12-ci mövzu: Əmək və icra intizamı

Plan

1. Əmək və icra intizamının anlayışı
2. Müəssisədaxili intizam qaydaları
3. Əmək hüququnda həvəsləndirmə
4. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. Abbasov Q.R. İşçilərin xüsusi intizam məsuliyyəti / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s. 131-144
2. Paşayeva N.A. Əmək hüququnda hüquqi məsuliyyət / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, 2006, s. 179-183
3. Əsgərov N.Y. Əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətinin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı, 2004, s.187-195
4. Əsgərov N.Y. İntizam məsuliyyətinin əsası kimi intizam xətalalarının əsas əlamətləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2005, s.163-167
5. Abbasov Q.R. Əmək hüququ elmi işçinin məsuliyyətinin anlayışı və əsası haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.131-138
6. Əsgərov N.Y. Əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətini hüquqi məsuliyyətin digər növlərindən fərqli cəhətləri/ Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.202-207
7. Əsgərov N.Y. İntizam məsuliyyətinin növlərə təsnifləşdirilməsinin əsasları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələri məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.194-197
8. Abbasov Q.R. Əmək intizamı, işgötürənin sahibkarlıq hakimiyyəti və işçinin intizam məsuliyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış. Bakı, 2006, s.139-144
9. Qasimov A.M., Abbasov Q.R. İşçinin məsuliyyətinin məqsədi və funksiyaları // Azərbaycan hüquq jurnalı, 2005, № 1-2, s.20-26
10. Qasimov A.M. Müdafiə tədbirlərinin və intizam məsuliyyəti tədbirlərinin nisbəti / Bakı Universitetinin Xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası, 2003, № 3-4, s.5-15

- 11.«AR-nın fəxri adları haqqında» AR Prezidentinin 1998-ci il 22 may tarixli 106 nömrəli fərmanı
- 12.«AR-nın fəxri adları haqqında» Əsasnamənin təsdiq edilməsi haqqında AR Prezidentinin 1999-cu il 14 may tarixli 130 nömrəli fərmanı
- 13.AR NK-nin 2002-ci il 18 yanvar tarixli 9 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»

b) rus dilində

1. Молодцов М.В.Поощрения за успехи в труде. М., 1977
2. Полетаев Ю.Н.Правопорядок и ответственность в трудовом праве. Учебное пособие. М., 2001
3. Пятаков А.В.Укрепление трудовой дисциплины: правовые проблемы. М., 1979
4. Скобелкин В.Н.Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990
5. Смирнов В.Н.Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л.: Изд-во Ленинградского Ун-та, 1980
6. Сыроватская Л.А.Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990
7. Хавроник Н.Н.Правовое регулирование дисциплины труда. Киев, 1986
8. Хрусталева Б.Ф.Ответственность в трудовых отношениях. СПб, 2000
9. Юрченко В.С.Трудовая дисциплина. Минск, 1982

12.1. Əmək və icra intizamının anlayışı

«Əmək intizamı» termini əmək hüquq elmində birmənalı izah olunmur. Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində intizam sözü hər hansı bir kollektivin bütün üzvlərinin tabe olması məcburi olan möhkəm qayda kimi izah olunur.¹ Deməli, əmək intizamı hər bir ümumi işin, hər hansı birgə fəaliyyətin, hər hansı kollektiv əməyin ən zəruri şərtlərindən biridir.

K.Marks yazırdı ki, istənilən bilavasitə ictimai, yaxud birgə əmək az və ya çox dərəcədə idarə olunmağa ehtiyac duyur, belə idarəetmə fərdi işçilər arasında uzlaşmanı müəyyən edir.² Hər hansı istehsal prosesi həmişə təkbaşına əməklə deyil, obyektiv surətdə iştirakçıların müəyyən qaydalara, yəni intizamı tabeçiliyini nəzərdə tutan birgə əməklə yerinə yetirilir. Əmək intizamı əməyin ictimai (sosial) təşkilinin tarixən məlum olan hər bir formasının zəruri elementidir.

