



ORIENTAL JOURNAL OF HISTORY, POLITICS AND LAW

journal homepage:

<https://www.supportscience.uz/index.php/ojhpl>

CONCEPT, IMPORTANCE, AND CAUSES OF HARM CAUSED TO EMPLOYEES

Laziz Omonov

Department Officer Captain

Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan, Tashkent City Guard

Tashkent, Uzbekistan

E-mail: lazizomonov94@mail.ru**Shokhrukh Mirhalikov**

Department Officer Captain

Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan, Tashkent City Guard

Tashkent, Uzbekistan

E-mail: mirhalikovsh@gmail.com

ABOUT ARTICLE

Key words: Labor Code, labor law, legal protection, employer, employee, damage, moral damage, compensation, mechanism for compensation for damage.

Received: 19.05.25**Accepted:** 21.05.25**Published:** 23.05.25

Abstract: The article studies the institution, types and mechanisms of compensation for damage caused to employees based on the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. The research work analyzes various forms of damage caused to employees, which is one of the most important components of labor law, the norms of labor law related to them and methods of effective compensation for them. Also, the legal relations between employers and employees, legal issues arising in the field of compensation for employee damage and methods of resolving them are considered in detail.

XODIMLARGA YETKAZILGAN ZARARNI QOPLASH TUSHUNCHASI, AHAMIYATI VA KELIB CHIQISH SABABLARI

Laziz Omonov

kapitan

O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Toshkent shahar qo'riqlash boshqarmasi

Toshkent, O'zbekiston

E-mail: lazizomonov94@mail.ru**Shohrux Mirholiqov**

kapitan

O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Toshkent shahar qo'riqlash boshqarmasi

Toshkent, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit soʻzlar: Mehnat kodeksi, mehnat huquqi, huquqiy himoya, ish beruvchi, xodim, zarar, maʼnaviy zarar, qoplash, zararni qoplash mexanizmi.

Annotatsiya: Maqolada Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi asosida xodimlarga yetkazilgan zararni qoplash instituti, turlari va qoplash mexanizmlari oʻrganiladi. Tadqiqot ishda mehnat huquqining eng muhim tarkibiy qismlaridan biri boʻlgan xodimlarga yetkazilgan zararining turli shakllari, ular bilan bogʻliq mehnat qonunchiligi normalari va ularni samarali tarzda qoplash usullari tahlil qilinadi. Shuningdek, ish beruvchilar va xodimlar oʻrtasidagi huquqiy munosabatlar, xodimlarning zararlarini qoplash boʻyicha yuzaga keladigan huquqiy masalalar hamda ularni hal etish usullari batafsil koʻrib chiqiladi.

**ПОНИМАНИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ УЩЕРБА,
ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКАМ**

Лазиз Омонов

Капитан

Министерство внутренних дел Республики Узбекистан, Управление охраны города
Ташкента

Ташкент, Узбекистан

E-mail: lazizomonov94@mail.ru

Шохрух Мирхаликов

Капитан

Министерство внутренних дел Республики Узбекистан, Управление охраны города
Ташкента

Ташкент, Узбекистан

E-mail: mirhalikovsh@gmail.com

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: Трудовой кодекс, трудовое право, правовая защита, работодатель, работник, ущерб, моральный вред, компенсация, механизм возмещения ущерба.

Аннотация: В статье исследуются институт, виды и механизмы возмещения вреда, причиненного работникам, на основании Трудового кодекса Республики Узбекистан. В научной работе анализируются различные формы вреда, причиненного работникам, являющиеся одной из важнейших составляющих трудового права, связанные с ними нормы трудового права и способы их эффективного возмещения. В нем также подробно рассматриваются правовые отношения между работодателями и работниками, правовые вопросы,

KIRISH.

