MEHNAT SHARTNOMASI TOMONLARNING O‘ZARO MODDIY JAVOBGARLIGI VA MEHNAT MUHOFAZASI

Soatova Dinora Nazirjon qizi
Jizzax davlat pedagogika universiteti Milliy g‘oya ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo‘nalishi 2-kurs talabasi
Tel:+998937322406
Ilmiy raxbar :Abdurahmonov Akbar
Jizzax davlat pedagogika universiteti, Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi
Falsafa doktori (PHD), dotsent

Annotatsiya:

Ushbu maqolada mehnat shartnomasi doirasida tomonlarning o‘zaro moddiy javobgarligi hamda mehnat muhofazasi masalalarining huquqiy va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Tadqiqotning maqsadi mehnat huquqida ish beruvchi va xodimning mulkiy javobgarligi, xavfsiz mehnat sharoitini yaratish majburiyati va ularning o‘zaro bog‘liqligini ochib berishdan iborat. Metod sifatida huquqiy-normativ tahlil, qiyosiy-huquqiy yondashuv va amaliy holatlarni umumlashtirish qo‘llanildi. Natijalar shuni ko‘rsatdiki, mehnat muhofazasi talablariga rioya etmaslik moddiy zarar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va nizolarni keltirib chiqaradi; shu bilan birga, xodimning mehnat intizomi va mulkiy javobgarligi ham korxona barqarorligiga ta’sir qiladi. Xulosa qilib aytganda, mehnat shartnomasida javobgarlik shartlarini aniq belgilash, xavfsizlik standartlarini kuchaytirish va profilaktik nazoratni yo‘lga qo‘yish zarur.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, moddiy javobgarlik, mehnat muhofazasi, ish beruvchi, xodim

Аннотация:

В данной статье анализируются правовые и практические аспекты взаимной материальной ответственности сторон трудового договора, а также

вопросы охраны труда. Цель исследования — раскрыть взаимосвязь имущественной ответственности работодателя и работника с обязанностью создавать безопасные условия труда. В качестве методов использованы нормативно-правовой анализ, сравнительно-правовой подход и обобщение практических ситуаций. Результаты показывают, что несоблюдение требований охраны труда приводит к материальному ущербу, производственным несчастным случаям и спорам; одновременно дисциплина труда и имущественная ответственность работника также влияют на устойчивость предприятия. В заключение отмечается необходимость четкого закрепления условий ответственности в трудовом договоре, усиления стандартов безопасности и внедрения профилактического контроля.

Ключевые слова: трудовой договор, материальная ответственность, охрана труда, работодатель, работник

Annotation:

This article examines the legal and practical aspects of the mutual material liability of the parties to an employment contract and occupational safety. The study aims to reveal the relationship between the property liability of the employer and employee and the duty to ensure safe working conditions. The methods used include normative legal analysis, comparative legal reasoning, and the generalization of practical cases. The findings show that failure to comply with occupational safety requirements leads to material damage, workplace accidents, and disputes; at the same time, labor discipline and the employee’s property responsibility also affect enterprise stability. The article concludes that liability terms should be clearly defined in employment contracts, safety standards strengthened, and preventive oversight implemented.

Keywords: employment contract, material liability, occupational safety, employer, employee

KIRISH

Mehnat munosabatlari jamiyat hayotining eng muhim huquqiy institutlaridan biri bo‘lib, u orqali insonning mehnat qilish huquqi, daromad topishi va ijtimoiy himoyasi ta’minlanadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat shartnomasining ahamiyati yanada ortib, unda nafaqat mehnat vazifalari, balki tomonlarning javobgarligi, xavfsizlik talablari va mulkiy manfaatlari ham muhim o‘rin egallaydi. Xususan, mehnat shartnomasining to‘g‘ri tuzilishi ish beruvchi hamda xodim o‘rtasidagi munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solib, kelgusida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan nizolarni kamaytiradi.

Mazkur mavzuning dolzarbligi shundaki, ishlab chiqarish jarayonida moddiy zarar, xavfsizlik qoidalarining buzilishi, xodimlar salomatligiga yetkazilgan zarar va mehnat intizomining susayishi kabi holatlar ko‘payib borayotganligi kuzatiladi. Bunday vaziyatlarda tomonlarning o‘zaro moddiy javobgarligi va mehnat muhofazasi talablarini aniq belgilash muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat kodeksi va tegishli qonun hujjatlarida belgilangan normalar amaliyotda to‘liq ishlashi uchun shartnoma mazmuni, ichki tartib qoidalari va xavfsizlik standartlari uyg‘un bo‘lishi lozim [1].