Əmək intizamının anlayışı və məzmunu bir sıra ictimai elmlərin nümayəndələri: iqtisadçılar, sosioloqlar və hüquqşünaslar tərəfindən öyrənilir. Əmək intizamını tədqiq etmiş sosioloqlar onu məzmunu əmək hüquq normaları və digər soisal normalarla tənzimlənən insan davranışı aktlarından təşkil olunmuş ictimai münasibətlərin müəyyən sistemi kimi başa düşür.³ Yaxud o, insanların istehsalın sosial və texniki şəraiti ilə şərtlənmiş əmək kooperasiyası qaydalarının müəyyən sistemini yerinə yetirməsində ifadə olunan ictimai münasibətlər kimi izah olunur.⁴ İqtisadçılar əmək intizamında maddi nemətlərin yaradılması prosesində iqtisadi münasibətləri fərqləndirir, onda əmək fəaliyyəti prosesində insanlar arasında ictimai əlaqələrin formasını görürlər.⁵ İqtisad elmində intizamı istehsal prosesinin tələbatlarından asılı olaraq insanların münasibətlərini tənzimləyən qaydalar və göstərişlər kimi müəyyən

¹ Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti / fil.e.d., prof. A.Axundovun redaktəsi ilə. Bakı: Çıraq, II cild, 1999, s.33

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23, с.342

³ Киримов Д.А. Трудовая дисциплина и план социального развития производственного коллектива. Л., 1967, с.76

⁴ Филатов А.А., Турченко В.Н. Труд и дисциплина. М., 1971, с.15

⁵ Куликов Е. Социалистическая дисциплина труда. М., 1970, с.3

edirlər.

Hüquq elmində əmək intizamının anlayışı haqqında vahid fikir yoxdur. L.S.Tal vaxtilə müəssisənin daxili hüquq qaydası problemini və sahibkarın intizam hakimiyyətinin təyinatını təhlil edərək intizama aşağıdakı kimi tərif vermişdir: «İntizam birliyin tərkibinə daimi, yaxud müvəqqəti daxil olan şəxslərdən onun maneəsiz fəaliyyəti üçün zəruri qaydanın təmin edilməsi məqsədilə tələb olunan davranış qaydalarının məcmusudur». ⁶

Əmək hüquq elmində əmək intizamına kompleks tərif verməyə cəhd göstərilmişdir. A.Q.Aleksandrov göstərirdi ki, əmək intizamını həm işçilərdən tələb olunan davranış qaydalarının məcmusu, həm də zəhmətkeşin təsbit olunmuş intizam qaydasına, o cümlədən əmək prosesi rəhbərlərinin sərəncamına tabeçiliyi kimi başa düşmək lazımdır. ⁷

Hüquqi kateqoriya kimi əmək intizamı əmək hüququnda dörd aspektdə öyrənilir:

1. Əmək intizamı əmək hüququnun əsas prinsiplərindən biri kimi. O, əməyin təşkilinin ən başlıca prinsiplərindən biridir. AR ƏM-nin 10-cu maddəsinə əsasən əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək işçinin əmək müqaviləsi üzrə əsas vəzifələrindən biridir.

2. Əmək intizamı əmək hüquq münasibətinin elementlərindən biri kimi. Əmək hüquq münasibətinin elementi kimi əmək intizamı ümumi kollektiv əməkdə konkret işçilərin lazımı davranışının müəyyən olunmasında, onların əmək vəzifələrinin əmək müqaviləsinin bağlanması ilə əlaqədar fərqləndirilməsini xarakterizə edir.