Bugungi kunda mehnat huquqini rivojlantirish, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlash har qanday demokratik jamiyatning ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasida olib borilayotgan islohotlar jarayonida fuqarolarning mehnatga oid konstitutsiyaviy huquqlarini ta'minlash, ayniqsa ishlab chiqarish jarayonida xodimlarga yetkazilishi mumkin bo'lgan moddiy va ma'naviy zararlarning oldini olish va yuzaga kelgan zararlarni qoplash mexanizmlarini takomillashtirish masalalariga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Xodimlarga yetkazilgan zararni qoplash instituti mehnat huquqining muhim institutlaridan biri bo'lib, u xodimning mehnat faoliyati davomida sog'lig'i, mol-mulki yoki ma'naviy holatiga etkazilgan zararni qonuniy asosda tiklashga xizmat qiladi. Bu institut nafaqat xodimning huquqiy holatini mustahkamlash, balki ish beruvchining javobgarlik doirasini belgilash, mehnat jarayonini yanada adolatli va xavfsiz tashkil etishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, zamonaviy ishlab chiqarish texnologiyalarining jadal rivojlanishi, ba'zi hollarda xavfli va noqulay mehnat sharoitlarining mavjudligi xodimlarga zarar yetkazilish xavfini oshirmoqda. Bu esa zararlarni aniqlash, huquqiy baholash va ularni qoplash tizimining samarali ishlashini talab qiladi. Amaliyotda zarar qoplash masalalarida huquqiy nizolar, xodimlarning o'z huquqlaridan bexabar bo'lishi, ish beruvchilarning javobgarlikdan qochishga urinishlari kabi holatlar uchrab turadi.

TADQIQOTNING USULLARI.

Xodimlarga yetkazilgan zararlarni qoplash masalasi mehnat huquqi doirasida ko'plab olimlar tomonidan tadqiq etilgan. Xususan, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida xodimlarga ishlab chiqarish jarayonida yetkazilgan zararlarni qoplash tartibi aniq belgilangan bo'lib, bu mehnat huquqlarining kafolatlanganligini ko'rsatadi [1].

Yuridik fanlari doktori A.M.Qodirov o'zining "Mehnat huquqi asoslari" nomli risolasida xodimlarga yetkazilgan zararlarni qoplash masalalarini chuqur yoritadi. U o'z tadqiqotida zarar turlari (moddiy va ma'naviy) va ularni aniqlash mezonlariga alohida e'tibor qaratadi. Muallifga ko'ra, "ish beruvchining har qanday huquqbuzarligi bevosita xodim manfaatlariga zarar yetkazishi mumkin va bu holatda davlat mehnat organlarining roli muhimdir" [2].

Yana bir muhim tadqiqot T. S. Ergashev tomonidan amalga oshirilgan bo'lib, u o'z maqolasida ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar natijasida xodimlarga etkazilgan zararlar statistikasini tahlil qiladi. U quyidagicha xulosa qiladi: "Zararni qoplash tizimining mukammal bo'lmasligi ko'plab huquqiy nizolarning yuzaga kelishiga olib kelmoqda"[3].

Shuningdek, B. M. Rasulovning “Mehnat huquqida ish beruvchining javobgarlik choralari” nomli ilmiy maqolasida zarar yetkazilgan hollarda ish beruvchining fuqarolik-huquqiy javobgarligi masalasi yoritiladi. Muallifning ta’kidlashicha, “xodimga nisbatan noqonuniy ishdan bo’shatish, unga bosim o’tkazish yoki og’ir mehnat sharoitlarini yaratish holatlari ham zarar yetkazish sifatida qaralishi lozim” [4].

Bizning fikrimizcha, yuqorida keltirilgan fikrlar real holatni to’liq aks ettiradi. Ammo amaliyotda hali ham xodimlarning o’z huquqlarini to’liq bilmasligi, ish beruvchilarning javobgarlikdan qochishga urinishlari va zarar baholanishi mexanizmlarining to’liq ishlamasligi sababli bu yo’nalishda yana ko’plab islohotlar zarur. Shuningdek, xodimlarga huquqiy maslahatlar berish tizimi ham kuchaytirilishi lozim.

NATIJALAR.

Tadqiqotlar shuni ko’rsatadiki, xodimlarga yetkazilgan zararlarni qoplash institutining samarali faoliyat yuritishi bevosita ish beruvchi va xodim o’rtasidagi huquqiy munosabatlarning adolatli tartibga solinishiga xizmat qiladi. Amaliyotda ushbu munosabatlar ko’p hollarda nizoli vaziyatlarga sabab bo’layotgan bo’lsada, mavjud mehnat qonunchiligi xodimning huquqini himoya qilish uchun yetarlicha asos va mexanizmlarni belgilab bergan.

