

Noyabr, 2024-Yil

MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

Abdullayeva Ozoda Tohir qizi

Muxammadiyeva Muhayyo Alisher qizi

Jizzax viloyati yuridik texnikum o'quvchilari.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14272778>

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada mehnat munosabatlarida javobgarlik, intizomiy javobgarlikning turlari, moddiy javobgarlikning yuzaga kelishi, xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar haqida yoritilgan.

**Kalit so'zlar:** javobgarlik, xodimning hayoti, moddiy javobgarlik, zarar, mehnat intizomi, ish beruvchi, xodim.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Абстрактный.** В данной статье рассмотрена ответственность в трудовых отношениях, виды дисциплинарной ответственности, возникновение материальной ответственности, причинение вреда жизни и здоровью работника.

**Ключевые слова:** ответственность, жизнь работника, материальная ответственность, ущерб, трудовая дисциплина, работодатель, работник.

FINANCIAL RESPONSIBILITY OF THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT  
CONTRACT

**Abstract.** This article describes responsibility in labor relations, types of disciplinary liability, the occurrence of material liability, damage to the life and health of an employee.

**Key words:** responsibility, employee's life, financial responsibility, damage, labor discipline, employer, employee.

Mehnat munosabatlarida javobgarlik bilan bog'liq nazariyalar hamda qonun hujjatlarini tahlil qilish orqali intizomiy javobgarlikning ikki turi mavjudligini ko'rish mumkin. Bular umumiy intizomiy javobgarlik va maxsus intizomiy javobgarlik. Umumiy intizomiy javobgarlik ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi va uni qo'llashning alohida o'ziga xos xususiyatlari bilan ajralib turmaydi. Maxsus intizomiy javobgarlik intizom to'g'risidagi ustavlar va nizomlar belgilanadi. Maxsus intizomiy javobgarlik tatbiq etiladigan shaxslar, intizomiy javobgarlikka tortishga vakolat berilgan shaxslar va organlarning doirasi, qo'shimcha jazo chorasining mavjudligi, shuningdek berilgan jazo ustidan shikoyat qilish tartibi jihatidan umumiy intizomiy javobgarlikdan farq qiladi.

Intizomiy javobgarlikning hamma turlariga quyidagi belgilar xosdir:

Noyabr, 2024-Yil

faqat qonunlarda va intizom ustavlarida, nizomlarda ko'rsatilgan jazolarni berish mumkin; mehnat intizomi buzilgan har bir hol uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo'llaniladi; jazo berishda sodir etilgan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligi, u sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori e'tiborga olinishi kerak;

intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat sodir qilinganligi ma'lum bo'lgandan keyin qo'llaniladi.

Amaldagi mehnat qonunchiligiga muvofiq, mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazilgan zararni mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida belgilangan qoidalarga asosan qoplashi lozim.

Yetkazilgan zararni bunday tarzda qoplash majburiyati mehnat huquqi bo'yicha moddiy javobgarlik deb ataladi.

Moddiy javobgarlik tushunchasi va asoslari mehnat shartnomasining muhim qismi bo'lib, tomonlarning bir-birlari oldidagi javobgarligi hisoblanadi. Mehnat munosabatlarida moddiy javobgarlik – ish beruvchi va xodim o'rtasida o'zaro mulkiy xususiyatga ega bo'lgan zarar yetkazish natijasida yuzaga keluvchi zararni qoplash majburiyati hisoblanadi.

Ta'kidlash lozimki, bugungi kunda mehnat munosabatlarida xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash bo'yicha majburiyatlarning mehnat yoki fuqarolik huquqiga sohaviy taalluqliligi haqida yagona qarashlar mavjud emas. Xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash bilan bog'liq munosabatlarni ko'pchilik mualliflar mutlaq fuqarolik-huquqiy munosabatlar sifatida e'tirof etib, zararni qoplash bo'yicha munosabatlar mehnat munosabatlari yoki uning elementlari emas deb hisoblaydi. Bu guruhdagi olimlar fikriga ko'ra, shaxsga yetkazilgan zarar uning mehnat huquqlarini emas, balki muhim shaxsiy huquq, fuqarolik qonunchiligi normalari bilan muhofaza qilinadigan hayot va sog'liqqa zarar yetkazish hisoblanadi va alohida huquq buzilishidan kelib chiqadigan majburiyat bo'lib hisoblanadi. Zarar yetkazishdan kelib chiqadigan munosabatlar hatto, jabrlanuvchi va zarar yetkazuvchi o'rtasida mehnat munosabatlari bo'lgan taqdirda ham fuqarolik-huquqiy munosabatlar bo'lib hisoblanadi.

