan. Ushbu tadqiqot mavzusini hisobga olgan holda, biz ushbu holatlarni batafsil ko'rib chiqamiz. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi (XII bob) mehnat munosabatlariga xos bo'lgan va mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan ish beruvchining moddiy javobgarligi to'g'risidagi quyidagi holatlarni nazarda tutadi:

1) mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida xodimga yetkazilgan zarar uchun;

2) xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun;

3) xodimning mulkiga yetkazilgan zarar uchun;

4) xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash.

Demak, yuqorida ta'kidlaganimizdek, qonunchiligimizda ish beruvchining moddiy javobgarligi uchun 4 turdagi asoslar nazarda tutilgan. Agar biz MDH mamlakatlarining mehnat qonunlarini ko'rib chiqsak va taqqoslasak, quyidagilarni ko'rishimiz mumkin: Qirg'iziston Respublikasi mehnat kodeksining 20-bobida ish beruvchini moliyaviy javobgarlikka tortish uchun 3 tur yoki asos berilgan. Ular:

1. xodimga mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida yetkazilgan moddiy zarar uchun kompensatsiya;

2. xodimning mulkiga yetkazilgan zararni qoplash;

3. ma'naviy zararni qoplash.

Yuqoridagi ro'yxatdan ko'ribaytish mumkumki bu mamlakat mehnat qonunchiligi bir xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun tovon turkumidagi uchun bermaydi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 177-moddasiga muvofiq ish beruvchi xodimni nazarda tutilgan mehnat vazifasiga ko'ra ish bilan ta'minlash majburiyatini oladi. Bu shuni anglatadiki, xodimga mehnat shartnomasi bo'yicha bajarilgan ish uchun ishlash va belgilangan ish haqi olish imkoniyati beriladi. Mutaxassisligi, malakasi yoki lavozimi ko'rsatilgan aniq mehnat funksiyasi mehnat shartnomasi taraflari tomonidan uning zarur shartlaridan biri sifatida kelishib olinadi (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 73-moddasi), ularsiz mehnat shartnomasi mavjud bo'lmaydi. Kuchga kirgan mehnat shartnomasi ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham qonuniy majburiydir. Mehnat shartnomasi shartlari faqat tomonlarning kelishuvi bilan yozma ravishda o'zgartirilishi mumkin. Shuning uchun, qoida

tariqasida, xodim faqat uning mehnat funksiyasi bilan bog'liq bo'lgan ish turlarini bajarishi shart va ish beruvchi xodimdan mehnat shartnomasida nazarda tutilmagan ishlarni bajarishni bir tomonlama talab qilishga haqli emas. Shunday qilib, qonunda xodimning shartnomada nazarda tutilgan mehnat funksiyasini bajarishining aniqligi printsipli belgilangan.

Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarmaslik uni xodim oldida moddiy javobgarlikka tortishni taqozo etadi. Jumladan, xodim ishdan noqonuniy chetlashtirilgan taqdirda ish beruvchi javobgarlikka tortilishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 113-moddasi). O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining ushbu moddasida ishdan chetlashtirish xodimni to'xtatib turish sabablari bartaraf etilgunga qadar uning mehnat vazifasini bajarishdan chetlashtirish deb qaraladi

Xulosa qiladigan bo'lsak, amaldagi mehnat qonunchiligiga muvofiq, yetkazilgan zarar uchun quyidagi hollarda xodimga to'liq moddiy javobgarlik yuklatiladi: maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganlik uchun; bir gallik hujjatlar asosida olingan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganlik uchun; qasddan zarar yetkazilganda, alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik va toksik modda ta'siridan mastlik holatida zarar yetkazilganda; xodimning sud hukmi bilan anikdangan jinoiy harakatlari natijasida zarar yetkazilganda; tijorat sirlari oshkor etilganda; qonunlarda, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi hukumat qarorlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda. 18 yoshga to'lmagan xodimlar faqat qasddan yetkazilgan zarar uchun, alkogollik ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida yoki jinoyat sodir etish natijasida yetkazilgan zarar uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Davlat va huquq nazariyasi. X.T.Odilqoriyev tahriri ostida. – T: Sharq, 2009. -592 b.

2. Davlat va huquq nazariyasi. H.B.Boboyev, X.T.Odilqoriyevning um.tahr.ostida. -T.:Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2000. - 528 b.

3. Davlat va huquq nazariyasi. H.B.Boboyev, X.T.Odilqoriyevning um.tahr.ostida. -T.:Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2000. -528 b.

4. Шоисломова, Ситора Саидовна. "Процессуальные особенности привлечения работника к дисциплинарной ответственности по

законодательству зарубежных стран." Science and Education 3.5 (2022): 1864- 1871.

5. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. - T.:Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2002. -312 b.