



Material liability under the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan

Nodirbek YUSUPOV

Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2022

Received in revised form

15 December 2022

Accepted 20 January 2023

Available online

15 February 2023

Keywords:

material liability,
harm,
damage,
employee,
employer.

ABSTRACT

This article discusses the general views of material liability of the parties to an employment contract under the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan. The types of material liability of employee and employer, cases of full and limited material liability of the employee, as well as cases of occurrence of material liability of employer are considered.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss1/S-pp196-202>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Ўзбекистон Республикасининг янги Меҳнат кодекси бўйича моддий жавобгарлик

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

моддий жавобгарлик,
зарар,
зиён,
ходим,
иш берувчи.

Ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасининг янги Меҳнат кодексига биноан меҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлигининг умумий қарашлари муҳокама қилинади. Ходим ва иш берувчининг моддий жавобгарлиги турлари, ходимнинг тўлиқ ва чекланган моддий жавобгарликка тортиш ҳолатлари, шунингдек, иш берувчининг моддий жавобгарлик ҳолатлари кўриб чиқилади.

Материальная ответственность по новому Трудовому кодексу Республики Узбекистан

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

материальная
ответственность,
вред,
ущерб,
работник,
работодатель.

В данной статье рассматривается понятие и содержание материальной ответственности сторон трудового договора по новому Трудовому кодексу Республики Узбекистан. Рассмотрены виды материальной ответственности как работника, так и работодателя, случаи наступления полной и ограниченной материальной ответственности работника, а также случаи наступления материальной ответственности работодателя.

Трудовое законодательство Республики Узбекистан предусматривает нормы привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности за возмещение вреда, причиненного другой стороне. Материальная ответственность, являясь самостоятельным видом юридической ответственности наделяет работодателя наряду с привлечением работника к данному виду ответственности, также применить меры дисциплинарного воздействия.

По сравнению со старым Трудовым кодексом, в новом Трудовом кодексе при разделении видов материальной ответственности применяются такие термины как «вред» и «ущерб», которые заполняют часть упущений старого Трудового кодекса. Законодательство предусматривает два вида материальной ответственности к которым можно отнести:

- материальную ответственность работодателя за вред, причинённый работнику;
- материальную ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю.

В данном случае применение термина «вред» и «ущерб» является целесообразным для определения границ материальной ответственности сторон трудового договора. Но, к сожалению, ни в Трудовом кодексе 1995 года, ни в новом Трудовом кодексе не определено, что подразумевается под понятием «вред». Если исходить из аналогии гражданского законодательства, в ст. 14 ГК РУз, предусматривается, что под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утраты или повреждения его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Исходя из данного определения можно выделить, что ущерб подразделяется на:

- реальный ущерб;
- упущенную выгоду.

Исходя из сути трудовых отношений можно сказать, что работник не может быть привлечен к материальной ответственности за упущенную выгоду согласно ст. 337 ТК РУз, неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Также работник обязан возместить работодателю причиненный ему

прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние затраты и выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Рассматривая условия наступления материальной ответственности работодателя можно выделить несколько случаев, при наступлении которых работодатель может быть привлечен к материальной ответственности. В частности, ст. 319 ТК РУз, предусматривает, что работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику в случае:

- незаконного лишения работника возможности трудиться;
- причинения вреда жизни или здоровью работника;
- задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- причинения вреда имуществу работника;
- компенсации причиненного работнику морального вреда.

Рассматривая более подробно материальную ответственность работодателя, необходимо выделить ст. 320 ТК РУз, где предусматривается ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться.

Новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан расширил материальную ответственность работодателя по сравнению с кодексом 1995 года, где можно увидеть такие случаи наступления ответственности как:

- 1) ответственность за незаконный отказ в приеме на работу;
- 2) ответственность за незаконный перевод работника на другую
- 3) работу;
- 4) ответственность за незаконное отстранение работника от работы;
- 5) ответственность за незаконное прекращение с работником трудового договора;
- 6) ответственность за задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, либо выписки из электронной трудовой книжки;
- 7) ответственность за несвоевременное исполнение работодателем решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;
- 8) ответственность за распространение любым способом сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника, препятствовавших его поступлению на другую работу;
- 9) в других случаях, предусмотренных законом и коллективным договором, либо соглашением.

Как можно увидеть, работодатель возмещает работнику вред не только за порчу имущества, но и за противоправное лишение возможности трудиться, за недополученную заработную плату, предусмотренную в трудовом договоре, а также за вред, причиненный здоровью работника. Работник же возмещает ущерб, причиненный имуществу работодателя (реальный ущерб), под которым, в частности, следует понимать: утрату, ухудшение или понижение ценности

имущества; необходимость для работодателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей, либо произвести излишние выплаты. Как указывают некоторые учёные, наличие такого ущерба является основанием для постановки вопроса о материальной ответственности работника [1]. Согласно ст. 337 ТК РУз, под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние затраты и выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненным работником третьим лицам.

Необходимо согласиться с мнением трудовиков, что трудовое законодательство не предусматривает взыскания с работника тех доходов или прибыли, которую работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправомерным действием или бездействием работника. Такого рода ограничения позволяют провести ту черту специфичности трудовых правоотношений от отношений гражданского права [1].