3. Əmək intizamı əmək hüququnun bir institutu kimi. Əmək hüququnun institutu kimi əmək intizamını müəssisədaxili intizam qaydalarını tənzim edən, işçilərin və işəgötürənin əmək öhdəliklərini müəyyən edən, əməkdəki müvəffəqiyyətlərə görə həvəsləndirmə tədbirləri və bu öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə görə məsuliyyət nəzərdə tutan hüquq normalarının məcmusu kimi başa düşmək lazımdır.

4. Əmək intizamı faktiki davranış kimi, yəni bütün işçilər tərəfindən əmək intizamına riayət edilməsinin səviyyəsi kimi. Bu əmək intizamına hamı tərəfindən necə əməl olunduğunu xarakterizə edir. Əmək intizamına əməl olunma səviyyəsi o zaman yüksək ola bilər ki, hamı ona əməl etmiş olsun.

Əmək intizamı texnoloji və istehsalat intizamı ilə sıx əlaqədədir. İşçilərin texnoloji intizamı onların əmək intizamına əməl etməsinin müəyyən hissəsini təşkil edir ki, bu da istehsalatda texniki qaydalara əməl olunmasında özünü büruzə verir. Əmək qanunvericiliyinə görə işçinin ümdə vəzifələrindən biri də texnoloji qaydalara əməl etməkdir. Buna əməl etməmək intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına əsas verir. Texnoloji intizama əməl etməyən işçilər mükafatı tam, yaxud qismən almaq hüququndan məhrum olurlar.

İstehsalat intizamı- dedikdə, istehsalatda qayda-qanunun bərqərar olması anlaşılır. İstehsalat intizamı müəssisənin dəqiq və səmərəli işləməsinə, işləyənlərin xammalla, iş alətləri ilə, materiallarla təmin edilməsinə kömək edir və boşdayanmaların qarşısını alır və i.a. İşəgötürən istehsalat intizamının təmin olunmasına görə tam məsuliyyət daşıyır. ⁸

Əmək intizamı təsbit olunmuş qaydadır və həmin qayda qorunmadan müəssisələrdə işçilərin birgə əmək prosesində uzlaşdırılmış fəaliyyətini təmin etmək mümkün deyildir. ⁹ İcra intizamı əmək kollektivi üzvləri və ya ayrı-ayrı işçilər tərəfindən əmək vəzifələrini, işəgötürənin əmrlərinin (sərəncamlarının, göstərişlərinin) vaxtında və dürüst yerinə yetirmələridir. ¹⁰

12.2. Müəssisədaxili intizam qaydaları

Müasir hüquq nəzəriyyəsində hüquq qaydası ictimai qaydanın bir hissəsi hesab olunur. Lakin o, bütün sosial normalara deyil, yalnız hüquq normalarına müntəzəm təsir nəticəsində formalaşır. Buna görə də hüquq qaydası hüquq normaları ilə tənzim olunan ictimai münasibətlər sisteminin bir hissəsidir. Hüquq qaydası hüquq normalarında təsbit olunan ictimai qaydadır. Müəssisədaxili intizam qaydaları hüquq qaydasının mühüm tərkib hissəsini

⁶ Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч.II. Ярославль, 1918, с.163

⁷ Александров А.Г. Советское трудовое право. М., 1996, с.5

⁸ İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B. Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Qanun, 1996, s.229

⁹ AR Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasımovun məsul redaktorluğu ilə .Bakı: Qanun, 2006, s.522

¹⁰ Yəni orada. S.530

təşkil edir. Müəssisədaxili intizam əmək intizamının əsasını təşkil edir. Müəssisədaxili intizam qaydaları konkret müəssisənin, idarənin, təşkilatın daxilində qüvvədə olan hüquq qaydasının tərkib hissəsidir. Əmək hüquq sahəsində hüquq qaydası daxili əmək intizamıdır, yəni hər bir müəssisədə əmək fəaliyyəti prosesində əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının müəssisədaxili intizam qaydaları ilə müəyyən edilən və əmək hüquq normaları ilə tənzim edilən davranış qaydasıdır.

