



UDC: 349.233(045)(575.1)

**ZARAR UCHUN ISH BERUVCHINING MODDIY JAVOBGARLIGI TURLARI, XODIMGA  
YETKAZILGAN: XORIJIY QONUNLARNING QIYOSIY HUQUQIY TAHLILI****Shoislomova Sitora Saidovna***Тошкент Давлат юридик университети ўқитувчиси,**Тошкент, Ўзбекистон*

ORCID: 0000-0003-4834-6169

[sitalaw22@gmail.com](mailto:sitalaw22@gmail.com)

+998974230309

**Annotatsiya:** *Ushbu maqola xodimga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi turlarini va uning paydo bo'lish sabablarini, ularning belgilari va xususiyatlarini tavsiflashga bag'ishlangan. Bundan tashqari, fuqarolik huquqi normalariga muvofiq zararni qoplash tushunchasining o'ziga xos xususiyatlari va mehnat qonunchiligiga muvofiq zarar tushunchasi batafsil tahlil qilingan. Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasining zamonaviy qonunchiligi tahlil qilingan, mehnat qonunchiligi normalari bo'yicha moddiy javobgarlikning asosiy xususiyatlari ta'kidlangan va bunday javobgarlik fuqarolik huquqi normalari bo'yicha mulkiy javobgarlik o'rtasidagi asosiy farqlar aniqlangan. Bundan tashqari, ish beruvchini AQSh, Rossiya Federatsiyasi, Qirg'iziston, Qozog'iston, Turkmaniston, Ozarbayjon kabi MDH mamlakatlarining qonun hujjatlari bo'yicha javobgarlikka tortish asoslarini qiyosiy huquqiy tahlil qilish amalga oshirilgan. Ish beruvchini ushbu turdagi javobgarlikka tortish masalalarini chuqur tahlil qilish va batafsil ko'rib chiqish uchun ma'naviy zarar uchun pul kompensatsiyasini qoplash va ushbu huquqiy munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar asosida qaror qabul qilish nuqtai nazaridan sud amaliyotidan yorqin misol keltirilgan. Xorijiy davlatlar tajribasini qiyosiy huquqiy o'rganish natijasida ish beruvchining moddiy javobgarligi sohasida O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish zarurligi to'g'risida takliflar kiritilgan.*

**Kalit so'zlar:** *kompensatsiya, ma'naviy zarar, zararni qoplash, mehnat shartnomasini bekor qilish, ishdan bo'shatish, boshqa ishga noqonuniy o'tkazish.*

**ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД,  
ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ  
ЗАРУБЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА****Шоисломова Ситора Саидовна***Преподаватель Ташкентского государственного**юридического университета,**Ташкент, Узбекистан*



ORCID: 0000-0003-4834-6169

[sitalaw22@gmail.com](mailto:sitalaw22@gmail.com)

+998974230309

**Аннотация:** Настоящая статья посвящена характеристике видов материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику и оснований его возникновения, их признакам и особенностям. Кроме того, дается подробный анализ отличительных черт понятия возмещения вреда по нормам гражданского права и понятия убытков по трудовому законодательству. В настоящей статье проведен анализ современного законодательства Республики Узбекистан, выделены основные характерные признаки материальной ответственности по нормам трудового права и определены главные отличия такой ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права. Помимо этого, проводится сравнительно-правовой анализ оснований привлечения работодателя к материальной ответственности по законодательствам стран СНГ таких как США, Российская Федерация, Кыргызстан, Казахстан, Туркменистан, Азербайджан. Для глубокого анализа и подробного рассмотрения вопросов привлечения работодателя к данному виду ответственности приводится яркий пример из судебной практики в части возмещения денежной компенсации морального вреда и решение на основе нормативно-правовых актов, регулирующих данные правоотношения. В результате сравнительно-правового исследования опыта зарубежных стран вносятся предложения о необходимости внесения изменений и дополнений в действующее законодательство Республики Узбекистан в области материальной ответственности работодателя.

**Ключевые слова:** компенсация, моральный вред, возмещение вреда, прекращение трудового договора, прогул, незаконный перевод на другую работу.

## TYPES OF MATERIAL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR HARM, CAUSED TO AN EMPLOYEE: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF FOREIGN LEGISLATION

**Shoislomova Sitora Saidovna**

Lecturer of Tashkent State University of Law,

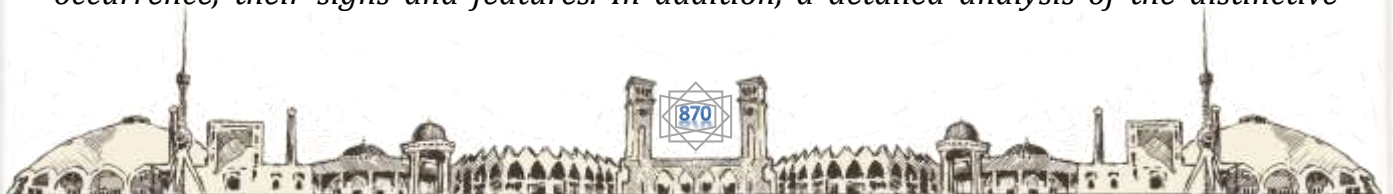
Tashkent, Uzbekistan

ORCID: 0000-0003-4834-6169

[sitalaw22@gmail.com](mailto:sitalaw22@gmail.com)

+998974230309

**Abstract:** This article is devoted to the characteristics of the types of material liability of the employer for the harm caused to the employee and the reasons for its occurrence, their signs and features. In addition, a detailed analysis of the distinctive





*features of the concept of compensation for harm under the norms of civil law and the concept of damages under labor law is given. This article analyzes the modern legislation of the Republic of Uzbekistan, highlights the main characteristic features of material liability under labor law and identifies the main differences between such liability and property liability under civil law. In addition, a comparative legal analysis of the grounds for bringing an employer to financial responsibility under the laws of CIS countries such as the USA, the Russian Federation, Kyrgyzstan, Kazakhstan, Turkmenistan, Azerbaijan is carried out. For an in-depth analysis and detailed consideration of the issues of bringing an employer to this type of responsibility, a vivid example from judicial practice is given in terms of compensation for monetary compensation for moral damage and a decision based on regulatory legal acts regulating these legal relations. As a result of a comparative legal study of the experience of foreign countries, proposals are made on the need for amendments and additions to the current legislation of the Republic of Uzbekistan in the field of material liability of the employer.*

**Keywords:** *compensation, moral damage, compensation for harm, termination of an employment contract, absenteeism, illegal transfer to another job.*

### **Kirish**

Ish beruvchi va xodimning moddiy javobgarligining umumiy belgilari va shartlari mehnat shartnomasi bilan bog'liq bo'lishiga qaramay, ularning farqlanishi va nisbiy mustaqilligini istisno etmaydi. Gap shundaki, bunday kelishuv taraflari iqtisodiy va boshqa imkoniyatlarda tengsizdir. Bundan tashqari, ish beruvchi xodimga nisbatan vakolat va tashkiliy vakolatlarga ega. Ushbu omillar mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligidagi farqlarni belgilaydi.