По гражданскому законодательству лицо при получении убытка может потребовать возмещения как реальный ущерб, так и упущенную выгоду. В данном случае под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества, а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено.

Рассматривая материальную ответственность работника, необходимо учесть, что законодатель предусматривает случаи освобождения работника от материальной ответственности. Согласно ст. 338 ТК РУз, материальная ответственность исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, оправданного хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Также под оправданным хозяйственным риском необходимо понимать действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом хозяйственного риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

В свою очередь законодательство предусматривает норму когда работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с работника.

Трудовое законодательство разделяет материальную ответственность работника на: полную и ограниченную.

Полна материальная ответственность согласно ст. 342 может наступить при:

1) недостачи ценностей, вверенных работнику на основании договора о полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товарно-материальных ценностей, акту приему-передаче и иных);

3) умышленное причинение ущерба;

4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных судом;

6) причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом или судом;

7) разглашение сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную или иную);

8) причинение ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.

В отличие от старого Трудового кодекса, в новом руководители организаций, заместители, а также главный бухгалтер и руководители обособленных подразделений несут полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб.

Ограниченная материальная ответственность работника ограничена в пределах средней заработной платы работника. То есть, если противоправные действия работника не подпадают под статью 342 ТК РУз, то работник привлекается к ограниченной материальной ответственности. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками, работодатель обязан провести служебное расследование для установления размера причиненного ущерба и выявления причин его возникновения. Также работодатель обязан истребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

При определении размера, причиненного ущерба необходимо учесть фактические потери на основании данных бухгалтерского учета. При этом размер ущерба, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. При хищении, недостатке, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным фондам (средствам), размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его обнаружения, а в остальных случаях размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его причинения.

При осуществлении удержаний с заработной платы работника за причинение ущерба товарно-материальным ценностям работодателя необходимо руководствоваться статьями 269-270 нового Трудового кодекса в котором указано, что удержание из заработной платы возможно по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия работника, то есть независимо от письменного согласия работника удержание может быть только за возмещение

ущерба, причиненного работником работодателю, при этом размер ущерба не должен превышать среднюю месячную заработную плату работника. Также согласно ст. 270 ТК РУз, общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать пятидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы. В этом случае ограничение не распространяется на удержание задолженностей по алиментным обязательствам, а также если работнику назначено наказание в виде исправительных работ. В этих случаях размер удержаний по наказанию и задолженностям по алиментным обязательствам не может превышать семидесяти процентов от заработной платы работника.

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора, или перевод произведен с явным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Как указывают некоторые ученые, условиями наступления материальной ответственности могут являться:

- противоправное причинение вреда;
- причинная связь между противоправным действием (бездействием) и возникшим вредом;
- вина предприятия.

Данное основание полной материальной ответственности работников для законодательства Республики Узбекистан можно считать важным, и оно введено в контексте рыночных реформ и рыночных принципов охраны не только материальных, но и интеллектуальных интересов работодателей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. К.ю.н, Тургунов М.Т., к.ю.н, Камалов О.А., Дусманов А.Х. Трудовое право: Курс лекций. – Т.: Академия МВД Республики Узбекистан, 2009. – 244 с.
2. Муаллифлар жамоаси Меҳнат ҳуқуқи Дарслик. – Т.: ТДЮУ нашриёти, 2018. – 373. 505 бет.
3. А.А. Иноятов Узбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Тошкент – 2002. – Б. 270.
4. Юсупов Н. (2022). Материальная ответственность сторон трудового договора как вид юридической ответственности. Общество и инновации, 3(6/S), 329–335.
5. Споры, вытекающие из трудовых правоотношений / Х. Ёдгоров [и др.]. – Ташкент: Baktoria press, 2017. – 192 с.
6. Ю.В. Ячменёв. Юридическая ответственность: понятие, виды и особенности. Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России № 2 (54) 2012.
7. Юсупов, Нодирбек. «Рабочее время как элемент индивидуального трудового правоотношения и как институт трудового права». Общество и инновации 2.2/S (2021): 339–348.

8. Муродуллаев, Достонжон. «Значение международно-правовых стандартов в области охраны труда». Review of law sciences 4. Спецвыпуск (2020): 82–87.
9. Хожабеков, Муфтулла. «Правовой статус государственного служащего». Review of law sciences 1. Спецвыпуск (2020): 132–137.
10. Abdujalilovich, Yusupov Nodirbek. “Legal Regulation of Working TIME in the Republic of Uzbekistan and Their Peculiarities”. JournalNX: 393-396.
11. Karimjonov, Mukhammadamin. “A Disciplinary Responsibility by the Labor Legislation of the Republic of Uzbekistan”. The American Journal of Political Science Law and Criminology 3.05 (2021): 121–129.
12. Рахимкулова, Лола. “Procedure for consideration of individual labor disputes in the Republic of Uzbekistan”. Общество и инновации 1.2/S (2020): 184–191.
13. Aktamovich, Raximov Miryoqub. “Resolving collective labor disputes in Uzbekistan”. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal 9.12 (2021): 604–608.
14. Aziz, Khakberdiev. “Current constrains of Uzbekistan labor law”. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal 9.12 (2021): 590–597.