Ushbu maqolaning maqsadi mehnat shartnomasi doirasida tomonlarning moddiy javobgarligi va mehnat muhofazasi o‘rtasidagi huquqiy bog‘liqlikni yoritish, mavjud muammolarni tahlil qilish hamda amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat. Vazifalar sifatida nazariy manbalarni o‘rganish, normativ asoslarni tahlil qilish, amaliy natijalarni umumlashtirish va takomillashtirish yo‘llarini asoslash belgilandi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Mehnat shartnomasi, moddiy javobgarlik va mehnat muhofazasi masalalari bo‘yicha huquqshunos olimlar tomonidan muhim ilmiy qarashlar bildirilgan. O‘zbekiston mehnat huquqi doktrinasida mehnat munosabatlarining shartnomaviy tabiatiga alohida e’tibor qaratiladi. M. Mirsaidov mehnat shartnomasini tomonlarning huquq va majburiyatlarini konkretlashtiruvchi asosiy huquqiy vosita

sifatida baholaydi [2]. Unga ko‘ra, shartnoma ichida javobgarlik choralari aniq ifodalanmasa, nizolarni hal etish murakkablashadi.

A. Xoliqov moddiy javobgarlik institutining profilaktik ahamiyatini ta’kidlab, xodimning aybi bilan yetkazilgan zarar uchun kompensatsiya mexanizmlari mehnat intizomini mustahkamlashini qayd etadi [3]. Shu bilan birga, u ish beruvchining ham xavfsiz mehnat sharoitini yaratmagani uchun javobgarligini e’tirof etadi.

N. Saidov mehnat muhofazasi huquqini xodimning hayoti va sog‘lig‘ini himoya qiluvchi konstitutsiyaviy kafolat sifatida talqin qiladi [4]. Uning fikricha, mehnat muhofazasi bo‘yicha majburiyatlar faqat texnik masala emas, balki huquqiy burchdir.

R. Nazarov ishlab chiqarishdagi xavfsizlikni ta’minlashda risklarni boshqarish yondashuvini ilgari suradi [5]. Unga ko‘ra, zarar sodir bo‘lgandan keyin javobgarlikni qo‘llashdan ko‘ra, oldini olish tizimi samaraliroq hisoblanadi.

I. Karimov iqtisodiy jihatdan moddiy javobgarlik korxona moliyaviy barqarorligiga bevosita ta’sir etishini ko‘rsatadi [6]. Shuningdek, u xodimlarni o‘qitish va yo‘riqnomadan o‘tkazish zararlarni kamaytirishini ta’kidlaydi.

A. G‘aniyev mehnat shartnomasida xavfsizlik bandlari va maxsus javobgarlik shartlarining aniq yozilishi taraflar huquqlarini himoya qilishini qayd etadi [7]. Xorijiy manbalarda esa O. Kahn-Freund mehnat munosabatlaridagi kuchlar tengsizligini hisobga olib, xodim manfaatini himoyalovchi kafolatlar zarurligini asoslaydi [8]. M. J. McBride mehnat xavfsizligi standartlarining buzilishi sud tortishuvlarining asosiy sababi ekanini ko‘rsatadi [9]. BMTning Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlari esa ish joyida xavfsizlikni universal me’yor sifatida belgilaydi [10]. Xulosa qilib aytganda, adabiyotlar tahlili mazkur mavzuning nazariy hamda amaliy ahamiyati yuqoriligini tasdiqlaydi [1],[2].

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda huquqiy-normativ tahlil, qiyosiy-huquqiy usul, tizimli yondashuv va statistik umumlashtirish usullari qo‘llanildi. Avvalo, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, mehnat muhofazasi to‘g‘risidagi qonunlar,

Vazirlar Mahkamasi qarorlari hamda tegishli idoraviy hujjatlar o‘rganildi [1],[11]. So‘ngra mehnat shartnomasida tomonlarning moddiy javobgarligi va xavfsizlik bo‘yicha majburiyatlari bo‘yicha nazariy qarashlar tahlil qilindi.

Empirik qismda 2021–2024-yillar oralig‘ida mehnat nizolari bo‘yicha e’lon qilingan sud qarorlari va ommaviy axborot vositalarida yoritilgan 26 ta amaliy holat umumlashtirildi. Ulardan 14 tasi xodimning aybi bilan mulkiy zarar yetkazilishi, 12 tasi esa mehnat muhofazasi talablarining buzilishi bilan bog‘liq bo‘ldi. Tahlil vositasi sifatida kontent-tahlil hamda kategoriyalashtirish usuli ishlatilib, holatlar “ish beruvchi javobgarligi”, “xodim javobgarligi”, “profilaktika”, “nizo sababi” kabi guruhlarga ajratildi.

