

ABOUT FULL FINANCIAL RESPONSIBILITY CONTRACT

Urinov Jonibek Bahodirovich

Master's degree in "Labor Law" TSU

Abstract

Material liability is the obligation of the parties to an employment contract (employee and employer) to compensate for the damage caused to each other in the amount and in the manner prescribed by law.

Моддий жавобгарлик — меҳнат ҳуқуқи бўйича меҳнат шартномаси тарафлари (ходим ва иш берувчи)нинг бир-бирларига етказган зарарни қонунда белгиланган миқдор ва тартибда қоплаш мажбурияти.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигига мувофиқ, меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказилган зарарни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган қоидаларга асосан қоплаши лозимдир. Етказилган зарарни бундай қоплаш мажбурияти меҳнат ҳуқуқи бўйича моддий жавобгарлик деб аталади.

Қонунга биноан, меҳнат шартномасининг бир тарафи ғайриҳуқуқий айбли хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади. Баъзан иш берувчи айби бўлмаган ҳолларда ҳам моддий жавобгар бўлади.¹

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек, жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлиши мумкин эмас, зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди. Иш берувчи юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгар қилиниши мумкин.

Зарар ким томонидан етказилганига қараб, моддий жавобгарликнинг 2 тури **иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги** ҳамда ишлаб чиқаришда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани учун, шунингдек, ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этгани (ғайриқонуний равишда ишдан бўшатганлик) учун **иш берувчининг моддий жавобгарлиги** фарқланади.

Моддий жавобгарлик билан боғлиқ масалалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (12-боб), «Ходимларга уларга меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш қоидалари» (1994 йил 1-февраль) асосида ҳал этилади. Бундан ташқари, тарафларнинг моддий жавобгарлиги тўғрисидаги ишларни кўришда судлар амал қиладиган бошқа тегишли норматив ҳуқуқий ҳужжатлар бор.

Меҳнат қонунчилигида моддий жавобгарликнинг 2 тури: **чекланган ва тўлиқ моддий жавобгарлик** белгиланган.

¹ <https://huquqiportal.uz/dictionary/index?alphabet=%D0%9C&page=12&per-page=10>

Чекланган миқдордаги моддий жавобгарликнинг ҳам 2 тури мавжуд:

а) ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошмайдиган миқдордаги бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун моддий жавобгарлик ;

б) ходимнинг 3 ойлик маошидан ошмайдиган миқдордаги моддий жавобгарлик.

Тўлиқ моддий жавобгарликда эса етказилган зарар ҳеч қандай чеклашларсиз тўлиқ қопланади. Амалиётда ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган чекланган миқдордаги моддий жавобгарлик кўпроқ қўлланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 201-моддасида ўз меҳнат бурчини бажараётганда етказилган ҳақиқий зарар миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида Моддий жавобгарликни келтириб чиқариши таъкидланган. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар 3 ойлик маоши миқдорида моддий жавобгарликка тортилиши кўзда тутилган. Ўртача ойлик иш ҳақи зарар етказилгани аниқланган кундан бошлаб ҳисобланади.

Қоидага кўра, етказилган зарар миқдори ходимнинг охириги 2 ойлик иш ҳақи маоши юзасидан ҳисоблаб чиқарилади. Агар зарар миқдори ундан ортиқ бўлмаса, фақат ҳақиқий зарарнинг ўзи ундирилади. Қонунда корхона, муассаса ва ташкилотларнинг раҳбар ходимлари ва мансабдор шахслар ҳам етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ўртача ойлик маошидан ортиқ бўлмаган миқдорда моддий жавобгарликка тортилиши белгиланган: меҳнат дафтарчаси берилмагани сабабли корхона томонидан ходимга — мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўланган тақдирда; вагонларнинг белгиланган вақтдан ортиқ туриб қолишида ходим айбдор бўлган тақдирда.

Амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ, етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

— махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

— бир галлик ҳужжатлар асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

— қасддан зарар етказилганда;

— алкогольли ичимликдан, гиёҳвандлик ва токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

— ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

— тижорат сирлари ошкор этилганда;

— қонунларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси ҳукумат қарорларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

18 ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкогольлик ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ходимнинг моддий жавобгарлиги	
Чекланган	Тўлиқ
Ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида белгиланади.	Қуйидаги ҳолларда юклатилади:
Масалан, агар ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи 800 минг сўм, зарар эса 950 минг сўм бўлса, ундан фақат 800 минг сўм ундириш мумкин.	а) махсус ёзма шартнома асосида ходимга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;
Вояга етмаганлар (18 ёшга тўлмаганлар) ўнг устуннинг “в”, “г” ва “д” кичик	б) бир галлик ҳужжатлар асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;
	в) қасддан зарар етказилганда;