Ish beruvchining xodimga moddiy javobgarligi holatlari O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 187-197-moddalarida aniq belgilab qo'yilgan. Ushbu tadqiqot mavzusini hisobga olgan holda, biz ushbu holatlarni batafsil ko'rib chiqamiz.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi (XII bob) mehnat munosabatlariga xos bo'lgan va mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan ish beruvchining moddiy javobgarligi to'g'risidagi quyidagi holatlarni nazarda tutadi:

- 1) mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida xodimga yetkazilgan zarar uchun;
- 2) xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun;
- 3) xodimning mulkiga yetkazilgan zarar uchun;
- 4) xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash.

Ushbu maqolada biz ish beruvchining moddiy javobgarligining boshqa barcha turlarini ko'rib chiqamiz.

### **Materiallar va texnikalar**

Tadqiqot jarayonida ilmiy bilishning umumiy ilmiy va maxsus usullaridan foydalanildi: tizimli, qiyosiy-huquqiy, analitik, mantiqiy, huquqiy va boshqalar. Bu ma'lum darajada ishonchlilik va asoslilikni ta'minlashga imkon berdi.





### Tadqiqot natijalari

Demak, yuqorida ta'kidlaganimizdek, qonunchiligimizda ish beruvchining moddiy javobgarligi uchun 4 turdagi asoslar nazarda tutilgan. Agar biz MDH mamlakatlarning mehnat qonunlarini ko'rib chiqsak va taqqoslasak, quyidagilarni ko'rishimiz mumkin:

Qirg'iziston Respublikasi mehnat kodeksining 20-bobida ish beruvchini moliyaviy javobgarlikka tortish uchun 3 tur yoki asos berilgan. Ular:

1. xodimga mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida yetkazilgan moddiy zarar uchun kompensatsiya;
2. xodimning mulkiga yetkazilgan zararni qoplash;
3. ma'naviy zararni qoplash.

Yuqoridagi ro'yxatdan ko'ribaytish mumkumki bu mamlakat mehnat qonunchiligi bir xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun tovon turkumidagi uchun bermaydi, deb sezilarli bo'ladi.

Agar biz Rossiya Federatsiyasi mehnat kodeksining 38-bobini ko'rib chiqsak [1], ish beruvchining moddiy javobgarligining boshqa holatlarini ko'rishimiz mumkin:

1. xodimga mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida yetkazilgan moddiy zarar uchun kompensatsiya;
2. xodimning mulkiga yetkazilgan zararni qoplash;
3. xodim uchun ish haqi va boshqa to'lovlarni kechikib to'lash uchun kompensatsiya;
4. ma'naviy zararni qoplash.

Bu masala bo'yicha N. Poletaev qonun jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda ish beruvchini moddiy javobgarlikka tortish hollari ro'yxatini kengaytirish imkonini beradi[2].

Ushbu toifadan biz uchinchi asosni Rossiya Federatsiyasi mehnat kodeksining ma'lum bir xususiyati ekanligini ko'rishimiz mumkin. Chunki, uni O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi bilan solishtiradigan bo'lsak, ish haqining kech olinishi, odatda, moddiy javobgarlik holatlarining birinchi toifasiga kiritilganligini payqashimiz mumkin. Ammo, Rossiya Federatsiyasi mehnat kodeksi bu ishni ish beruvchini moliyaviy javobgarlikka tortishning alohida toifasiga kiritdi.

Qozog'iston Respublikasi mehnat kodeksida biz faqat ish beruvchini moliyaviy javobgarlikka tortisni 2 asoslarini, ko'rishimiz mumkin, jumladan [3]:

1. mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida xodimga yetkazilgan zarar uchun;
2. xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun.

Ozarbayjon Respublikasi qonunchiligining xususiyatlaridan biri bu ish beruvchini xodimga nisbatan jinsiy zo'ravonlik taqdirda modiy javobgarlikka tortish asosi mavjud [4], bu qatordagi asos nafaqat O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksida, balki bir qator MDH mamlakatlari mehnat qonunlari ham mavjud emas.

Agar AQSh tajribasini ko'rib chiqadigan bo'lsak, shuni ta'kidlash kerakki, Qo'shma Shtatlarda mehnatni huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyati mehnat





huquqining mustaqil soha sifatida yo'qligidir [5]. Mehnat huquqi (kollektiv mehnat qonuni) va bandlik to'g'risidagi qonun (individual mehnat qonuni) birgalikda biznes huquqining pastki qismini tashkil etadi. Mehnat sohasida yagona kodifikatsiyalangan Qonunchilik akti mavjud emas. Ish beruvchining moddiy javobgarligi xodimga ham berilmaydi, chunki ish beruvchining mulki sug'urta qilinadi. Yuzaga kelgan taqdirda zararni qoplash sug'urta kompaniyalari tomonidan amalga oshiriladi.

Shunday qilib, endi ish beruvchining moddiy javobgarligi turlarini ko'rib chiqamiz.

1. Xodimga ishlash imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish natijasida yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik. O'zbekiston Respublikasining mehnat kodeksi (187-modda) ichki qonunchilikda birinchi marta ish beruvchining mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum etilishi munosabati bilan xodimga yetkazilgan zarar uchun moliyaviy javobgarligini qonuniy belgilab qo'ydi. Bu esa xodimning daromad olmasligiga olib keladi (masalan, ishdan noqonuniy chetlashtirish, mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa isga o'tqazish) yoki bunga olib kelishi mumkin (masalan, mehnat daftarchasini kechiktirib berish, ishni tugatish sababini noto'g'ri talqin qilish xodimning ish topishiga to'sqinlik qiluvchi shartnoma).