Yuxarıda qeyd etdik ki, əmək intizamı təsbit olunmuş qaydadır və həmin qayda qorunmadan müəssisələrdə işçilərin birgə əmək prosesində uzlaşdırılmış fəaliyyətini təmin etmək mümkün deyildir. Ona görə də işçilər AR ƏM-ə, kollektiv müqavilələrə, əmək müqaviləsinə, müəssisənin lokal normativ aktlarına müvafiq surətdə müəyyən olunmuş qaydalara tabe olmalıdırlar. İşçilərin birgə əmək fəaliyyəti zamanı davranış qaydaları lokal normativ akt olan müəssisədaxili intizam qaydaları ilə müəyyən olunur. AR ƏM-in 182-ci maddəsinə əsasən müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədi ilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər.

Müəssisədaxili intizam qaydaları işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir və bütün işçilərin hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır.

Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisədaxili intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər (AR ƏM-in 182-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Birliyə daxil olan müəssisələrin hər birində ayrı-ayrılıqda müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər və belə qaydaların qəbul edilməsi qanunvericiliyə zidd deyildir. Müəssisədaxili intizam qaydaları həm işçilər, həm də işəgötürən üçün məcburidir. Müəssisədaxili intizam qaydaları kollektiv müqaviləyə əlavə edilir.

Müəssisədaxili intizam qaydaları AR ƏM-ə, habelə əmək qanunvericiliyi üzrə digər normativ hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bu normativ hüquqi aktlara zidd olan müəssisədaxili intizam qaydalarının müvafiq müddəaları və onların tətbiqinin hüquqi nəticələri etibarsız hesab edilir.

AR ƏM-in 183-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən müəssisədaxili intizam qaydalarına, bir qayda olaraq, aşağıdakılar daxil edilir:

- a) müəssisənin adı, təşkilati-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;
- b) iş vaxtının, nahar və digər istirahət fasilələrinin başlandığı və qurtardığı saatlar;
- c) növbə cədvəlləri və onun tənzimlənməsi qaydaları;
- ç) əmək şəraitinin təmin edilməsi qaydaları;
- d) əmək və icra intizamının, əmək vəzifələrinin yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsində fərqlənmiş işçilərin, əmək kollektivlərinin mükafatlandırılması şərtləri və qaydaları;
- e) əmək və icra intizamını pozmuş işçilərə əlavə intizam tənbehi tətbiq edilməsinin şərtləri və qaydaları.

Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydalarında AR ƏM-in 183-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məlumatlarla yanaşı, həmin qaydaların şamil edildiyi müəssisələrin adları sadalanmaqla əlavə əmək şəraitinin yaradılmasına, əmək və icra intizamının təmin edilməsinə dair qanunvericiliyə uyğun olan digər məlumatlar da göstərilməlidir.

Əvvəllər keçmiş SSRİ Dövlət Əmək Komitəsinin və ÜHİMS-ın 1984-cü il 20 iyul tarixli birgə qərarı ilə təsdiq olunmuş «Nümunəvi daxili əmək intizamı qaydaları» qüvvədə idi və bu qaydalara uyğun olaraq konkret müəssisənin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla daxili əmək intizamı qaydaları işlənib hazırlanırdı. Bir qayda olaraq daxili intizam qaydaları aşağıdakı bölmələrdən ibarət idi:

- 1) ümumi qaydalar;
- 2) işçilərin işə qəbul edilməsi və işdən çıxarılması qaydası;
- 3) işçilərin əsas vəzifələri;
- 4) müdiriyyətin əsas vəzifələri;
- 5) iş vaxtı və ondan istifadə edilməsi;

6) işdə müvəffəqiyyətlərə görə həvəsləndirmə;

7) əmək intizamını pozmağa görə tənbehlər.