бандларида кўрсатилган ҳоллардан ташқари.	г) алкогольлик ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда; д) суд ҳукми билан аниқданган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда; е) тижорат сирлари ошкор этилганда; ж) қонунларда, шунингдек, Ҳукуматнинг қарорларида назарда тутилган бошқа ҳолларда ² .
---	---

МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИК Тўғрисидаги ШАРТНОМА шартнома бўйича бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи **ўн саккиз ёшга тўлган ходим** билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартномаларни қуйидаги ходимлар билан тузиш мумкин:

биринчидан, 18 ёшга тўлган;

иккинчидан, бевосита ташкилотнинг пул ва товар қимматликлари билан муомала қиладиган;

учинчидан, шунга ўхшаш шартномалар тузилишига йўл қўйиладиган лавозимлар (ишлар) рўйхати остига тушадиган.

Ёзма равишда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш мумкин бўлган лавозимлар ва ишлар рўйхати корхонанинг жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса - иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (масалан, меҳнат жамоаси кенгаши билан) билан келишилган буйруғи билан тасдиқланади. (МКнинг 203-модда 3-қисми).

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома	
Якка тартибда	Жамоа
Қуйидаги шартлар мавжуд бўлганда битти ходим билан тузилади: — пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирадиган; — жамоа шартномасига кўра рўйхатга киритилган лавозимни эгаллаган бўлса (агар у тузилмаган бўлса- иш берувчи билан касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан; — 18 ёшга тўлган бўлса.	Ишониб топширилган қимматликларга келгусида биргаликда хизмат кўрсатадиган шахслар гуруҳи (бригада) билан тузилади.

² Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси 203-моддаси// Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон, 24.05.2019 й., 03/19/542/3177-сон, 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон; 28.09.2020 й., 03/20/638/1333-сон, 05.10.2020 й., 03/20/640/1348-сон, 20.10.2020 й., 03/20/642/1396-сон, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон) <http://www.lex.uz>.

Ҳатто ходимнинг розилиги билан ҳам тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишингиз мумкин эмас (тузилган шартномалар ҳақиқий бўлмади), башарти:

— тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши мумкин бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати сизнинг жамоа шартномангизда мавжуд бўлмаса;

— ташкилотда жамоа шартномаси тузилмаган ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи мавжуд бўлмаса.

Агар бўлғуси иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилишини талаб этса, бунинг учун барча шартларга риоя қилинган бўлса, бироқ номзод уни тузишни истамаса, иш берувчи у номзодни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Агар иш бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш билан боғлиқ бўлса, ходим кейинчалик моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни рад этишга ҳақли эмасдир. Рад этилган тақдирда меҳнат шартномасини меҳнат вазифаларини бузганлик учун бекор қилиш мумкин. (МК 181-моддаси 1-қисм 3-банди).

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартномани дарҳол ишга қабул қилиш пайтида ёхуд кейинчалик, бундай зарурат юзага келганда тузиш мумкин. (МК 203-моддаси 2-қисми) (Намуна 1-иловада).

Энди эса бевосита моддий жавобгар ёки моддий жавобгар бўлмаган лавозимлар мисолида ҳолатларни кўриб ўтаемиз. Масалан:

Бухгалтер билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш мумкинми?

Бухгалтерлар моддий жавобгар шахс ҳисобланиши мумкин эмас. Қоидага кўра, улар тўғридан-тўғри пуллар ёки товарлар билан ишлашмайди. Бироқ бухгалтерга касса операцияларини юритишни, масалан, кассир вақтинча бўлмаганда ёки кассир штат бирлиги мавжуд бўлмаганда юклаш мумкин. Бу ҳолларда ташкилот бухгалтер билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишга ҳақли. Бироқ бухгалтер лавозими бўйича эмас, балки фақат кассир лавозими бўйича мажбуриятларни бажарган ҳолда келтирган зарар учун тўлиқ жавобгар бўлади.

Ташкилотга тегишли автомобиль ҳайдовчиси билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш мумкинми?

Ҳайдовчига юкни кузатиб борувчи экспедитор функциялари юклатилган тақдирда, у билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш мумкин бўлади.

Шу билан бирга, агар ҳайдовчи ЙТҲ содир этилишида айбдор деб топилса, ташкилотга етказилган моддий зарарни у – моддий жавобгарлик шартномаси мавжуд ёки мавжуд эмаслигидан қатъи назар, тўлиқ қоплаши керак. (МК 202-моддаси 1-қисм 5-банди).

Фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятдаги шартнома асосида ишлаётган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш мумкинми?