Xodimning mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy ravishda mahrum qilinishi ish beruvchining harakatsizligi yoki u tomonidan noqonuniy harakatlar sodir etilishi natijasida yuzaga kelishi mumkin, bu ish beruvchining mehnat shartnomasi yoki maxsus normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan majburiyatlarini bajarmaganligi, masalan, ish beruvchining mehnat shartnomasi yoki maxsus normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan majburiyatlarini bajarmaganligi natijasidir.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 177-moddasiga muvofiq ish beruvchi xodimni nazarda tutilgan mehnat vazifasiga ko'ra ish bilan ta'minlash majburiyatini oladi. Bu shuni anglatadiki, xodimga mehnat shartnomasi bo'yicha bajarilgan ish uchun ishlash va belgilangan ish haqi olish imkoniyati beriladi. Mutaxassisligi, malakasi yoki lavozimi ko'rsatilgan aniq mehnat funktsiyasi mehnat shartnomasi taraflari tomonidan uning zarur shartlaridan biri sifatida kelishib olinadi (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 73-moddasi), ularsiz mehnat shartnomasi mavjud bo'lmaydi.

Kuchga kirgan mehnat shartnomasi ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham qonuniy majburiydir. Mehnat shartnomasi shartlari faqat tomonlarning kelishuvi bilan yozma ravishda o'zgartirilishi mumkin. Shuning uchun, qoida tariqasida, xodim faqat uning mehnat funktsiyasi bilan bog'liq bo'lgan ish turlarini bajarishi shart va ish beruvchi xodimdan mehnat shartnomasida nazarda tutilmagan ishlarni bajarishni bir tomonlama talab qilishga haqli emas. Shunday qilib, qonunda xodimning shartnomada nazarda tutilgan mehnat funktsiyasini bajarishining aniqligi printsipi belgilangan [6].

Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarmaslik uni xodim oldida moddiy javobgarlikka tortishni taqozo etadi. Jumladan, xodim ishdan noqonuniy chetlashtirilgan taqdirda ish beruvchi javobgarlikka tortilishi





mumkin (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 113-moddasi). O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining ushbu moddasida ishdan chetlashtirish xodimni to'xtatib turish sabablari bartaraf etilgunga qadar uning mehnat vazifasini bajarishdan chetlashtirish deb qaraladi.

Bizningcha, bunday tushuncha ma'lum bir mehnat shartnomasiga nisbatan ushbu hodisaning mohiyatini to'liq aks ettirmaydi. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 113-moddasida ko'rsatilgan hollarda xodimlarni ishdan chetlashtirish (ularning ishlashiga to'sqinlik qilish) ish beruvchining so'zsiz yuridik majburiyati hisoblanadi.

Ta'kidlash lozimki, O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ish beruvchining moddiy javobgarligi ayrim hollarda ishdan chetlashtirish kabi holatlar mavjud emas, bu norma mehnat kodeksining alohida moddasida, xususan 113-moddasida nazarda tutilgan. Masalan, Qozog'iston Respublikasi mehnat kodeksi, xususan, 121-modda, Qirg'iziston Respublikasi mehnat kodeksining 275-moddasi [7], Turkmaniston Respublikasi mehnat kodeksining 210 [8] mehnat qilish imkoniyati noqonuniy mahrum qilish bilan bog'liq xodimga zarar hollarda biri uchun beradigan ishdan xodimning noqonuniy ishdan bo'shatish, mehnat kodeksida moddiy javobgarligini ushbu turkumga kiruvchi yo'qligi xarakterli xususiyati hisoblanadi.

#### **Tadqiqot natijalarini tahlil qilish**

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 112-moddasi birinchi qismiga binoan ish beruvchining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi noqonuniy bekor qilingan yoki xodim boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda yuzaga keladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish quyidagi holalarda noqonuniy hisoblanadi:

a) ish beruvchi amaldagi mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibini bajarmagan (masalan, xodimlarni qisqartirish bo'yicha mehnat shartnomasi xodim bilan ikki oy oldin ogohlantirmasdan bekor qilingan);

b) mehnat shartnomasini bekor qilish uchun hech qanday asos yo'q (masalan, xodim ish kuni davomida uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan);

v) xodim shu asosda mehnat shartnomasi bekor qilingan shaxslar doirasiga kiritilmaydi (masalan, ish beruvchining tashabbusi bilan homilador ayol bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin emas, korxonaga to'liq tugatilganidan tashqari);

d) qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Masalan, AQSh qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ro'yxati yo'q [9]. Buning izohi juda oddiy: xodim mehnat shartnomasini erkin bekor qilish huquqiga ega, chunki majburiy mehnat AQSh Konstitutsiyasining 13-tuzatishi bilan taqiqlangan, ish beruvchi ham istalgan vaqtda xodimni ishdan bo'shatish huquqiga ega bo'lishi kerak: bu ish beruvchining huquqlari tengligidan kelib chiqadi. Faqat kamsituvchi asoslar bo'yicha ishdan bo'shatish qonuniy taqiqlanadi.

Tadqiqot ishi mavzusi bilan bog'liq sud amaliyotini o'rganib, biz mehnat shartnomasini noqonuniy ravishda bekor qilish sud amaliyotida eng ko'p uchraydigan





holatlardan biri bo'lib, natijada ish beruvchi javobgarlikka tortiladi va xodimga ma'naviy zararni qoplashi shart degan xulosaga kelamiz.

Masalan, E. Xismatov Toshkent fuqarolik ishlari bo'yicha Yakkasaroy tumanlararo sudiga TTZga qarshi mehnat shartnomasini bekor qilishni noqonuniy deb tan olish, mehnat shartnomasini bekor qilish tahririni o'zgartirish, majburiy ishdan bo'shatilgan vaqt uchun ish haqi to'lash, ma'naviy zararni pul bilan qoplash bo'yicha da'vo bilan murojaat qildi.

Quyidagi holatlar da'vogarning sudga murojaat qilishiga sabab bo'ldi. Da'vogar ayblanuvchiga kapital qo'yilmalar bo'limi boshlig'i sifatida ishlagan. 23 dekabr 2006 yil ish beruvchi da'vogarga xodimlar sonining qisqarishi to'g'risida ogohlantirdi, shundan so'ng uning lavozimi qisqartirildi, ish beruvchi tomonidan boshqa ish taqdim etilmadi, mehnat daftarchasi berilmadi.

