

MEHNAT QONUNCHILIK TALABLARI BUZILGAN HOLATLARDA HUQUQIY  
JAVOBGARLIK

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7884008>

**Ramazonov Temurbek Farxod o'g'li**  
*Toshkent davlat yuridik universiteti*  
*Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti*

**Annotatsiya:** *Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasida Mehnat kodeksi va Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksga ko'ra mehnat qonunchilik talablari buzilgan holatlarda huquqiy javobgarlik turlariga to'xtalib o'tilgan.*

**Kalit so'zlar:** *Mehnat kodeksi, javobgarlik, Intizomiy javobgarlik, Moddiy (mulkiy) javobgarlik, Ma'muriy javobgarlik, Jinoiy javobgarlik.*

Huquq bor ekan, uning buzilishi albatta sodir etiladi. Buning oqibatida davlat ma'lum bir huquqlarni buzilishini oldini olish maqsadida javobgarlik deb vositani yaratgan. Javobgarlik o'z bo'yniga qo'yilgan harakatlarga nisbatan mas'ullik va o'z nojo'ya harakatining oqibati bo'lmish jazoga bo'linadi. Boshqa huquq sohalari kabi mehnat qonunchiligida ham javobgarlik tushunchasi mavjud. Mehnat to'g'risidagi qonun talablarini bajarmaganlik, qonunbuzarlikka yo'l qo'yilgani uchun huquqiy javobgarlikka tortish ko'zda tutilgan.

Bunday huquqiy javobgarlik korxonaga nisbatan va korxonalarining mansabdor shaxslariga nisbatan qo'llanilishi mumkin.

Korxonaga nisbatan huquqiy javobgarlik qonun talablarini buzganlik uchun moliyaviy sanksiyalar, xo'jalik faoliyatining ayrim turi bilan shug'ullanish uchun berilgan litsenziya (ruxsatnoma)ni qaytarib olish va hatto korxonani tugatib yuborish haqida qaror qabul qilish kabi shakllarda qo'llash mumkin.

Masalan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998 yil 1 dekabrda 504-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Aholini ish bilan ta'minlash qonunchiligini buzganlik uchun jarima solish tartibi to'g'risida»gi Nizomning 6-bandiga ko'ra ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga eng kam ish joylarini barpo etmaganlik, yosh mutaxassisni ishga qabul qilishdan bosh tortganlik (avval buyurtma bergan holda) uchun korxonada yaratilmagan bo'sh ish joylarining (qabul qilishdan bosh tortilgan yosh mutaxassisning) har biri uchun ushbu ish joyida ishlashi lozim bo'lgan hodimning har birining bir yillik ish haqi miqdorida jarima solinadi.

«Davlat sanitariya nazorati to'g'risida»gi qonunning 31-moddasida aytilishicha: Mulkchilikning shakllaridan qat'iy nazar, sanitariya qonunlarini buzishda aybdor bo'lgan korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, birlashmalar va alohida shaxslar shikastlanganlarni davolash va ularning salomatligini tiklash, da'volash profilaktika tadbirlariga sanitariya holatini yaxshilash va epidemiyaga qarshi tadbirlarni amalga

oshirishga sarflangan xarajatlarni O'zbekiston Respublikasining qonunlariga muvofiq to'lashlari shart.

Korxonalarda mehnatning tashkil etilishi uchun mas'ul bo'lgan mansabdor shaxslar – xodimlar tomonidan mehnat qonunchilik talablari buzilgani taqdirda ular huquqiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

Javobgarlik keng ma'noda bo'lib quyidagi turlarga bo'lingan:

1. Intizomiy javobgarlik. Korxonada rahbari va korxonada mehnatni tashkil qilish, xodimlarning huquqlarini ta'minlash uchun mas'ul bo'lgan boshqa mansabdor shaxslar mehnat qonunlarini buzganliklari uchun korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari, intizom to'g'risidagi Ustavlar va boshqa qonun hujjatlariga muvofiq intizomiy javobgarlikka tortilishlari mumkin. Masalan, fuqarolarni qabul qilish tartibini buzgan korxonada mansabdor shaxsi intizomiy jazoga tortilishi mumkin.

2. Moddiy (mulkiy) javobgarlik. Korxonada rahbari yoki boshqa mansabdor shaxs o'z aybli xatti-harakati bilan korxonada mulkiga zarar yetkazgani taqdirda bu zarar undan qonunda belgilangan tartibda undirib olinishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko'ra: «Sud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to'lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o'rnini qoplash majburiyatini yuklaydi. Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish qonunini ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo'lsa, yuklatiladi. Yetkazilgan zarar o'rnini qoplash uchun to'lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim».

3. Ma'muriy javobgarlik. Korxonada rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslar tomonidan mehnat qonunchiligi borasida sodir etilgan jiddiy xatti-harakatlari uchun ma'muriy javobgarlikka tortish ko'zda tutilgan.