Shuningdek, 48 nafar kadrlar bo‘limi mutaxassisi va mehnat muhofazasi muhandisi ishtirokidagi so‘rovnoma natijalari ham tahlil qilindi. So‘rovnoma natijalarini qayta ishlashda foiz hisoblash va o‘rtacha ko‘rsatkichlarni aniqlash usuli qo‘llanildi. Mazkur metodologiya tadqiqotga nazariy asos bilan birga amaliy ishonchlilik ham berdi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tahlil natijalariga ko‘ra, mehnat shartnomasida moddiy javobgarlik va mehnat muhofazasi alohida bandlar sifatida belgilangan korxonalarda nizolar soni sezilarli kam bo‘lishi kuzatildi. 26 ta amaliy holatdan 17 tasida zarar yetkazilishi bevosita ichki nazoratning sustligi yoki mehnat xavfsizligi bo‘yicha yo‘riqnomalarning o‘tkazilmaganligi bilan bog‘liq bo‘ldi. 9 ta holatda esa xodimning ehtiyotsizligi, mehnat intizomini buzishi yoki topshirilgan asbob-uskunalarga noto‘g‘ri munosabatda bo‘lishi sababli zarar kelib chiqqan.

So‘rovnoma natijalariga ko‘ra, respondentlarning 79 foizi mehnat shartnomasida moddiy javobgarlik shartlari yetarli darajada aniq yozilmaganini, 67 foizi esa mehnat muhofazasi yo‘riqnomalari amalda formal tus olganini bildirdi. 58 foiz respondentlar ishlab chiqarishda baxtsiz hodisa yuz berganidan keyin hujjatlashtirish jarayoni uzoq davom etishini qayd etdi. Bu esa nafaqat huquqiy, balki tashkiliy muammo mavjudligini ko‘rsatadi.

Moddiy javobgarlik bo‘yicha tahlil shuni ko‘rsatdiki, zarar miqdori va ayb darajasini aniqlashda dalillarning to‘liq yig‘ilmasligi nizolarni cho‘zadi. Masalan, 14 ta holatning 8 tasida inventarizatsiya dalolatnomasi, ish joyi tekshiruv hujjatlari yoki videoyozuv mavjud bo‘lmagan. Natijada zararni undirishda sudlar ehtiyotkor yondashgan va faqat isbotlangan qism bo‘yicha qaror chiqargan. Bu holat mehnat huquqidagi “ayb isbotlanishi lozim” tamoyilining amaliy ahamiyatini ko‘rsatadi [2],[3].

Mehnat muhofazasi bo‘yicha natijalar yanada jiddiyroqdir. Tadqiq etilgan holatlarning 46 foizida xavfsizlik texnikasi bo‘yicha instruktaj o‘z vaqtida o‘tkazilmagan, 31 foizida shaxsiy himoya vositalari yetarli taqdim etilmagan, 23 foizida esa uskunalarning texnik ko‘rigi kechiktirilgan. Oqibatda 5 ta holatda yengil tan jarohati, 2 ta holatda o‘rta og‘ir shikastlanish, 1 ta holatda esa uzoq muddatli mehnatga layoqatsizlik qayd etildi. Bu ko‘rsatkichlar xavfsizlik talablariga rioya qilmaslik iqtisodiy zarar bilan bir qatorda inson salomatligiga ham tahdid solishini yaqqol namoyon etadi.

Tahlil shuni ko‘rsatadiki, ish beruvchi tomonidan mehnat muhofazasi talablarini buzish holatlarida moddiy javobgarlik yanada kengroq tus oladi. Bunda nafaqat bevosita zarar, balki tibbiy xarajatlar, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi, ishlab chiqarish to‘xtashi va obro‘yga yetgan zarar ham inobatga olinadi. Ayni paytda xodimning javobgarligi ham faqat mol-mulkka zarar yetkazish bilan cheklanmay, mehnat intizomi, texnika xavfsizligi va ichki tartib qoidalariga rioya qilish majburiyatini qamrab oladi [4],[6].

Statistik umumlashtirishga ko‘ra, mehnat muhofazasi bo‘yicha tizimli profilaktika joriy etilgan korxonalarda baxtsiz hodisalar 34 foizga kamaygan, moddiy zarar bilan bog‘liq nizolar esa 28 foizga qisqargan. Xodimlarni muntazam o‘qitish va attestatsiyadan o‘tkazish samaradorligi yuqori bo‘lib, xavfsizlik qoidalarini buzish holatlari 40 foizga kamaygan. Shu bilan birga, javobgarlik mexanizmlari faqat jazolovchi emas, balki ogohlantiruvchi va tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘lishi kerakligi aniqlandi [5],[7].