Mualliflar tomonidan ilgari surilgan fikrlardan ko’rinadiki, zarar turlarini aniqlashda faqat moddiy zarar bilan cheklanmaslik, balki xodimning ma’naviy holati, ishdan bo’shashiga olib kelgan psixologik bosimlar, mehnat muhitining xavfsizligiga ham e’tibor qaratish kerak. Jumladan, A.M.Qodirovning mulohazalari asosida aytish mumkinki, har bir ish beruvchi xodimga nisbatan zararining har qanday shaklini istisno etuvchi shart-sharoitlarni yaratishga mas’uldir.

Amaldagi qonunchilikda zarar qoplash shakllari (pul to’lovlari, sog’lig’ini tiklashga ko’mak, qayta ishga tiklash va h.k.) mavjud bo’lsa-da, ularning ijrosi bo’yicha amaliy mexanizmlar ba’zida yetarli darajada ishlamayapti. T.S.Ergashevning ilmiy tahlillarida bu boradagi statistikalar orqali isbotlanganidek, ko’plab holatlarda xodimlar o’zlariga yetkazilgan zararlarni qoplash uchun sudgacha murojaat qilishga majbur bo’lmoqdalar.

Bizning fikrimizcha, bugungi kunda korxona va tashkilotlarda inson kapitaliga sarmoya sifatida qarash, xodimlarning mehnat huquqlarini to’liq ta’minlash, shuningdek, profilaktik choratadbirlar asosida zararni oldini olish bo’yicha kuchli nazorat tizimi joriy etilishi zarur. Ayniqsa, har bir tashkilot ichida shaffof va huquqiy javobgarlik tizimi shakllansa, zararlarning o’zi bilan emas, balki ularning oldini olish bilan shug’ullanish mumkin bo’ladi.

Har bir tashkilotda xodimlarning psixologik holatini kuzatuvchi va baholovchi ichki monitoring tizimini joriy etish, shuningdek mehnat shartnomalariga “psixologik xavfsizlik” bandini kiritish zarur. Bu bandda ish beruvchining ruhiy salomatlik uchun javobgarligi, xodimga psixologik yordam ko’rsatish majburiyatlari belgilanishi kerak. Bundan tashqari, tashkilot ichida

psixolog, yurist va inson resurslari bo'yicha mutaxassislardan iborat maxsus komissiya tuzish ham muhim. Ushbu komissiya psixologik zo'ravonlik holatlarini ko'rib chiqadi va xodimning psixologik holatini himoya qilish choralarini ko'radi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksida ma'naviy zarar tushunchasi mavjud emas. Bu boradagi huquqiy bo'shliqni to'ldirish uchun kodeksga yangi moddani – "Psixologik zarar va uni baholash tartibi"ni kiritish taklif qilinadi. Bu esa zamonaviy mehnat muhitini sog'lomlashtirish, inson salohiyatini asrash va ijtimoiy adolatni qaror toptirishga xizmat qiladi.

Ma'naviy zarar tushunchasi xalqaro huquq tizimida keng tan olingan va ko'plab davlatlarning fuqarolik kodekslarida mustahkamlab qo'yilgan. Jumladan, Germaniya Fuqarolik kodeksining (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) 253-moddasida ma'naviy zarar (immaterieller Schaden) uchun kompensatsiya to'lash nazarda tutilgan. Ushbu norma asosida ruhiy azob-uqubat, shaxsiy huquqlarning buzilishi, nohaqlik tufayli yetkazilgan ruhiy zarar uchun moddiy tovon undirish mumkin [8].

MUHOKAMA.

Fransiya Fuqarolik kodeksida ham "préjudice moral" (ma'naviy zarar) tushunchasi mavjud bo'lib, unda shaxsiy hayot daxlsizligi, sha'n, obro' va oilaviy qadriyatlarning buzilishi holatlarida psixologik va ruhiy zararlar e'tirof etiladi va tovon puli to'lanadi [9]. AQSh sud tizimida esa "emotional distress" (emotsional iztirob) deb nomlangan huquqiy tushuncha mavjud bo'lib, jabrlanuvchining ruhiy azob-uqubati uchun millionlab dollargacha tovon undirilgan ko'plab sud amaliyotlari mavjud.