Masalan, O'zbekiston Respublikasi «Ma'muriy javobgarlik to'g'risida»gi kodeksining 49-moddasida mansabdor shaxs tomonidan mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi talablari buzilganligi uchun, 50-moddasida mehnat organlari tomonidan ishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishlikdan bosh tortganlik uchun, 51-moddada esa qandaydir shaklda fuqarolarni majburan mehnatga jalb etganlik uchun jarima jazosi qo'llanishi nazarda tutilgan.

Ana shunday ma'muriy javobgarlik xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlamaganlik va boshqa aybli xatti-harakatlar uchun qo'llanilishi mumkinligi boshqa qonunlar va qonun hujjatlarida ham belgilab qo'yilgan. Masalan, «Davlat sanitariya nazorati to'g'risida»gi qonunning 30-moddasiga ko'ra korxonalarda sanitariya normalari va qoidalarini buzgan mansabdor shaxslarga bosh sanitariya vrachlari va ularning o'rinbosarlari tomonidan jarima solish tarzidagi ma'muriy javobgarlikka tortilishlari aytilgan.

O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksida mehnat qonunchiligi talablarini, texnika xavfsizligi tartibqoidalarini buzgan korxonalarining mansabdor shaxslari ma'muriy javobgarlikka tortilish tartibi, asoslari, shartlari, ma'muriy jazo turlari va ularning qo'llanilishi, ma'muriy jazo ustidan shikoyat qilish tartiblari va ko'plab boshqa masalalar yoritib berilgan.

4. Jinoiy javobgarlik. Korxonalar rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslari tomonidan sodir etilgan mehnat qonunlari va texnika xavfsizligi talablarini buzish og'ir oqibatlar keltirib chiqargani holda yoki ijtimoiy xavfliligi yuqori bo'lganida jinoiy javobgarlik yuz beradi. O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 148-moddasiga ko'ra, bila turib, g'ayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatish yoki ishga tiklash to'g'risidagi sud qarorini bajarmaslik, shunday qilmishlar uchun ma'muriy jazo qo'llanilganidan keyin sodir etilsa: eng kam ish haqining 25 baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish; eng kam ish haqining 25 baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi. Jinoyat kodeksining 257-moddasida mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzganlik uchun jinoiy javobgarlik belgilangan. Unda aytilishicha, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi yoki mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalarini shu qoidalarga rioya etilishi uchun mas'ul bo'lgan shaxs tomonidan buzilishi o'rtacha yoki og'ir tan jarohati yetkazilishiga sabab bo'lsa; eng kam oylik ish haqining 25 baravaridan 50 baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoxud besh yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi. O'sha qilmish:

a) odam o'lishiga;

b) boshqa og'ir oqibatlar kelib chiqishiga sabab bo'lsa: muayyan huquqdan mahrum qilib, besh yildan sakkiz yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

258-moddada tog'-kon yoki portlatish ishlari xavfsizligi qoidalarini buzganlik uchun ana shunday jinoiy javobgarlik belgilangan.

Bulardan tashqari, mansabdor shaxslar tomonidan mehnat qonunchiligi va texnika xavfsizligi qoidalari buzilishiga oid jinoiy xatti-harakatlar uchun boshqa ko'plab javobgarliklar ham belgilab qo'yilgan. Masalan, o'z xizmat vazifasini suiiste'mol qilgan (205-modda), mansab vakolatidan chetga chiqish (206-modda), mansabga sovuqqonlik bilan qarash (207-modda), mansab soxtakorligi (228-modda), radioaktiv materiallardan foydalanish qoidalarini buzish (253-modda) va boshqa turdagi xizmat bilan bog'liq jinoyatlar uchun jazo belgilangan.

Korxonalar mansabdor shaxslar tomonidan sodir etiladigan jinoyatlardan yana biri – sud qarorlarini bajarmaslikdir. Jinoyat kodeksining 232-moddasida aytilishicha:

Mansabdor shaxsning sud yoki sudyaning hukmi, hal qiluv qarori, ajrimi yoki qarorini qasddan bajarmasligi yoxud ularning bajarilishiga to'sqinlik qilishi; eng kam oylik ish haqining 50 baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoki uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi; hozirgi paytda g'ayriqonuniy ishdan bo'shatilgan yoki boshqa ishga o'tkazilgan xodimlarni ishga tiklash va unga yetkazilgan moddiy zararni qoplash haqidagi sud qarorlarini mansabdor shaxslar tomonidan bajarilmasligi hollari uchrab turibdi; iqtisodiy javobgarlik (moliyaviy sanksiya qo'llash).

Ma'lumki, konstitutsiyaviy me'yorlar va qonunlarning ustuvorligi, ular inson manfaatini ko'zlab ish tutishga va shu doirada ijtimoiy o'zaro munosabatlarni maqbul holga keltirishga yo'naltirilganligi mamlakatda barqarorlikni huquqiy jihatdan ta'minlashning, fuqarolik jamiyati asoslarini qaror toptirishning asosiy omilidir.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2020.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022.
3. Saidov va boshq. Davlat va huquq asoslari. (Darslik) T., 2012.
4. Q. Yormatov, Y. Isamuhamedov. Mehnatni muhofaza qilish. (Darslik) T., 2012.
5. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)