Меҳнат қонунчилигининг моддий жавобгарлик тўғрисидаги қоидалари фақат меҳнатга оид муносабатларга татбиқ этилади. ФХХ шартнома асосида ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) фуқаролик қонунчилиги нормалари билан тартибга солинади.

ФХХ шартнома бўйича ходим келтирилган зарарни у билан тузилган фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятдаги шартномага мувофиқ қоплайди. Бунинг учун қўшимча шартнома тузиш шарт эмас.

Хулоса қилиб айтганда, моддий қимматликлар билан муомала қилувчи ходим билан меҳнат шартномасида у тегишли шартнома асосида тўлиқ моддий жавобгар бўлиши тўғрисидаги шартни келишиб олиш шарт. Бу кейинчалик ходим моддий жавобгарлик ҳақида шартномани имзолашни рад этган тақдирда кўнгилсизликларни олдини олишга ёрдам беради. Агар у ишга қабул қилиш пайтида бундай шартга рози бўлган бўлса, у шартноманинг ўзини ҳам имзолаши шарт. Кейинчалик рад этишни бу ҳолда – ишдан бўшатишга қадар интизомий жазо қўллаган ҳолда, меҳнат вазифаларини бажармаслик деб ҳисоблаш мумкин (МК 181-модда). Бироқ меҳнат шартномасидаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шарт моддий жавобгарлик ҳақида шартнома расмийлаштирилмагунча ўзича юридик кучга эга

бўлмайди. Усиз ходим етказилган зарар учун умумий асосларда – ўзининг ўрточа ойлик иш ҳақи доирасида жавобгар бўлади(201-модда 1-қисм).

1-илова

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида

ШАРТНОМА

_____ га тегишли бўлган
(корхонанинг номи)
моддий қимматликларнинг сақланганлигини таъминлаш мақсадида, унинг номидан

_____ (лавозими, Ф.И.Ш)
(кейинги ўринларда “Иш берувчи” деб аталади), бир томондан, ҳамда

_____ (лавозими, Ф.И.Ш.)
(кейинги ўринларда “Ходим” деб аталади), бошқа томондан қуйидагилар ҳақида шартнома туздилар:

1. Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан бевосита боғлиқ _____ лавозимини эгаллаб турган
(лавозимнинг номи)
ёки _____ ишни бажараётган ходим
(ишнинг номи)

унга корхона томонидан ишониб топширилган моддий қимматликларнинг бутунлигини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгарликни ўз зиммасига олади ва шунга мувофиқ ҳолда:

- а)** унга сақлаш учун ёки бошқа мақсадларда топширилган корхонанинг моддий қимматликларини асраб авайлаш ва уларга зарар етказилишини олдини олиш чораларини кўриш;
- б)** унга ишониб топширилган моддий қимматликлар бутунлигининг таъминланишига хавф солувчи барча ҳолатлар ҳақида иш берувчига хабар бериш;
- в)** унга ишониб топширилган моддий қимматликларнинг ҳаракати ва қолдиқлари ҳисобини юритиш ва товар–пул ва бошқа ҳисоботларни белгиланган тартибда тузиш ва тақдим этиш;
- г)** унга ишониб топширилган моддий қимматликларнинг инвентаризациясида иштирок этиш мажбуриятини олади.

2. Иш берувчи:

- а)** ходимга нормал ишлаши ва унга ишониб топширилган барча моддий қимматликларнинг тўлиқ сақланишини таъминлаш учун зарур шарт шароитларни яратиб бериш;
- б)** ходимни корхона, муассаса ва ташкилотга етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги амалдаги қонунчилик билан, шунингдек унга ишониб топширилган қимматликларни сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш ёки ишлаб чиқариш жараёнида улардан фойаланиш бўйича йўриқномалар, нормативлар ва қоидалар билан таништириш мажбуриятини олади.

3. Ходимнинг айби билан унга топширилган моддий қимматликларнинг бутунлигини таъминламаган тақдирда корхонага етказилган зарар миқдорини аниқлаш ва уни қоплаш амалдаги қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.

4. Агар зарар етказилишида ходимнинг айби бўлмаса, у моддий жавобгарликка тортилмайди.

5. Мазкур шартнома ходим унга ишониб топширилган корхона моддий қимматликлари билан ишлаган барча вақтда амал қилади.

6. Мазкур шартнома икки нусхада тузилган биринчи нусхаси иш берувчида сақланади, иккинчиси ходимга берилади.

Шартнома тарафлари реквизитлари:

Иш берувчи:

Ходим:

Шартнома тарафлари имзолари:

Иш берувчи:

Ходим:

М.Ў.

Шартнома тузилган сана:

20... й “__” _____