Lakin hal-hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi isə müəssisədaxili intizam qaydalarının fərqli bölmələrini nəzərdə tutur ki, bunlar da AR ƏM-in 183-cü maddəsində təsbit edilmişdir. Müəssisədaxili intizam qaydaları ilə yanaşı, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində bu sahələrin işçilərinin ayrı-ayrı kateqoriyalarına qarşı yüksək tələblər nəzərdə tutan intizam nizamnamələri və əsasnamələri qəbul edilir.

AR ƏM-in 184-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək və icra intizamı işin, xidmətin xarakterinə görə aşağıdakı müəssisələrdə tərəflərin məsuliyyətini artırmaq məqsədi ilə intizam nizamnamələri ilə tənzim edilir:

a) dəmir yolu və rətibə müəssisələrində;

b) dəniz və çay nəqliyyatında, habelə balıqçılıq təsərrüfatının su nəqliyyatı donanmasında;

c) hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində;

ç) xüsusi təhlükəli şəraitli yeraltı işlər görülən iş yerlərində, habelə dağ-mədən sənayesi müəssisələrində;

d) dənizdə neft və qaz ehtiyatlarının kəşfiyyatı və istismarı ilə məşğul olan müəssisələrdə;

e) hərbi sənaye müəssisələrində.

Yuxarıda qeyd olunan müəssisələrin işçilərinə qarşı yüksək tələblərin irəli sürülməsi zərurəti onunla şərtlənir ki, onlarda təsbit olunmuş qaydaların pozulması ağır nəticələr doğura bilər. İntizam nizamnamələri və əsasnamələri onların qüvvəsinin şamil olunduğu bütün işçilər üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası 15 ildən artıq müstəqillik əldə etməsinə baxmayaraq AR ƏM-in 184-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilən müəssisələrin əksəriyyətində müstəqil dövlətimizin təsdiq etdiyi intizam nizamnamələri və əsasnamələri deyil, keçmiş SSRİ Nazirlər Sovetinin təsdiq etdiyi intizam nizamnamələri və əsasnamələri qüvvədədir.

İntizam nizamnamələri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilir.

AR NK-nin 2002-ci il 18 yanvar tarixli 9 №-li qərarı ilə «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi» təsdiq edilmişdir. Bu intizam nizamnaməsi 3 bölmədən ibarətdir. I bölmə Ümumi müddəalar, II bölmə – Mülki aviasiya işçilərinin vəzifə borcları, III bölmə – intizam tənbehi adlanır.

İntizam nizamnamələrində yalnız AR ƏM-in «Əmək və icra intizamı» bölməsi ilə müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddəalar nəzərdə tutula bilər. İntizam nizamnamələri mövcud olan müəssisələrdə, digər əmək münasibətləri isə AR ƏM ilə tənzimlənir (AR ƏM-in 184-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

«Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»nin 2.4.-cü bəndinə görə bu intizam nizamnaməsinin müddəaları uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə birbaşa bağlı olan aşağıdakı Mülki Aviasiya işçilərinə şamil edilir:

- uçuş heyətinə;
- təyyarə bələdçilərinə;
- hava hərəkətinin idarə edilməsi üzrə mütəxəssislərə;
- rəhbərlərə, mütəxəssislərə və texniki icraçılara;
- sərnişin, baqaj və yük daşımalarının təşkilini həyata keçirən işçilərə;
- aviasiya təhlükəsizliyini təmin edən işçilərə;
- aviasiya yanacaq-sürtgü materiallarının keyfiyyətinə və hava gəmilərinin yanacaqqla doldurulmasına nəzarəti təmin edən işçilərə.

Bu Nizamnamənin müddəaları şamil edilməyən işçilərin intizamı müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir.

12.3. Əmək hüququnda həvəsləndirmə

İctimai əməyin təşkilində, əmək intizamının təmin edilməsində və möhkəmləndirilməsində işçilərin həvəsləndirilməsi xüsusi yer tutur.