Da'vogar mehnat shartnomasini bekor qilishga rozi bo'lmadi. Uning fikricha, u ishdan bo'shatilmagan, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi Tahrirni o'z iltimosiga binoan mehnat shartnomasini bekor qilish bilan o'zgartirishni, sudlanuvchidan majburiy ishdan bo'shatish va ma'naviy zarar uchun pul kompensatsiyasi uchun ish haqini to'lashni so'ragan.

Ish materiallari va da'vogarning mehnat shartnomasini bekor qilish holatlarini o'rganib chiqib, sud E. Xismatovning mehnat shartnomasini "TTZ" kapital qo'yilmalar boshqarmasi boshlig'i lavozimidan 25 yil 2003 yanvardan bekor qilishni noqonuniy deb topdi. Sud sudlanuvchiga buyruq berdi: 1) E. Xismatov bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi Tahrirni o'zgartirish: E. Xismatov bilan mehnat shartnomani O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 100-modda 2-qism 4-bandimas balki, 99-moddasi - o'z xohishi bilan mehnat shartnomani bekor qilishga o'zgartirish; 2) sudlanuvchidan O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining da'vogarning foydasiga 328260 so'm miqdorida majburiy bo'lmagan vaqt uchun ish haqi, 100000 so'm miqdorida ma'naviy zarar uchun pul kompensatsiyasi belgilandi.

Ushbu ish 6 iyul 2007 yil apellyatsiya tartibida ko'rib chiqildi, Toshkent shahar sudining fuqarolik ishlari bo'yicha hay'ati quyidagilarni aniqladi: "Toshkent shahar Yakkasaroy tumanlararo sudining 20 may 2007 yildagi qarori o'zgarishsiz qoldirilsin va" TTZ " ning apellyatsiyasi – qoniqarsiz deb topildi [10].

Bunday hollarda xodimga majburiy ishdan bo'shagan vaqt uchun o'rtacha ish haqi to'lash shaklida moddiy zarar qoplanadi. Biroq, bu yerda quyidagi muammo mavjud. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 275-moddasi 3-qismiga muvofiq, "mehnat shartnomasini noqonuniy bekor qilish, boshqa ishga noqonuniy o'tkazish yoki ishdan noqonuniy chetlashtirish oqibatida majburan chetlashtirilgan vaqtdagi xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari ko'rib chiqilayotganda xodimning pul da'volari mehnat nizolarini ko'rib chiqish organi tomonidan bir yildan ortiq bo'lmagan muddat qondirildi". M. Yu Gasanov qayd etganidek: "O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi 275-moddasining uchinchi qismi mazmunida xodimning mehnat huquqlari yetarli darajada himoya qilinmaydi va uning manfaatlari hisobga





olinmaydi. Bu boshqa ishga noqonuniy o'tkazish yoki mehnat shartnomasi noqonuniy bekor oqibatida pullik majburiy absenteeism vaqtida ushbu maqolada nazarda tutilgan cheklashlarni asosli deb tan olish qiyin [11].

Bundan tashqari, bu qoida umumiy huquqiy tamoyillarga zid keladi. Ish beruvchining aybi bilan xodim bilan mehnat shartnomasi noqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim noqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan va shu bilan birga xodimning moddiy zararni to'liq qoplash huquqi cheklangan.

Bir savol tug'iladi. Bu holatda zararni qoplash bo'yicha mehnat shartnomasi noqonuniy ravishda bekor qilingan xodimlarning huquqlarini to'liq tiklash haqida gapirish mumkinmi?

Shu o'rinda bir qator MDH davlatlari tajribasiga murojaat qilish mumkin bo'lar edi.

Xususan, Rossiya Federatsiyasida 1997 yil mart oyida ushbu cheklov bekor qilindi. Ushbu holatlar munosabati bilan xodimlar tomonidan olinmagan ish haqi ularga butun vaqt davomida, ya'ni to'liq to'lanadi.

Yuqoridagilar munosabati bilan O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksiga tegishli o'zgartirishlar kiritish va xodimning pul talablarini bir yillik muddatni cheklamagan holda to'liq qondirish maqsadga muvofiq ko'rinadi.

Shu munosabat bilan ilmiy adabiyotlarda mavjud bo'lgan umumiy qabul qilingan nuqtai nazarni qo'llab-quvvatlashning iloji yo'q, unga ko'ra "qonunda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi ro'yxati xodimning erkin ishlashi va uni asossiz ravishda himoya qilish huquqining muhim kafolati hisoblanadi [12]."

Yuqoridagilar ish beruvchining moddiy javobgarligi sohasida yuzaga kelgan salbiy vaziyatni bartaraf etish zaruratini yuzaga keltiradi. Shu munosabat bilan, mehnat huquqi fanida, ushbu normada keltirilgan qoida, ish beruvchini noqonuniy ravishda mahrum qilishning barcha holatlarida, u olmagan daromadlarini qoplash uchun ishlashga majbur qilish, universal (umumiy) belgi berish majburiyatini nazarda tutadi, buning uchun ushbu norma mazmunidan xodimni mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilish holatlari ro'yxatini chiqarib tashlash kerak [13].

Amaliyotga asoslanib, shuni ta'kidlash kerakki, ish beruvchining qonuni buzishining mohiyati muhim emas, lekin uning javobgarligi faqat xodim moddiy zarar yetkazsa (daromadni to'liq yoki qisman yo'qotish). Masalan, xodimni haq yo'qotmasdan boshqa ishga qonunga xilof ravishda o'tkazgan taqdirda, ish beruvchi faqat O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 187, 237-moddalari normalariga binoan xodimga ma'naviy zarar yetkazgani uchun moddiy javobgar bo'ladi.

Boshqa ishga o'tkazish noqonuniy quyidagi hollatlarda hisoblanadi: xodim uning yozma roziligisiz boshqa doimiy ishga o'tkazilganda (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 92-moddasi); o'tkazish, sanoat zarurati tug'ilganda, bunday o'tkazmalar uchun belgilangan muddatdan ortiq muddatga amalga oshiriladi yoki ishga xodimning sog'lig'i uchun kontrendikedir va hokazo. Ish beruvchining qonun buzilishi xodimni ishlash imkoniyatidan mahrum qilgan va moddiy zarar yetkazgan hollarda, qonunga







muvofiq, majburiy ishdan bo'shatish xodimning qonunda belgilangan tartibda o'rtacha ish haqi miqdorida to'lanadi. Agar xodim ish beruvchining buyrug'i bilan boshqa ishga o'tgan bo'lsa-yu, lekin o'tkazish uning roziligisiz amalga oshirilgan bo'lsa, avvalgi ish uchun ish haqi bilan yangi ish o'rni o'rtasidagi farq noqonuniy o'tkazishning butun vaqti uchun to'lanadi.

