МЕҲНАТДА ЖАРОҲАТЛАНИШИ ОҚИБАТИДА ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР КОРХОНА ТОМОНИДАН ТЎЛАНИШИ ШАРТ

Э.А.Исмоилов

Фуқаролик ишлари бўйича Фарғона туманлараро суди раисининг ўринбосари

Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш бўйича муносабатлар Ўзбекистон Республикаси қонунлари, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, билан тартибга солинади.

Бу турдаги ижтимоий муносабатларни тартибга солиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»да белгилаб ўтилган.

Мазкур Қоидаларнинг амал қилиши, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган ёлланма меҳнатдан фойдаланаётган юридик шахсларга, юридик шахс бўлмасдан фаолият юритаётган деҳқон хўжаликларига шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат шартномаси бўйича ишлаган ёки ишлаётган ҳамда меҳнат жароҳати олган ходимларга жорий этилади.

Иш берувчи иш берувчининг ҳудудида ва унинг ташқарисида, шунингдек иш берувчи берган транспортда ишга келиш ёки ишдан кетиш вақтида ходимнинг соғлигига меҳнат жароҳати билан етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади.

Иш берувчи, меҳнат жароҳати ёки бошқа меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ равишда ходим соғлигига етказилган зарарни, агар у етказилган зарар учун ўзининг айбдор эмаслигини исбот қила олмаса, ходимга етказилган зарарни тўлаши шарт.

Иш берувчи томонидан ижтимоий-иқтисодий, ташкилий-техник, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика чоралари ҳамда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш тадбирлари таъминланмаганлиги (меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги, саноат санитарияси қоидалари ва шу кабиларга риоя қилмаслик) туфайли олинган меҳнат жароҳати унинг айби билан содир этилган деб ҳисобланади.

Бахтсиз ҳодисани махсус текшириш далолатномаси, бахтсиз ҳодиса ва ишлаб чиқаришда соғлиққа етказилган бошқа хил шикастлар тўғрисида далолатнома, суд қарори, меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини, соғлиққа етказилган зарар сабабларини назорат қилишни амалга оширувчи давлат меҳнат техника инспектори ёхуд бошқа мансабдор шахслар (органлар)нинг хулосаси, касб касаллиги тўғрисида тиббий хулоса, айбдор шахсларга маъмурий ёки интизомий жазо бериш тўғрисидаги қарор, касаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа ваколатли органи қарори меҳнат жароҳати учун иш берувчининг айбдорлигини ёки жавобгарлигини исботловчи далил бўлиши мумкин.

Келиб чиққан зарарни тўлаш бўйича келишмовчиликлар пайдо бўлганда ёки иш берувчи зарарни тўлашни рад этганда, ушбу масала қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда суд томонидан ҳал қилинади.

Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки унинг кўпайишига сабаб бўлган тақдирда, зарарнинг тўлов миқдори суммаси жабрланувчининг айбига қараб камайиши мумкин, лекин камайиш эллик фоиздан кўп бўлмаслиги лозим.

Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги туфайли ҳамда иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, иш берувчининг жавобгарлиги, айбидан қатъи назар (яъни унинг меҳнат вазифаларини бажаришда юқори хавфли манбалар томонидан ходим соғлигига етказилган зарар), зарарни тўлаш суммаси жабрланувчининг айбдорлиги даражасига қараб камайиши ҳам мумкин, лекин камайиш эллик фоиздан кўп бўлмаслиги лозим. Бунда зарарни тўлашдан бош тортишга йўл қўйилмайди.

Жабрланувчининг айбдорлиги даражаси корхона, муассаса, ташкилот касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа ваколатли органи қарори билан, мазкур масала бўйича келишмовчилик пайдо бўлганда суд томонидан белгиланади.