Moddiy javobgarlik bir qancha huquq sohalarida mavjud bo'lib, u huquqiy munosabat ishtirokchilarining o'zaro yetkazgan zararlarini qoplashini nazarda tutadi. Mehnat munosabatlarining ishtirokchilari ish beruvchi va xodim bo'lib, ularning mehnat munosabatlari bilan bog'liq ravishda bir-biriga zarar yetkazishi moddiy javobgarlikni vujudga keltiradi.

Moddiy javobgarlik yuridik javobgarlikning bir turi hisoblanib, bundan tashqari, yuridik javobgarlikning jinoiy, ma'muriy, fuqarolik-huquqiy, intizomiy javobgarlik kabi turlari mavjud.

Noyabr, 2024-Yil

Moddiy javobgarlik ulardan farqli ravishda, huquqbuzarlikning oqibatida moddiy zarar yetkazilganda yuzaga keladi. Aynan bir turdagi huquqiy munosabatlardan bir paytning o'zida turli xil javobgarlik kelib chiqishi mumkin. Masalan, xodimning jinoiy qilmishi natijasida korxonaning mulki o'zlashtirilsa, mazkur xodim tegishli jinoyati uchun jinoiy javobgarlikka tortiladi va bir paytning o'zida korxonaning mulkiga yetkazilgan zarar uchun xodimning ish beruvchining oldidagi moddiy javobgarligi ham vujudga keladi va xodim korxonaga yetkazilgan mulkiy zararni to'lab berishi lozim. Shu singari moddiy javobgarlik ma'muriy javobgarlik hamda intizomiy javobgarlik bilan ham birga yuzaga kelishi mumkin.

Moddiy javobgarlik xodimda ham, ish beruvchida ham yuzaga kelishi mumkin. Shu bois moddiy javobgarlik bilan bog'liq munosabatlarning sub'yekti ish beruvchidan tashqari xodim ham bo'lishi mumkin. Mehnat kodeksida ham ish beruvchining, ham xodimning moddiy javobgarligi belgilab qo'yilgan.

Har qanday yuridik javobgarlikning yuzaga kelishi uchun muayyan asoslar bo'lishi zarurligi singari moddiy javobgarlikning yuzaga kelishining ham muayyan asoslari va shartlari mavjud. Bunday asoslar yuridik javobgarlikni belgilashning muhim jihatlari hisoblanadi va ularning mavjud bo'lmashligi yuridik javobgarlikni istisno etilishiga olib keladi.

Moddiy javobgarlikning yuzaga kelishi uchun, avvalo, mehnat huquqbuzarligi tarkibi bo'lishi lozim. Mehnat kodeksining 318-moddasida moddiy javobgarlikning yuzaga kelish shartlari belgilangan bo'lib, unga ko'ra mehnat shartnomasining bir tarafi o'zining g'ayrihuquqiy aybli xulq-atvori (harakati yoki harakatsizligi) natijasida boshqa tarafga yetkazgan zarari uchun, basharti ushbu kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo'lsa, moddiy javobgar bo'ladi. Mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi, agar ushbu Kodeksda yoki boshqa qonunlarda boshqacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi tarafining aybli g'ayriqonuniy qilmishi (harakati yoki harakatsizligi) natijasida ushbu shartnomaning boshqa tarafiga yetkazilgan zarar uchun hamda aybli g'ayriqonuniy qilmish va yetkazilgan zarar o'rtasidagi sabab-oqibat aloqasi mavjudligi uchun yuzaga keladi. Mehnat shartnomasi taraflaridan har biri o'ziga yetkazilgan moddiy ziyonning miqdorini isbotlashi shart.

Mazkur elementlardan birortasining mavjud bo'lmashligi o'z-o'zidan moddiy javobgarlikning yuzaga kelishiga monelik qiladi.

Mehnat bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlar davomida bu munosabat ishtirokchilari tomonidan huquqqa xilof bo'lgan xatti-harakatlarga yo'l qo'yilishi tufayli muayyan hollarda mehnat shartnomasining muhim shartlari bilan bevosita bog'liq bo'lmagan tarzda zarar yetkazilishi bilan bog'liq bo'lgan majburiyatlarni yuzaga keltiradi va bunday munosabatlarda

Noyabr, 2024-Yil

ko'pincha xodim jabrlangan shaxs sifatida ish beruvchi esa zarar yetkazgan shaxs sifatida namoyon bo'ladi.