Masalan, 2013-yilda AQShda bir ishda ish beruvchining xodimga doimiy ruhiy bosim o'tkazgani aniqlanib, sud tomonidan jabrlanuvchiga 500 ming dollar miqdorida "emotional distress" kompensatsiyasi belgilangan [10]. Bu misol ruhiy zarar nafaqat huquqiy, balki moliyaviy javobgarlikni ham yuzaga keltirishi mumkinligini ko'rsatadi.

Agar ma'naviy zarar huquqiy jihatdan tan olinmasa va tartibga solinmasa, u quyidagi salbiy oqibatlariga olib keladi:

birinchidan, ish beruvchi tomonidan ruhiy zo'ravonlik jinoyatsiz qoladi;

ikkinchidan, xodim o'zini himoyasiz his qiladi va surunkali stress, depressiya, hatto o'z joniga qasd qilish holatlari sodir bo'ladi. Masalan, Yaponiya mehnat amaliyotida "karoshi" (ortiqcha ish sababli o'lim) holatlari 200 dan ortiq fakt sifatida qayd etilgan bo'lib, ularning aksariyati psixologik bosimdan kelib chiqqan[11].

O'zbekistonda esa bu boradagi huquqiy bo'shliq hali mavjud. Mehnat kodeksida faqat moddiy zarar nazarda tutilgan. Ma'naviy zarar, xususan ruhiy va emotsional holatlarning buzilishi, qonun hujjatlarida nazarda tutilmagani uchun xodimlar bu borada o'z huquqlarini himoya qila

olmayapti. Bu esa inson huquqlari, ijtimoiy tenglik va adolat tamoyillariga zid holatni yuzaga keltirmoqda. Shuning uchun Mehnat kodeksiga “Ma’naviy zarar uchun javobgarlik” degan alohida norma kiritish zarurdir [12].

O‘zbekistonda psixologik zarar bilan bog‘liq holatlar yildan-yilga ko‘payib bormoqda, bu esa asosan mehnat muhitida ruhiy salomatlikka yetarlicha e’tibor

berilmasligi va ma’naviy zarar tushunchasining qonunchilikda yo‘qligi bilan izohlanadi. AQShda esa, ma’naviy zarar uchun tovon to‘lash qonun bilan tartibga solingan va bu holat huquqiy yo‘l bilan hal etiladi. Statistika shuni ko‘rsatadiki, AQShda ushbu mexanizm orqali xodimlar o‘z huquqlarini faol himoya qilmoqda.

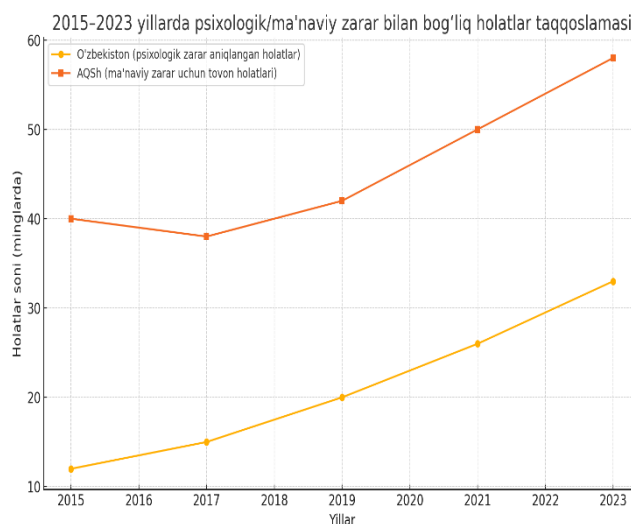
Agar O‘zbekistonda ham ma’naviy zarar uchun qonuniy kompensatsiya tizimi joriy qilinsa, bu ruhiy salomatlikka e’tiborning ortishiga, ishchilarning o‘zini himoyalangan his qilishiga, ish beruvchilarning javobgarlikni chuqur his qilishiga va sog‘lom mehnat muhitini yaratishiga olib keladi. Bundan tashqari, sudda hal qilinadigan nizolar soni kamayadi, ish unumdorligi va jamoaviy muhit mustahkamlanadi. Boshqa davlatlar tajribasi ko‘rsatadiki, ma’naviy zarar tushunchasining qonunga kiritilishi jamiyatga bevosita foyda keltiradi va shu orqali xodimlarning salomatligi, huquqiy madaniyat va adolatli mehnat sharoitlari shakllanadi.