Bu ish beruvchining moddiy javobgarligini tartibga soluvchi qonun hujjatlarining aniqligiga va qabul qilingan qarorlarning qonuniyligiga bog'liq bo'lgan aniqlik va aniqlik bilan aytib o'tilgan toifasini o'rganishni talab qiladi. ish. Uning mazmuniga ko'ra, u tarkibida bir nechta tushunchalarga ega bo'lgan murakkab tarkibiy shakllanish bo'lib, ularning har biri ma'lum bir mavzu haqida o'z ma'lumotlarini olib yuradi. Shunga qaramay, tushunchalarning mantiqiy bog'lanishi natijasida ularning hech biri mustaqil bo'lib qolmaydi, ularning barchasi o'zaro bir-birini belgilaydi. Ular o'rtasidagi qarama-qarshilik ularning ma'nosi (mazmuni) biri ikkinchisi orqali ochib berilishida namoyon bo'ladi: keyingi tushuncha oldingisiga xos xususiyatni o'z ichiga oladi. Shuning uchun, "boshqa ishga noqonuniy o'tkazish" toifasiga to'liq tavsif berish va shu bilan u haqida to'liq tushunchaga ega bo'lish uchun, avvalambor, ularni ob'ektiv ravishda o'rganishni talab qiladigan "xodimlarni ko'chirish" va "boshqa ish" tushunchalarini aniqlash kerak.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 273-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilingan yoki noqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni qayta tiklash to'g'risidagi sud qarori zudlik bilan ijro etilishi lozim. Zudlik bilan ijro etish shuni anglatadiki, xodim sud qarori qabul qilingan kundan keyin tiklanishi kerak, ammo bu ish beruvchini bunday qaror ustidan shikoyat qilish huquqidan mahrum qilmaydi.

Yuqorida aytib o'tilganidek, ish beruvchi xodimga o'rtacha ish haqi miqdorida moddiy zararni qonunda belgilangan muddatlarda majburiy ishdan bo'shatish yoki kam haq to'lanadigan ishni bajarish vaqtidagi daromadlar farqi bilan qoplaydi. Agar o'rtacha daromad avvalgi ishga tiklangan xodimning foydasiga qoplansa yoki mehnat shartnomasini bekor qilish noto'g'ri deb tan olinsa, unga to'lanadigan keramika to'lovi qoplanishi kerak.

Ish beruvchi xodimning avvalgi ishga tiklash to'g'risidagi sud qarorida ko'rsatilgan barcha pul talablarini qondirishi, shu jumladan ma'naviy zararni qoplashi va avvalgi ishga tiklangan xodimga O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksida kafolatlangan boshqa summalarni to'lashi shart.

Mehnat shartnomasi xodim bilan qonunda nazarda tutilgan asoslar bo'yicha bekor qilinadi. Bu xodimning ma'lum bir mehnat funktsiyasini bajarish majburiyatini va ish beruvchining xodimga ish haqi to'lash majburiyatini bekor qiladi.

Shu bilan birga, ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 109-moddasiga muvofiq xodimga mehnat shartnomasi bekor qilingan kun (ishning oxirgi kuni) da o'z mehnat daftarchasini berishi shart. Agar ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimga mehnat daftarchasini bermasa, u holda u noqonuniy ravishda





xodimni boshqa ishga kirish va u erda ish haqi olish imkoniyatidan mahrum qiladi. Bu xodimning mehnat qilish huquqidan mahrum qilishdan boshqa narsa emas. Bunday hollarda ish beruvchi xodimning daromadlarini to'lashga majburdir, chunki uning noqonuniy xatti-harakati xodimning boshqa ish beruvchi bilan mehnat shartnomasini tuzishiga va ish haqi olishiga to'sqinlik qiladi. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 188-moddasi) ish beruvchi zimmasiga moddiy zararni daromad to'lash shaklida qoplash majburiyatini yuklaydi.

Yuqorida sanab o'tilgan ish beruvchining moddiy javobgarligi holatlaridan tashqari, mehnat qonunchiligini buzish, xususan, ishga qabul qilishdan noqonuniy voz kechish hollarida ham sodir bo'ladi (O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 78-moddasi).

Binobarin, agar mehnat shartnomasini rad etish yoki o'z vaqtida tuzish natijasida xodim majburiy ravishda ishdan bo'shatilgan bo'lsa, u holda ish beruvchi mehnat shartnomasi noqonuniy ravishda bekor qilingan xodimning majburiy ishdan bo'shatilganligi uchun to'lash uchun belgilangan qoidalarga nisbatan unga moddiy zararni qoplashi shart.

Ish beruvchining xodim oldidagi moddiy javobgarligi, shuningdek, ish beruvchining mehnat nizolarini ko'rib chiqish organining qarorini ijro etishdan bosh tortishi yoki o'z vaqtida bajarmagan taqdirda ham yuzaga keladi[14].

Ish beruvchining moddiy javobgarligi, shuningdek, ushbu ish beruvchida ishlashni istagan yoki ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi bilan bog'liq bo'lgan shaxsga nisbatan kamsitish holatlarida ham yuzaga keladi.

2. Xodimning mulkiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik. Yuqorida qayd etilganidek, O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksida mehnatkashlarning huquqlarini himoya qilish va himoya qilishga qaratilgan vositalarning butun tizimi nazarda tutilgan. Shu bilan birga, ish beruvchi moddiy javobgarlik sub'ekti sifatida faqat mulkiy xarakterdagi majburiyatlarni buzgan hollarda, buning sababi bo'lsa, mulkiy huquqbuzarlik yoki mehnat mulkiy huquqbuzarligi deb ataladi.

