

XODIMLARNING MODDIY JAVOBGARLIGINI HUQUQIY VA NAZARIY ASOSLARI

Абдузоҳирова Шаҳноза

Тошкент давлат юридик университети магистранти

LEGAL AND THEORETICAL BASIS OF MATERIAL LIABILITY OF EMPLOYEES

Abduzohirova Shahnoza

Master's degree from Tashkent State Law University

Annotatsiya:

Ushbu maqolada xodimlarning moddiy javobgarligini huquqiy va nazariy asoslari yoritilgan. Shuningdek, moddiy javobgarlik va uning qonuniy asoslari o'rganilgan. Qolaversa, Mehnat qonunchiligida moddiy javobgarlikning turlari yoritilgan

Kalit so'zlar:

Xodimlar, moddiy javobgarlik, huquqiy va moddiy asoslar, qonuniy manfaatlar, mehnat qonunchiligi, moddiy javobgarlikni tartibga solish.

Annotation:

This article describes the legal and theoretical basis of material liability of employees. It also examines financial liability and its legal basis. In addition, the Labor Code covers the types of financial liability

Keywords:

Employees, financial responsibility, legal and material bases, legitimate interests, labor law, regulation of material liability.

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 zararlarni qonunda belgilangan miqdor va tartibda qoplash majburiyati. Mehnat shartnomasi yoki unga qo'shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek, jamoa shartnomasipz. 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. Mas, ish beruvchi yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar qilinishi mumkin. Zarar kim tomonidan yetkazilganiga qarab, moddiy javobgarlikning 2 turi

ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi hamda ishlab chiqarishda xodimning sog'lig'iga shikayet yetkazilgani uchun, shuningdek, xodimni mehnat qilish imkoniyatidan mahrum etgani (g'ayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatganlik) uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi farqlanadi. Moddiy javobgarlik bilan bog'liq masalalar O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (12-bob), "Xodimlarga ularga mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni ish beruvchilar tomonidan to'lash qoidalari" (1994 yil 1 fevral) asosida hal etiladi. Bundan tashqari, taraflarning moddiy javobgarligi to'g'risidagi ishlarni ko'rishda sudlar amal qiladigan boshqa tegishli normativhuquqiy hujjatlar bor.

Mehnat qonunchiligida Moddiy javobgarlikning 2 turi: cheklangan va to'liq Moddiy javobgarlik belgilangan. Cheklangan miqdordagi moddiy javobgarlikning ham 2 turi mavjud:

a) xodimning o'rtacha oylik ish haqidan oshmaydigan miqdordagi bevosita yetkazilgan haqiqiy zarar uchun Moddiy javobgarlik;

b) xodimning 3 oylik maoshidan oshmaydigan miqdordagi moddiy javobgarlik.

To'liq Moddiy javobgarlikda esa yetkazilgan zarar hech qanday cheklashlarsiz to'liq qoplanadi. Amaliyotda xodimning o'rtacha oylik ish haqidan ortiq bo'lmagan cheklangan miqdordagi moddiy javobgarlik ko'proqqo'llanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 201 moddasida o'z mehnat burchini bajarayotganda yetkazilgan haqiqiy zarar miqdori xodimning o'rtacha oylik ish haqi miqdori doirasida Moddiy javobgarlikni keltirib chiqarishi ta'kidlangan. Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar 3 oylik maoshi miqdorida moddiy javobgarlikka tortilishi ko'zda tutilgan. O'rtacha oylik ish haqi zarar yetkazilgani anikdangan kundan boshlab hisoblanadi. Qoidaga ko'ra, yetkazilgan zarar miqdori xodimning oxirgi 2 oylik ish haqi maoshi yuzasidan hisoblab chikariladi. Agar zarar miqdori undan ortiq bo'lmasa, faqat haqiqiy zararining o'zi undiriladi. Qonunda korxonada, muassasa va tashkilotlarning rahbar xodimlari va mansabdor shaxslar ham yetkazilgan zarar uchun quyidagi hollarda o'rtacha oylik maoshidan ortiq bo'lmagan miqdorda

Moddiy javobgarlikka tortilishi belgilangan: mehnat daftarchasi berilmagani sababli korxonada tomonidan xodimga — majburiy progul vaqti uchun haq to'langan taqdirda; vagonlarning belgilangan vaqtdan ortiq turib qolishida xodim aybdor bo'lgan taqdirda.

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 Ro'yxati

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. Zokirov I.B. Fuqarolik huquqi. I qism. –T.: TDYUI, 2006. -334 b.
5. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. -T.:Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2002. -312 b.