Əmək intizamının təmin olunması üsulu kimi həvəsləndirmə işdə əldə etdiyi müvəffəqiy-

yətlərlə əlaqədar işçinin xidmətlərinin cəmiyyət tərəfindən etirafının müəyyən formasıdır. O, işçiyə yalnız müsbət mənəvi təsir göstərməklə kifayətlənməyib, həm də müəyyən güzəşt və imtiyazların verilməsini şərtləndirir.

Həvəsləndirmə yalnız həvəsləndirilən işçiyə deyil, həm də həmin müəssisənin digər işçilərinə müsbət təsir göstərir, yəni onların üzərinə qoyulmuş vəzifələrin vicdanla yerinə yetirilməsi, əmək intizamına riayət olunması üçün müəyyən stimül kimi çıxış edir. İşçilərin həvəsləndirilməsi istər ayrıca işçinin, istərsə də bütün əmək kollektivinin əməkdə qazandığı uğurlarla əlaqədar onların xidmətlərinin etirafından, təltif olunmasından, ictimai ehtirama layiq görülməsindən ibarətdir. Hüquq ədəbiyyatında həvəsləndirmənin anlayışı və hüquqi təbiəti haqqında yekdil fikir yoxdur. Bir qrup müəlliflər qeyd edirlər ki, həvəsləndirmə dedikdə çox vaxt müxtəlif fəaliyyət sahələrində istənilən fərqləndirmə, şəxsin uğurlarının təqdir etmə formaları başa düşülür.¹¹

Əmək hüququnda həvəsləndirmə dedikdə əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər barəsində işəgötürən tərəfindən tətbiq olunan tədbirlər sistemi başa düşülür.

Həvəsləndirmənin əsasları və qaydası AR ƏM-si, müəssisədaxili intizam qaydaları, intizam nizamnamələri və əsasnamələri ilə tənzimlənir. Həvəsləndirmə tədbirlərini müxtəlif meyarlara görə təsnifləşdirmək olar:

- işçilərə təsir üsullarına görə (maddi və mənəvi);
- fəaliyyət sferasına görə (ümumi və xüsusi);
- onları tətbiq edən orqanlara görə.

AR ƏM-in 185-ci maddəsinə əsasən əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgötürən tərəfindən:

- pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə;
- əlavə məzuniyyət verilməklə;
- əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə;
- daha yüksək məbləğdə fərdi sığorta edilməklə;
- sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə;
- müəyyən edilmiş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırmaqla və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılma bilərlər.

Bu maddədə təsbit olunmuş həvəsləndirmə tədbirlərinin təqdim olunan siyahısı qəti deyil, təxmini xarakter daşıyır. Kollektiv müqavilədə, müəssisədaxili intizam qaydalarında AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş fərqli həvəsləndirmə tədbirləri nəzərdə tutula bilər. Məsələn, «Zavodun fəxri veteranı» və s.

İntizam nizamnamələrində də digər həvəsləndirmə tədbirləri nəzərdə tutula bilər. Məsələn, «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»nin 26-cı bəndinə əsasən Mülki Aviasiya işçilərinə mükafatlandırmanın aşağıdakı növləri tətbiq olunur:

- a) təşəkkür elan edilməsi;
- b) pul mükafatının verilməsi;
- c) qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma;
- ç) fəxri fərman ilə təltif edilmə;
- d) şərəf kitabına və ya Şərəf lövhəsinə daxil edilmə;
- e) döş nişanı ilə təltif edilmə;
- ə) əlavə məzuniyyət verilməsi;
- f) əmək haqqına fərdi əlavənin müəyyən edilməsi;
- g) daha yüksək məbləğdə fərdi sığortanın müəyyən edilməsi;
- ğ) müəyyən olunmuş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırma və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırma;
- h) Sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə verilməsi;

¹¹ Молодцов М.В. Поощрения за успехи в труде. М., 1977, с.4

Həvəsləndirmə tədbirlərini tətbiq etmək işəgötürənə məxsusdur. Həvəsləndirmə tədbirləri işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə elan olunur və işçinin, habelə əmək kollektivinin nəzərinə çatdırılır.