Ish beruvchining xodim oldidagi moddiy javobgarligi turlari orasida xodimning shaxsiy mulkini to'g'ri himoya qilish uchun javobgarlik ma'lum bir o'rinni egallaydi. Birinchi marta bunday javobgarlik mehnat qonunchiligida qonuniy ravishda mustahkamlandi. Shunday qilib, O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 196-moddasiga binoan, mehnat shartnomasi bo'yicha o'z vazifalarini noto'g'ri bajarishi natijasida xodimning shaxsiy buyumlariga yoki boshqa mol-mulkiga zarar yetkazgan ish beruvchi ushbu zararni natura shaklida qoplaydi. Agar zararni natura shaklida yoki xodimning roziligi bilan qoplash imkonsiz bo'lsa, mol-mulk qiymati ushbu hududda qo'llaniladigan narxlarda to'liq qoplanadi.

Bu mehnat qonunchiligi orqali xodimning mulkiy huquqlarini himoya qilishni anglatadi.





Ushbu normaning tahlili shuni ko'rsatadiki, moddiy javobgarlik turlarining har birining o'ziga xos xususiyati, shu asosda qonun chiqaruvchi ularni mehnat javobgarligining yagona toifasiga birlashtirgan holda, uni, qoida tariqasida, ayb bilan yetkazilgan zararni qoplash majburiyatini yuklash shaklida amalga oshirishdir mehnat munosabatlarining bir tomoni boshqa tomonga. Bu holatdan, o'z navbatida, mulkiy xarakter va kompensatorlik xususiyati kabi moddiy javobgarlikning xususiyatlariga amal qilinadi [15]. Shu bilan birga, zarar tushunchasi va uning kattaligini hisoblash usuli javobgarlik toifasi uchun alohida ahamiyatga ega, chunki javobgarlikning asosi, hajmi va tabiati ularning qanday tushunilishiga bog'liq. Zarar tushunchasi aslida zarar tushunchasi bilan bir xil ekanligi haqidagi adabiyotlarda ifodalangan pozitsiyaga qo'shilamiz [16].

I. O. Snigireva fikri bo'yicha: "xodimning mulkiga zarar yetkazish holatlari Kodeksda ko'rsatilmagan. Binobarin, ish beruvchining moddiy javobgarligi ish beruvchining noqonuniy aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan xodimning mulkiga yetkazilgan zararining barcha holatlarida yuzaga keladi[17]". K. N. Gusov ham bir xil fikr bildiradi. Biroq, tushunish qiyin bo'lgan bu pozitsiya bilan rozi bo'lish deyarli mumkin emas. Ushbu mualliflarning ta'kidlashicha, agar ish beruvchi faqat xodimning mol-mulki uchun javobgar bo'lsa, uning xavfsizligini ta'minlashi shart bo'lsa, unda mutlaqo oqilona savol tug'iladi: ish beruvchi qanday xodimning mol-mulkini himoya qilishi shart? Bu olimlar bu savolga javob bermaydilar. Biz uni mehnat qonunchiligida ham topa olmaymiz, chunki unda ish beruvchining xavfsizligi ta'minlanishi kerak bo'lgan xodimning shaxsiy buyumlari ro'yxati mavjud emas.

Binobarin, ish beruvchining moddiy javobgarligi ish beruvchining noqonuniy aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan xodimning mulkiga yetkazilgan zararining barcha holatlarida yuzaga keladi.

MDH mamlakatlari mehnat qonunchiligi [18], Ozarbayjon Respublikasi bundan mustasno, bundan tashqari, ishchining mulkiga zarar ishlarni keltiraman emas, aytganda.

Lekin, Ozarbayjon Respublikasi esa, (mehnat kodeksining 195-moddasi) bevosita mol-mulkka yetkazilgan zararining o'rnini qoplash, ya'ni zarar yetkazish, shaxsiy buyumlarni yoki xodimning boshqa mol-mulkini o'g'irlashni ish beruvchi tomonidan ularni muhofaza qilish, saqlash, shuningdek, ushbu buyumlarning jismoniy eskirishi tufayli zarar.

Shu bilan birga, shuni ta'kidlash kerakki, ish beruvchi xodimning barcha mol-mulki emas, balki faqat uning xavfsizligini ta'minlashi shart bo'lgan xavfsizligi uchun javobgardir (masalan, xodimning shaxsiy kiyimining xavfsizligi uni saqlash uchun maxsus belgilangan joyda xodim ish berganida. kombinezonlarda ishlash; ish beruvchining manfaatlari uchun ishlatiladigan xodimlarning vositalari, jihozlari, mexanizmlari, mol-mulkining xavfsizligi unga foydalanishga topshirildi), ya'ni tuzilgan mehnat shartnomasiga binoan xodimning mehnat funksiyasini bajarish jarayonida bilvosita ishtirok etadigan mulk.





Shunday qilib, ish beruvchining xodimning mulkiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarligi, ikkinchisi mehnat shartnomasi bo'yicha majburiyatlarni bajaranda sodir bo'ladi, ya'ni bunday javobgarlik ham xodimning mulkiy qadriyatlari — uskunalar, mexanizmlar, vositalar, materiallar, yarim tayyor mahsulotlardan bevosita foydalanish bilan bog'liq va mulkni mehnat jarayoniga bilvosita jalb qilish bilan.

Bundan tashqari, xodimning mol-mulki tarkibini aniqlashga urinib, B. V. Prasolov "xodimning mulki" atamasi mulkning ikki turini o'z ichiga oladi degan xulosaga keladi: ish beruvchi tomonidan "xodimga ishonib topshirilgan mulk" va "xodimning shaxsiy mulki". Shaxsiy mulk, o'z navbatida, "ish beruvchining manfaati uchun foydalanilmaydigan shaxsiy mulk" va "ish beruvchining manfaati uchun foydalaniladigan xodimning shaxsiy mulki"ga bo'linadi [19].

Boshqalar xodimning mol-mulki ro'yxatida uning ko'p narsalari ikki guruhga bo'lingan degan fikrni bildiradilar:

1. Ish beruvchining roziligi yoki bilimi bilan uning manfaatlari uchun mehnat vazifalarini bajarishda foydalanadigan, ya'ni mehnat jarayonida bevosita ishtirok etadigan mulk huquqi bo'yicha unga tegishli bo'lgan xodimning shaxsiy buyumlari;

2. Mulk huquqi bilan unga tegishli bo'lgan xodimning shaxsiy buyumlari, bilvosita uning ishlashi ish vazifalarini munosabati bilan mehnat jarayoniga jalb qilingan.

Ish beruvchining aybi bilan ko'rsatilgan mol-mulk yo'qotilganda yoki shikastlanganda xodim unga yetkazilgan zararining o'rnini qoplaydi.

3. Xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni ish beruvchi tomonidan qoplash.

Yaqin vaqtgacha amaldagi mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan huquqlarni o'zaro amalga oshirish va majburiyatlarni bajarish jarayonida noqonuniy harakatlar (harakatsizlik) tufayli xodimga yetkazilgan ma'naviy zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi munosabatlarini tartibga soluvchi normalar mavjud emas edi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi 2-moddasining 187-qismiga muvofiq ma'naviy zarar (jismoniy yoki ma'naviy azob) pul yoki boshqa moddiy shaklda hamda ish beruvchi bilan xodim o'rtasida kelishilgan holda belgilangan miqdorda qoplanadi va xodim vafot etgan taqdirda bajarish bilan bog'liq ish beruvchi va vafot etgan xodimning oila a'zolari o'rtasidagi kelishuvga binoan mehnat vazifalari. Ma'naviy zararni qoplash bo'yicha nizo kelib chiqqan taqdirda bu masala sud tomonidan ko'rib chiqiladi.

Ma'naviy zararni qoplash to'g'risidagi amaldagi qonun hujjatlarini qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 7 yil 28 apreldagi 2000-sonli "ma'naviy zararni qoplash to'g'risidagi qonun hujjatlarini qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarorida bayon etilgan.

Ushbu qarorning 2-bandiga ko'ra, "ma'naviy zarar deganda axloqiy va jismoniy azob-uqubatlar (xo'rlik, jismoniy og'riq, pastkashlik, jabrlanuvchiga nisbatan sodir





etilgan huquqbuzarlik natijasida sodir etilgan harakatlar (harakatsizlik, tajribali (tajribali) noqulaylik tushuniladi".

Xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash qoidalarini belgilovchi asosiy norma O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 187-moddasi bo'lib, unda ma'naviy zarar (jismoniy yoki ma'naviy azob) pul yoki boshqa moddiy shaklda hamda ish beruvchi va xodim o'rtasida kelishilgan holda belgilangan miqdorda qoplanadi va mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq bo'lgan xodim vafot etgan taqdirda, ish beruvchi va vafot etgan xodimning oila a'zolari o'rtasidagi kelishuvga binoan.

O'zbekiston Respublikasi oliy sudi Plenumining 28 aprel 2000 yil 7-son "ma'naviy zararni qoplash to'g'risidagi qonun hujjatlarini qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida" gi qarorida shunday deyilgan: "mehnat kodeksining 112-moddasiga muvofiq sud ish beruvchini mehnat shartnomasini noqonuniy bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish munosabati bilan xodimga yetkazilgan ma'naviy azobni qoplash".

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 19 dekabr 2003 yildagi "xodimning o'z ish vazifalarini bajarishi munosabati bilan hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash to'g'risidagi nizolarda sud amaliyoti to'g'risida"gi qarorida ko'rsatilganidek ma'naviy zararni qoplash usuli va miqdori haqida sudlar O'zbekiston Respublikasi fuqarolik kodeksining 1022-moddasiga asoslanishlari lozim.

Afsuski, ma'naviy zarar tushunchasi va uni qoplash asoslari mehnat kodeksida tegishli huquqiy jihatdan mustahkamlanmagan, natijada huquq-tartibot idoralari xodimlari hanuzgacha O'zbekiston Respublikasi fuqarolik kodeksining 99-100-moddalarida belgilangan shu kabi tushunchalarga murojaat qilishga majbur bo'lmoqdalar.

### **Xulosalar**

Ish vazifalarini bajarish munosabati bilan xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining javobgarligini huquqiy tartibga solishning nazariy jihatlari, Qonunchilik tahlili va amalda yuzaga keladigan masalalar bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar bir qator aniq amaliy takliflarni shakllantirishga imkon beradi.

1. Birinchi. Hozirgi vaqtda, masalan, mehnat kodeksining 186-moddasi "moddiy javobgarlik kelib chiqish shartlari"ni qo'llash borasida qonun bilan qaror qabul qilish yoki O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi darajasida tushuntirish qabul qilish lozim. Bu ish beruvchining moliyaviy javobgarligi uchun ko'proq amal qiladi.

2. Ikkinchisi. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi 185- moddasiga o'zgartirish kiritish, ya'ni mehnat qonunchiligida moddiy javobgarlikka nisbatan qo'llaniladigan zarar tushunchasini belgilash talab etiladi. Masalan, zarar – bu bir tomonning o'z mulkiga nisbatan ikkinchisiga yetkazgan haqiqiy oqibatidir. Shu bilan birga, ish beruvchi xodimni haqiqiy zararni ham, yo'qotilgan foydani ham qoplaydi, xodim esa faqat haqiqiy zararni qoplaydi deb tushunish kerak. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 12-bobiga ish beruvchi tomonidan zararni qoplash tushunchasi izohlanishi lozim bo'lgan norma kiritilishi lozim.





3. Uchinchi. O'zR mehnat kodeksining 196-moddasida ish beruvchining xodimning mol-mulkiga etkazilgan zararni qoplash majburiyati belgilangan, ammo ushbu moddaning qoidalarida mulkka zarar etkazish nima ekanligi to'g'risida tushuntirish berilmagan. Shuning uchun ushbu normada, ish beruvchining xodimning mulkiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo'lgan holatlarning to'liq ro'yxatini belgilashimiz kerak. Masalan, ushbu holatlarga quyidagilar kiradi: tashkilotning joyida va xodimning mol-mulkini saqlash uchun mo'ljallangan boshqa joylarda saqlanadigan xodimning shaxsiy buyumlariga zarar yetkazish, yo'qotish; ish beruvchining xodimning mol-mulkini himoya qilishni ta'minlash majburiyatini bajarmaganligi; ish beruvchining xodimlarning mol-mulkiga shaxsiy zarar yetkazishi.

Shunday qilib, taklif qilingan o'zgarishlar yordamida sud mehnat munosabatlari taraflari o'rtasidagi nizolarni tez va samarali hal qila oladi, bu esa ish beruvchiga nisbatan moddiy javobgarlikni qo'llash masalalarini tartibga solish sohasidagi faoliyatini samarali amalga oshirishga imkon beradi.