Moddiy javobgarlik asosi bu huquqbuzarlik emas, balki zararning mavjudligi hisoblanadi.

Chunki moddiy javobgarlik huquqbuzarlik bo'lmagan taqdirda ham vujudga kelishi mumkin. O'z navbatida, mehnat munosabatlari bilan bog'liq huquqbuzarlik sodir etilish fakti, moddiy zarar yetmagan taqdirda boshqa turdagi – ma'muriy, jinoiy, intizomiy javobgarlikni keltirib chiqaradi.

Xodim va ish beruvchi zimmalariga yuklangan o'zaro moddiy javobgarlik haqidagi huquqiy majburiyatlar mehnat munosabatlari barqarorligini va uning ishtirokchilari manfaatlarini ta'minlashning muhim vositalaridan sanaladi.

Xodimga va ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik va uning asosiy tamoyillari deganda, moddiy javobgarlikni tartibga solish bilan bog'liq eng muhim qoidalar nazarda tutilib, ushbu tamoyillar normativ-huquqiy hujjatlarda ifodalangan.

Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash bilan bog'liq eng muhim tamoyillar O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida belgilangan.

Ta'kidlash lozimki, xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash institutini huquqiy tartibga solishda turli sohaga oid normalar (fuqarolik, mehnat, sug'urta huquqi) bir-biri bilan chambarchas bog'lanib ketgan. Bu eng avvalo, xodimning hayoti va sog'lig'i mutlaq huquqlar bo'lib, birinchi navbatda fuqarolik-huquqiy normalar orqali himoya qilinishi bilan izohlanadi. Zarar yetkazishdan kelib chiqadigan majburiyatlar institutida xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashda O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi muhim o'rin egallaydi. Ushbu kodeksning 57-bobida zararni qoplash to'g'risida nafaqat umumiy qoidalar, balki maxsus normalar ham nazarda tutilgan.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1005 – 1016-moddalari xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashga oid normalarni o'z ichiga olgan bo'lib, unda mazkur munosabat ishtirokchilari tomonidan rioya qilinishi lozim bo'lgan eng muhim umumiy va maxsus qoidalar mujassamlashgan.

Ayni vaqtda xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 19-bobi qoidalari ham muhim o'rin egallaydi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining mazkur bobida o'z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati mustahkamlangan.



Noyabr, 2024-Yil

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu Kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 319-moddasiga ko'ra, ish beruvchining xodim oldidagi moddiy javobgarligi qonunda nazarda tutilganidan kam bo'lishi mumkin emasligi nazarda tutilgani holda xodim ish beruvchi oldida qonunda nazarda tutilganidan ko'p moddiy javobgarlikka tortilishiga yo'l qo'yilmasligi belgilab qo'yilgan.

Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplashi shart:

xodim mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum qilinganda;

xodimning hayoti yoki sog'lig'iga ziyon yetkazilganda;

xodimga ish haqi to'lash va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlar kechiktirilganda;

xodimning mol-mulkiga ziyon yetkazilganda.

Agar ish beruvchining qonunga xilof harakatlari (harakatsizligi) bilan xodimga jismoniy yoki ma'naviy azob yetkazilgan bo'lsa, xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyon kompensatsiya qilinishi lozim.

Yuqridagilardan xulosa qilib aytganda, bunda mehnat qonunchiligi xodim moddiy imkoniyatlari ish beruvchining imkoniyatlaridan har doim kam ekanligi, zarar xodim tomonidan mehnat vazifalarini bajarishi, ya'ni ish beruvchi manfaati yo'lida harakat qilishi oqibatida kelib chiqishi, shuningdek xodim va uning oila a'zolari ijtimoiy himoyasi ta'minlanishi kerakligini nazarda tutadi. Bundan tashqari, xodim mehnat vazifalarini ish haqi evaziga bajarib kelib, tadbirkorlik tavakkalchiligidan farqli ravishda katta daromad yoki foyda olishni ko'zlamaydi. Shu boisdan xodim javobgarligining ham chegarasi bo'lishi ijtimoiy adolat va huquqiy tamoyillarga mos keladi.

## REFERENCES

1. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. –T.: TDYU nashriyoti, 2019. – 521-bet.

Noyabr, 2024-Yil

2. Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro'yxat № 746, 14.06.1999 y.).
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida»gi qarori 34-bandi.
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli «Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida»gi qarori.
5. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli «Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo'yicha sud amaliyoti haqida»gi qarori .
6. Mehnat kodeksi.



MODERN SCIENCE  
& RESEARCH