XULOSA.

Xulosa o‘rnida shuni aytib o‘tish mumkinki, xodimlarga yetkazilgan zararni qoplash instituti mehnat huquqining muhim tarkibiy qismidir, chunki u ishchilarning huquqlarini himoya qilish va mehnat sharoitlarining xavfsizligini ta’minlashga xizmat qiladi. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi doirasida xodimlarga yetkazilgan zararni qoplash tizimi aniq belgilangan bo‘lib, zarar turlarini aniqlash va ularni qoplash bo‘yicha mexanizmlar ishlab chiqilgan. Biroq, amaliyotda ba’zi kamchiliklar mavjud bo‘lib, xodimlarning huquqlarini to‘liq himoya qilish, zarar turlarini kengroq tushunish va ularni qoplashdagi mexanizmlarni yanada takomillashtirish zarurati o‘rtaga chiqmoqda.

Yuqoridagilarni inobatga olib, shuningdek kelajakda xodimlarga yetkazilgan zararni qoplash, hamda yetkazilishi mumkin bo‘lgan ehtimoliy zararlarning oldini olishni takomillashtirish maqsadida quyidagilarni taklif qilamiz:

Birinchidan, kelajakda mehnat huquqini муҳофаза қилишни takomillashtirish, xodimlarga yetkazilgan zararlarni qoplash tizimini samarali tashkil etish va ish beruvchilarning javobgarligini



kuchaytirish, shuningdek, xodimlar uchun huquqiy yordam va maslahat tizimini rivojlantirish zarur;

Ikkinchidan, har bir tashkilotda xodimlarning psixologik holatini kuzatuvchi va baholovchi ichki monitoring tizimini joriy etish, shuningdek mehnat shartnomalariga “psixologik xavfsizlik” bandini kiritish zarur. Bu bandda ish beruvchining ruhiy salomatlik uchun javobgarligi, xodimga psixologik yordam ko‘rsatish majburiyatlari belgilanishi kerak;

Uchinchidan, tashkilot ichida psixolog, yurist va inson resurslari bo‘yicha mutaxassislardan iborat maxsus komissiya tuzish ham muhim. Ushbu komissiya psixologik zo‘ravonlik holatlarini ko‘rib chiqadi va xodimning psixologik holatini himoya qilish choralarini ko‘radi;

To‘rtinchidan, Ўзбекистон Республикасининг Mehnat kodeksiga “Ma’naviy zarar uchun javobgarlik” degan alohida norma kiritish;

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent, “Adolat”, 2022.
2. Qodirov A. M. Mehnat huquqi asoslari. – Toshkent: Yuridik nashriyot, 2021. – B. 113.
3. Ergashev T. S. “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarda zararlarni huquqiy tartibga solish muammolari” // Huquq va davlat jurnali, 2022, №4, – B. 54-58.
4. Lovibond, S.H., & Lovibond, P.F. (1995). Manual for the Depression Anxiety Stress Scales. Psychology Foundation of Australia.
5. Бакиева, М.Х. (2021). Трудовые права работников и обеспечение их психологической безопасности. Юридик фанлар ривожланишининг замонавий тенденциялари, №3(10), 110-112.
6. Rasulov, J. A. (2023). Mehnat huquqida zarar tushunchasi va uni qoplash mexanizmlari. Yuridik fanlar elektron jurnali, №2, 45-49.
7. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), §253. Germany.
8. Code civil français. Article 1382.
9. Doe v. XYZ Corp., U.S. District Court, 2013.
10. Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan. Karoshi Statistics Report, 2020.
11. Rasulov J.A. (2024). Mehnat huquqida ma’naviy zarar: nazariy asoslar va qonunchilik takliflari. Huquq va jamiyat, №1(45), 102–107.