#### REFERENCES:

1. Rossiya Federatsiyasining mehnat kodeksi (24.04.2020 yildagi o'zgartish va qo'shimchalar bilan) [Labor Code of the Russian Federation] (with amendments and additions of 04/24/2020)

<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>

2. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2011. – С.133 [Gusov K. N., Poletaev Yu. N. Responsibility under Russian labor law. Moscow: Prospect, 2011. – p.133]

3. Qozog'iston Respublikasining 2015 yil 23 noyabrdagi 414-V-sonli mehnat kodeksi (05.04.2020 yildagi o'zgartish va qo'shimchalar bilan) [Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V (with amendments and additions dated 05.04.2020)]

[https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832)

4. Ozarbayjon Respublikasining mehnat kodeksi (2019 yil 3 dekabrda o'zgartish va qo'shimchalar bilan) [Labor Code of the Republic of Azerbaijan (with amendments and additions of December 3, 2019)]

[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30420364](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30420364)

5. Национальный закон США О трудовых отношениях (НЗТО или Закон; Титул 29 Свода законов США, §§ 151–169 [Титул 29, Глава 7, Подглава II, Свод законов США] [The National Labor Relations Act of the USA (NZTO or the Law; Title 29 of the Code of Laws of the USA, §§ 151-169 [Title 29, Chapter 7, Sub-Chapter II, Code of Laws of the USA]

<https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-4094/the-nlra-text-of-the-act-rus.pdf>





6. Шоисломова, Ситора Саидовна. "Процессуальные особенности привлечения работника к дисциплинарной ответственности по законодательству зарубежных стран." *Science and Education* 3.5 (2022): 1864-1871. [Shoislomova, Sitora Saidovna. "Procedural features of bringing an employee to disciplinary responsibility under the legislation of foreign countries." *Science and Education* 3.5 (2022): 1864-1871.]

7. Qirg'iziston Respublikasi mehnat kodeksi (2019 yil 31 dekabr holatiga o'zgartirish va qo'shimchalar bilan) [Labor Code of the Kyrgyz Republic (as of December 31, 2019 with amendments and additions)] [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=30296269](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30296269)

8. Turkmanistonning "Turkmaniston mehnat kodeksini tasdiqlash va kuchga kiritish to'g'risida" gi qonuni (Turkmaniston Majlisi bayonnomasi, 2009 y., 2-son, 30-modda) 05.06 holatiga kiritilgan o'zgartirish va qo'shimchalar bilan. 2019 yil. [Turkmen law" on approval and entry into force of the Turkmen labor code" (protocol of the meeting of Turkmenistan, 2009, No. 2, Article 30) with amendments and additions to state 05.06. 2019 year.] <http://turkmenistan.gov.tm/?id=14529>

9. Шоисломова, Ситора Саидовна. "Понятие и виды дисциплинарных взысканий в трудовом законодательстве Республики Узбекистан." *Science and Education* 3.3 (2022): 1184-1192 [Shoislomova, Sitora Saidovna. "The concept and types of disciplinary penalties in the labor legislation of the Republic of Uzbekistan." *Science and Education* 3.3 (2022): 1184-1192.]

10. Yakkasaroy fuqarolik ishlari bo'yicha tumanlararo sud arxivi, 2017 yil. [Inter-District Court archives of yakkasaray civil cases, 2017 year.]

11. Гасанов М. Трудовой кодекс Республики Узбекистан: вопросы дальнейшего совершенствования / «Справочник по кадровым вопросам», № 3, 2007. – С. 65–69 [Hasanov M. Labor Code of the Republic of Uzbekistan: issues of further improvement / "Handbook on personnel issues", No. 3, 2007. – pp. 65-69]

12. Савин В. Т. Проблемы конструкции правовой нормы, регулирующей материальную ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться // Бизнес в законе, М., 2014. № 6 – С.13 [Savin V. T. Problems of the construction of a legal norm regulating the material liability of an employer for the unlawful deprivation of an employee of the opportunity to work // Business in law, Moscow, 2014. No. 6 – p.13] <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-konstruktsii-pravovoy-normy-reguliruyushey-materialnuyu-otvetstvennost-rabotodatelaya-za-nezakonnoe-lishenie-rabotnika>

13. Щенников В. А. Понятие ущерба при привлечении работодателя к материальной ответственности перед работником по российскому трудовому праву, М., 2017 г. – С. 58 [Schennikov V. A. The concept of damage when an employer is held liable to an employee under Russian labor law, Moscow, 2017 – p. 58]





<https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-uscherba-pri-privlechenii-rabotodatelaya-k-materialnoy-otvetstvennosti-pered-rabotnikom-po-rossiyskomu-trudovomu-pravu>

14. Ибрагимова А. И. Гражданско-правовая сущность и определение понятий вреда и убытков // Бизнес в законе. М., 2013. № 5 – С.40 [Ibragimova A. I. Civil-legal essence and definition of the concepts of harm and loss // Business in law. Moscow, 2013. No. 5 – p.40]

15. Шоисломова, Ситора, and Хуршида Бурханходжаева. "Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работника." *Общество и инновации* 2.11/S (2021): 384-393. [Shoislomova, Sitora, and Khurshida Burkhanhodzhayeva. "Legal regulation of employee disciplinary responsibility." *Society and Innovations* 2.11/S (2021): 384-393.]

16. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность по российскому трудовому праву: научно- практическое пособие. – М.: Проспект, 2011. – С. 272 [Gusov K. N., Poletaev Yu. N. Material liability under Russian labor law: a scientific and practical guide. - М.: Prospect, 2011. – P. 272]

17. Савин В. Т. Понятие правовой категории «имущество работника», за причиненный ущерб которому наступает материальная ответственность работодателя, М., 2018 г. – С.150 [Savin V. T. The concept of the legal category "employee's property", for the damage caused to which the employer is financially liable, М., 2018 – p.150] <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-pravovoy-kategorii-imuschestvo-rabotnika-za-prichinyonnyy-uscherb-kotoromu-nastupaet-materialnaya-otvetstvennost>

18. Shoislomova, Sitora. "LEGAL REGULATION OF THE DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYEE." *World Bulletin of Management and Law* 15 (2022): 119-124.

19. Прасолов Б. В. Правовое регулирование отношений, связанных с использованием личного имущества работника в интересах работодателя: Автореф. ... дис. канд. юрид. наук. – М., 2013. – С.19 [Prasolov B. V. Legal regulation of relations related to the use of personal property of an employee in the interests of the employer: Abstract. ... dis. cand. jurid. Sciences. – М., 2013. – p.19]