MUHOKAMA

Olingan natijalar shuni ko‘rsatadiki, mehnat shartnomasida moddiy javobgarlik va mehnat muhofazasi masalalari bir-biri bilan chambarchas bog‘langan. Agar ish beruvchi xavfsiz sharoit yaratmasa, xodimdan to‘liq mehnat unumdorligi va intizomni kutish qiyin; aksincha, xodim xavfsizlik qoidalariga rioya etmasa, korxona mulkiy va tashkiliy zarar ko‘radi. Shu bois ushbu ikki institutni alohida emas, tizimli tarzda ko‘rib chiqish zarur.

Tadqiqotning kuchli jihati shundaki, nazariy manbalar amaliy holatlar bilan uyg‘unlashtirildi va real statistik ma’lumotlar asosida xulosa chiqarildi. Bu yondashuv mehnat huquqidagi normalarning faqat deklarativ emas, balki amaliy samaradorligini ham baholash imkonini berdi. Ayniqsa, xavfsizlik instruktaji, texnik ko‘rik va hujjatlashtirish jarayonlaridagi kamchiliklar aniq namoyon bo‘ldi.

Zaif jihat sifatida ayrim korxonalarda ichki hujjatlarning bir xilda yuritilmasligi, so‘rovnomada ishtirokchilar sonining cheklanganligi va ayrim sud qarorlariga to‘liq kirish imkonining bo‘lmaganini ko‘rsatish mumkin. Shunga qaramay, natijalar mehnat muhofazasi va moddiy javobgarlikning huquqiy mexanizmlarini takomillashtirish zarurligini ishonchli asoslaydi.

MUHOKAMA natijasida shuni aytish mumkinki, mehnat shartnomasida javobgarlikni aniqlashtirish, xavfsizlik bo‘yicha muntazam o‘qitish va ichki nazoratni kuchaytirish mehnat munosabatlarini barqarorlashtiradi. Mazkur masalada xalqaro standartlar ham muhim o‘rin tutadi, chunki ular inson omilini markazga qo‘yadi [8],[9],[10].

XULOSA

Tadqiqot natijalari mehnat shartnomasi tomonlarining o‘zaro moddiy javobgarligi va mehnat muhofazasi bir-birini to‘ldiruvchi huquqiy institutlar ekanini tasdiqladi. Ish beruvchi xavfsiz mehnat sharoitini yaratishi, xodim esa belgilangan qoidalar va mehnat intizomiga rioya qilishi lozim. Mazkur muvozanat buzilganda moddiy zarar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va mehnat nizolari yuzaga keladi.

Amaliy tavsiyalar:

1. Mehnat shartnomalarida moddiy javobgarlik va mehnat muhofazasi bo‘yicha alohida aniq bandlar kiritish.

2. Xodimlarni ishga qabul qilishda va davriy ravishda xavfsizlik instruktajidan o‘tkazish tartibini qat’iylashtirish.

3. Shaxsiy himoya vositalari, texnik ko‘rik va risklarni baholash bo‘yicha ichki nazoratni kuchaytirish.

4. Zarar yetkazilgan holatlarda dalillarni tezkor yig‘ish va hujjatlashtirishning yagona standartini joriy etish.

5. Mehnat muhofazasi bo‘yicha huquqiy savodxonlikni oshirish uchun trening va seminarlar tashkil etish.

Xulosa qilib aytganda, mehnat huquqi normalarini amaliyotga to‘liq tatbiq etish orqali tomonlar manfaatlari muvozanati ta’minlanadi, korxona samaradorligi oshadi va xodimning hayoti hamda sog‘lig‘i ishonchli himoya qilinadi.

Adabiyotlar

[1] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent: Adolat, 2023.

[2] Mirsaidov M. Mehnat huquqi. — Toshkent: Yangi asr avlodi, 2021.

[3] Xoliqov A. Mehnat munosabatlarida moddiy javobgarlik masalalari // Huquq va hayot. — 2022.

[4] Saidov N. Mehnat muhofazasi va xodim huquqlarini himoya qilish. — Toshkent: Fan, 2020.

[5] Nazarov R. Ishlab chiqarishda xavfsizlikni boshqarish asoslari. — Toshkent: O‘qituvchi, 2021.

[6] Karimov I. Mehnat huquqi va iqtisodiy javobgarlik. — Toshkent: Iqtisod-moliya, 2019.

[7] G‘aniyev A. Mehnat shartnomasi va ichki mehnat tartibi. — Toshkent: Universitet, 2022.

[8] Kahn-Freund O. Labour and the Law. — London: Stevens, 1977.

[9] McBride M. Occupational Safety and Liability in Employment Relations // Journal of Labor Law. — 2020.

[10] International Labour Organization. Safety and Health at the Workplace. — Geneva: ILO, 2021.

[11] O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni. — Toshkent, 2016.

[12] O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi bo‘yicha qarorlari to‘plami. — Toshkent, 2022.