

МЕХНАТ ҚОНУНЧИЛИГИДА КАФОЛАТ: 
ИШ ЖАРАЁНИДА ХОДИМ СОҒЛИҒИГА ЕТКАЗИЛГАН
ЗАРАРЛАРНИ ҚОПЛАШ

У.Назиров
ФИБ Хўжаобод туманлараро
судининг судьяси

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 42-моддасида, Ҳар ким муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун ҳеч қандай камситишларсиз ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда адолатли ҳақ олиш, шунингдек ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда химояланиш ҳуқуқига эга.

Дарҳақиқат, юртимизда инсоннинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш, қулай меҳнат шароитларида ишлаш, муносиб иш ҳақи билан таъминлаш, қариганда, ногиронлиги бўлганда ва бошқа турдаги ижтимоий ёрдамнинг миқдорлари истеъмол харажатларидан оз бўлиши мумкин эмаслигини таъминлаш давлатимизнинг олий мақсади эканлигини яна бор бора кўриш мумкин.

Янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг биргина 319-моддасида, Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шартлиги қатъий белгиланган, ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум қилинганда; ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига зиён етказилганда; ходимга иш ҳақи тўлаш ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловлар кечиктирилганда; ходимнинг мол-мулкига зиён етказилганда. Агар иш берувчининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан ходимга жисмоний ёки маънавий азоб етказилган бўлса, ходимга етказилган маънавий зиён компенсация қилиниши лозим.

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан иш берувчини ғайриқонуний равишда маҳрум қилиши деганда, яъни, қонунга кўра, ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш, ғайриқонуний бошқа ишга ўтказиш, ғайриқонуний равишда ишдан четлаштириш, меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш, ходимга тегишли меҳнат дафтарчаси ёхуд электрон меҳнат дафтарчаси кўчирмасини ўз вақтида юбормаслик, суднинг ишга тиклаш ҳақидаги қарорини ўз вақтида бажармаслик, ходимнинг шаъни, кадр-қимматига ёки ишчанглик обрўсига путур етказадиган маълумотларни ҳар қандай усулда тарқатиш ва бошқа ҳарат ёки ҳаракатсизликларни тушуниш мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш деганда эса, ходимга бир маталик нафақа тўлаш, ходимга йўқотилган

иш хақи учун етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тарзида амалга ошириладиган ҳао ойлик тўловлар, ходимнинг қўшимча харажатларини компенсация қилиш билан боғлиқ харажатларни амалга ошириши назарда тутилган бўлиб, бундан ташқари иш берувчи ходимнинг меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли келиб чиққан қўшимча харажатларни ўрнини ҳам қоплаши шарт.

Шу билан бирга, Боқувчи бўлган ходим вафот этган тақдирда эса иш берувчи, марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилятсиз шахсларига, шунингдек, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга ёки марҳум вафотидан сўнг туғилган фарзандларига етказилган зиёнларни ҳам қоплаши лозим.

Меҳнат кодексининг 328-моддасида, Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрни, вояга етмаган шахсларга - ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар; ўн саккиз ёшдан ошган ўқувчиларга - кундузги таълимни тугатгунига, лекин кўпи билан йигирма уч ёшга тўлгунига қадар; эллик беш ёшдан ошган аёлларга ва олтмиш ёшдан ошган эркакларга - умрбод; ногиронлиги бўлган шахсларга - ногиронлик муддатига; марҳумнинг қарамоғида бўлган болаларини, набираларини, ака-укалари ва опа-сингилларини парваришлаш билан банд бўлган ота-онасидан бирига, эрига (хотинига) ёки бошқа оила аъзосига - қарамоғидаги шахслар ўн тўрт ёшга тўлгунига қадар қопланади.

Иш жараёнида ходим соғлиғига етказилган зарарни қоплаш тўғрисидаги ариза иш берувчига жабрланган ходим томонидан, у вафот этган тақдирда эса зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахслар томонидан берилади. Иш берувчи ариза келиб тушган кундан эътиборан ўн кун ичида аризани кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши шарт. Иш берувчининг ходимга ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги буйруғининг кўчирма нусхаси ёки иш берувчининг асослантирилган ёзма рад жавоби ходимга ёки зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахсларга ушбу буйруқ қабул қилинган кундан эътиборан уч кунлик муддатда топширилади. Ходим ёки зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахслар иш берувчининг қароридан рози бўлмаган тақдирда, улар ушбу низони ҳал қилиш учун тегишли тартибда судга мурожаат қилишга ҳақли.