Жабрланувчининг меҳнат жароҳати туфайли меҳнатга лаёқатсизлик даражаси Тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан белгиланади. Касб бўйича меҳнатга лаёқатсизлик даражасини белгилаш билан бир вақтда, ТМЭК асослари мавжуд бўлганда, ногиронликнинг тегишли гуруҳи белгиланади ҳамда жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига бўлган муҳтожлиги аниқланади. Мазкур Қоидаларга мувофиқ зарарни тўлаш учун зарур бўлган пул суммаси, қўшимча харажатларни қоплаш ҳамда бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жамоа шартномаси (битимлари) асосида оширилиши мумкин. Белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдори оширилганда соғлиқнинг шикастланиши билан боғлиқ зарар суммаси энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг оширилган суммасига мутаносиб равишда кўпайтирилади. Меҳнат жароҳати олгандан кейин меҳнат муносабатларини тўхтатиш зарарни тўлашдан озод қилмайди.

Жабрланувчига етказилган зарарни тўлашда бюджет ташкилотлари ва муассасалари учун қонун ҳужжатларига мувофиқ давлат бюджети маблағлари ҳисобидан, бошқа иш берувчилар учун ўз маблағлари ҳисобидан амадга оширилади.

Зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза иш берувчига берилади. Иш берувчи аризани олинган кундан бошлаб 10 кун муддатда кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши шарт. Қарор иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ асосланган бўлиши зарур, унда зарар тўловини оладиган шахс ва тўловнинг миқдори ва тўлаш муддатлари кўрсатилади. Иш берувчининг зарарни тўлаш ёки асосланган рад этиш ҳақидаги буйруғи нусхаси ходимга ёки манфаатдор шахсларга буйруқ чиқарилган кундан бошлаб 3 кун муддатда топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг рад қароридан норози бўлган ёки белгиланган муддатда жавоб олинмаган тақдирда ушбу низони ҳал этиш учун судга мурожаат қилишлари мумкин. Зарарни тўлаш ҳақидаги ариза судга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда берилади.

Маъмуриятнинг айби билан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотган ходимга Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартиб ва миқдорда корхона бир марта бериладиган нафақа тўлайди ҳамда соғлиққа етказилган шикаст учун товон тўлайди. Бир марта бериладиган нафақа миқдори жамоа шартномаси (битими) билан белгиланади ва жабрланувчининг бир йиллик маошидан кам бўлмаслиги лозим. Агар ходим даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож бўлса, корхона жабрланган ходимга бу тадбирлар билан боғлиқ ҳаражатларни тўлайди, шунингдек жабрланувчининг касбини ўзгартириб қайта тайёрланишини ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашишини таъминлайди ёки ана шу мақсадлар учун кетадиган харажатларни қоплайди.

Зарар тўловларини олиш муддатини узайтириш зарур ҳужжатлар тақдим этилиши бўйича аввалги тўловлар муддати тугаган кундан бошлаб амалга оширилади. Ўртача ойлик иш ҳақи (даромад) бўйича зарарни тўлаш меҳнат жароҳати туфайли жабрланувчи касб бўйича меҳнат лаёқатини йўқотганлик белгиланган муддат учун, қўшимча харажатларни тўлаш эса уларга муҳтожлик белгиланган муддат давомида амалга оширилади. Жорий ой учун зарар тўловлари ушбу ой тугашидан кечикмай тўланади. Бир йўла тўланадиган нафақа зарарни ундириш ҳуқуқи олинган кундан бошлаб бир ой мобайнида тўланади. Зарар тўловлари суммасини олувчига етказиб бериш ва жўнатиш харажатлари етказилган зарар учун жавобгар бўлган иш берувчи ҳисобидан амалга оширилади.

Ҳулоса ўрнида шуни айтиб ўтиш мумкинки, ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш ходимнинг келгусидаги ҳаётини йўлга қўйиш ҳамда соғлиғини тиклаш учун жуда муҳим ҳисобланади. Амалиётда кўп ҳолларда бу муаммолар давлат бюджет ташкилотларидан кўра, бошқа иш берувчилар (хусусий секторлар) билан бўлган муносабатларда кўроқ низоли ҳолатларни учратиш мумкин. Шу сабабли иш берувчилар бу каби турдаги зарарларни ўз вақтида ва белгиланган миқдорда тўлаб

боришлари инсон ҳуқуқларини поймол бўлмаслигига ва демократик давлатнинг юксалишига омил бўлиб хизмат қилади.