Həvəsləndirmə tədbirləri işçilərin əmək kitabçasına yazılır.

Eyni vaxtda bir neçə həvəsləndirmə tədbirinin tətbiqinə yol verilir (məsələn, təşəkkür elan edilməsi və pul mükafatının verilməsi).

Kollektiv müqavilədə, müəssisədaxili intizam qaydalarında, habelə intizam nizamnamələrində başqa qayda nəzərdə tutulmamışdırsa, bütün həvəsləndirmə tədbirləri işəgötürən tərəfindən təkbaşına tətbiq edilir və bu zaman hər hansı orqanın rəyi və ya razılığı tələb edilmir. «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində intizam nizamnaməsi»nin 2.7-ci bəndinə əsasən mükafatlandırma aşağıdakı qaydada tətbiq olunur:

a) hər bir rəhbər təşəkkür elan etmək hüququna malikdir;

b) pul və qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılaraq işçini işə qəbul etmək və bu məqsədlər üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitlər üzrə göstəriş vermək hüququna malik olan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir;

c) Fəxri fərmanla, döş nişanı ilə təltif edilmə, Şərəf kitabına və ya Şərəf lövhəsinə daxil edilmə haqqında qərar işəgötürən tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılaraq işçini işə qəbul etmək və bu məqsədlər üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitlər üzrə göstəriş vermək hüququna malik olan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir;

ç) Azərbaycan Respublikasının Mülki aviasiya Fəxri fərmanı, «Mülki Aviasiya əlaçısı» döş nişanı ilə təltif etmə müvafiq həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırıldıqdan sonra müəssisənin, təşkilatın, idarənin, işəgötürənin təqdimatı ilə «Azərbaycan Hava Yolları» Dövlət Konserninin baş direktoru tərəfindən həyata keçirilir. İşəgötürən olmadığı təqdirdə, mükafatlandırmalar işəgötürənin vəzifəsini icra edən vəzifəli şəxs tərəfindən tətbiq olunur.

Əgər işçiyə işəgötürənə verilmiş hüquqlar çərçivəsindən kənara çıxan mükafatlandırmanın tətbiq olunması zəruridirsə, işəgötürən bu barədə «Azərbaycan Hava Yolları» Dövlət Konserninin baş direktoru qarşısında vəsatət qaldırır.

Bütün mükafatlandırmalar işçinin şəxsi işində və ya şəxsi vərəqəsində qeyd olunur.

İntizam tənbehi qüvvədə olduğu müddət ərzində bir qayda olaraq, işçi barəsində həvəsləndirmə tədbirləri tətbiq olunmur. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində hər hansı həvəsləndirmə tədbirinin tətbiq olunmasını qanunvericilik qadağan etmir. Yəni həmin müddət ərzində işçi AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulan hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırıla bilər.

İntizam tənbehinə məruz qalmış işçinin üzərindən intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi də özünəməxsus həvəsləndirmə tədbiridir.

İctimai əhəmiyyətinə görə konkret müəssisənin hüduqlarından kənara çıxan xüsusi əmək xidmətlərinə görə işçilər yuxarı orqanlara orden, medal, fəxri fərman, döş nişanları ilə təltif olunmaya və fəxri adların verilməsinə təqdim olunurlar. AR-nın orden və medalları ilə təltif etmək, fəxri adları vermək hüququ AR-nın Prezidentinə məxsusdur (AR Konstitusiyasının 109-cu maddəsi).

