IQRO JURNALI , IQRO JOURNAL, ИКРО ЖУРНАЛИ
ISSN:2181-4341| wordlyknowledge.uz/index.php/iqro
Volume 21 Issue 2 May 2026

XODIMLARGA YETKAZILGAN ZARARNI QOPLASH MASALALARI

Baxodir Ruziyev
Adliya vazirligi huzuridagi
Qonunchilikni tahlil qilish va tartibga
solish ta'sirini baholash instituti
Bosh maslahatchisi

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasiga ko‘ra, har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to‘lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanish huquqiga ega.

Ma'lumki, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartnomasining tuzilishi taraflar uchun muayyan huquq va majburiyatlarning vujudga kelishiga asos bo‘ladi. Ushbu huquq va majburiyatlar mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida belgilangan. Xodimga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi xususida so‘z borganda, mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida yetkazilgan zararni to‘lash majburiyati, uning miqdori, tartibi va muddatlari belgilab qo‘yilganini ta'kidlash lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 319-moddasiga ko‘ra, 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.

Mehnat shartnomasi ishtirokchilari o‘rtasida yuzaga keladigan moddiy javobgarlikka oid masalalar Mehnat kodeksi bilan birga Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash Qoidalari” va boshqa qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Moddiy javobgarlik munosabatlarini tartibga solinishida korxona va tashkilotlarning bevosita o‘zida ishlab chiqilgan ichki me'yoriy hujjatlar, jumladan, nizomlar, moddiy javobgarlik haqidagi yozma shartnomalar ham muhim ahamiyatga ega. Ularda korxona, tarmoq, kasb — vazifaning o‘ziga xos jihatlari hisobga olingan muayyan talab va qoidalar nazarda tutiladi. Shuningdek, bu borada amaldagi Fuqarolik kodeksi va boshqa fuqarolik qonun hujjatlari ham muhim o‘rin tutadi. Xususan, Fuqarolik kodeksining 985-moddasida zarar yetkazishdan kelib chiquvchi majburiyatlarning umumiy prinsiplari belgilab qo‘yilgan va bu prinsiplar mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan moddiy javobgarlik munosbatlariga ham taalluqlidir. Jumladan, ushbu modda talabiga ko‘ra, g‘ayriqonuniy harakat yo harakatsizlik tufayli fuqaroning shaxsiga yetkazilgan, shu jumladan, boy berilgan foyda zararni yetkazgan shaxs tomonidan to‘liq hajmda qoplanishi lozim.

Bundan tashqari, qonunda zararni to‘lash majburiyati zarar yetkazuvchi bo‘lmagan shaxsga ham yuklatilishi ham belgilangan. Shu bilan birga, qonun hujjatlari yoki shartnomada jabrlanuvchilarga zararni to‘lashdan tashqari tovon to‘lash majburiyati ham belgilab qo‘yilgan.

Zarar yetkazgan shaxs, agar zarar o‘z aybi bilan yetkazilmaganini isbotlasa, zararni to‘lashdan ozod qilinadi.

Xodimga yetkazilishi mumkin bo‘lgan zarar yetkazish predmeti doirasi quyidagilardan iborat:

xodimni g‘ayriqonuniy ishdan bo‘shatish, ishdan chetlatish, boshqa ishga o‘tkazish oqibatida mehnat qilish va ish haqi olish imkoniyatining cheklanishi;

ishlab chiqarish bilan bog‘liq ravishda xodimning salomatligiga zarar yetishi, ya’ni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shikastlanishlar, kasb kasalligiga chalinish tufayli mehnat qilish imkoniyatining cheklanishi, davolash va sog‘lig‘ini tiklash bilan bog‘liq qo‘shimcha moddiy xarajatlar qilinishi;

xodimning ishlab chiqarish sabablari bilan vafot etishi natijasida uning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslar boquvchisiz qolgani tufayli ko‘rgan zararlari;

xodimning mol-mulki, o‘zga mulkiy manfaatlariga yetkazilgan zarar;

xodimga yetkazilgan ma’naviy zarar uchun tovon;

sog‘liqqa zarar yetganida xodimga yoki xodim vafot etgan hollarda oila a’zolariga beriladigan biryo‘la to‘lov puli.

O‘z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan yoki mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilgani natijasida xodimga, boquvchisi ish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa, uning oila a’zolariga yetkazilgan har qanday zarar, shu jumladan, ma’naviy zarar ish beruvchi tomonidan to‘liq hajmda to‘lanadi.

Xodim mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki o‘z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi sababli yetkazilgan zarar ish beruvchi tomonidan to‘liq hajmda to‘lanadi.

Xodim ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham mehnatda mayib bo‘lishi, shuningdek, ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda shikastlanishi natijasida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo‘ladi.

O‘z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni ish beruvchi, agar zarar uni bartaraf qilish mumkin bo‘lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, to‘lashi shart.

Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash Qoidalari” 30-bandiga muvofiq, sog‘liqqa shikast yetgani tufayli biryo‘la beriladigan nafaqa olingandan keyin xodim mehnat bilan bog‘liq holda jarohatlanishi munosabati bilan vafot etgan taqdirda, ish beruvchi vafot etganning kamida beshta o‘rtacha yillik ish haqi miqdorida biryo‘la beriladigan nafaqa to‘lashi shart.

Xulosa o‘rnida ta’kidlash joizki, xodimga yetkazilgan zararni undirish tartibining qonunchilikda aniq belgilab qo‘yilgani inson huquqlarining konstitusiyaviy kafolati hisoblanadi.