Mədəniyyət, ədəbiyyat, elmi, təhsil və səhiyyə sahələrinin inkişafında, ümumiyyətlə ölkənin tərəqqiçisi yolunda böyük nailiyyətlər qazanmış şəxslərin əməyinin qiymətləndirilməsi məqsədi ilə AR Prezidentinin 22 may 1998-ci il tarixli 706 Nəli fərmanı (sonrakı əlavə və dəyişikliklərlə) AR-nın aşağıdakı fəxri adları təsis edilmişdir:

- xalq yazıçısı;
- xalq şairi;
- xalq artisti;
- xalq rəssamı;
- əməkdar elm xadimi;
- əməkdar incəsənət xadimi;
- əməkdar artist;
- əməkdar rəssam;
- əməkdar mədəniyyət işçisi;

- əməkdar müəllim;
- əməkdar həkim;
- əməkdar memar;
- əməkdar dövlət qulluqçusu;
- əməkdar bədən tərbiyəsi və idman xadimi;
- əməkdar jurnalist;
- əməkdar mühəndis;
- əməkdar hüquqşünas.

Bu fəxri adların verilməsi qaydası AR Prezidentinin 1999-cu il 14 may tarixli 130 №-li fərmanı ilə təsdiq edilmiş «AR–nın fəxri adları haqqında» əsasnamə ilə tənzimlənir.

Xüsusi əmək xidmətlərinə görə işçilərin orden və medallarla təltif edilməsi üçün qanunla müəyyən edilmiş qaydada müvafiq orqanlar qarşısında vəsatətlər qaldırıla bilər.

«Azərbaycan Respublikasının orden və medallarının təsis edilməsi haqqında» AR-nın 10 noyabr 1992-ci il tarixli Qanununa əsasən (sonrakı əlavə və dəyişikliklərlə) AR-nın aşağıdakı orden və medalları təsis edilmişdir:

- Azərbaycan Respublikasının ən yüksək təltifi - «Heydər Əliyev» ordeni;
- Azərbaycan Respublikasının ali hərbi ordeni – «Şah İsmayıl» ordeni;
- İstiqlal ordeni;
- «Azərbaycan bayrağı» ordeni;
- «Şöhrət» ordeni;
- «Vətənə xidmətə görə» ordeni;
- «Vətən uğrunda» medalı;
- «İgidliyə görə» medalı;
- «Tərəqqi» medalı;
- «Hərbi xidmətlərinə görə» medalı;
- «Sərhəddə fərqlənməyə görə» medalı;
- «Hərbi əməkdaşlıq sahəsində xidmətlərə görə» medalı;
- «Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələri Veteranı» medalı;
- «Qüsursuz xidmətə görə» medalı;
- «Dövlət qulluğunda fərqlənməyə görə» medalı.

Göstərilən orden və medalları təltif etmək hüququ Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məxsusdur.

12.4. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti

İntizam məsuliyyəti hüquqi məsuliyyətin müstəqil növlərindən biridir. Ona görə də intizam məsuliyyətinin izahına keçməzdən öncə hüquqi məsuliyyətin anlayışını vermək zəruridir. Hüquq elmində hüquqi məsuliyyətin anlayışı və mahiyyəti haqqında ümumqəbul olunmuş vahid fikir yoxdur. Bu məsələ ilə əlaqədar elmi mülahizələrin təhlili belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, müasir hüquqşünasların bir çoxu hüquqi məsuliyyəti ya dövlət məcburiyyət tədbiri kimi qəbul edir, ya da hüquq pozuntusuna görə tətbiq edilən cəza ilə eyniləşdirirlər. Digər qrup alimlər isə hüquqi məsuliyyəti qoruyucu hüquq münasibətləri kimi, spesifik hüquqi vəzifə kimi, hüquq normalarının sanksiyalarının hüquqi realizəsi kimi şərh edirlər.¹²

Hüquqi məsuliyyəti xarakterizə edən əlamətlər aşağıdakılardır:

- 1) hüquqi məsuliyyət hüquq normalarını pozanlara tətbiq edilən dövlət məcburiyyət tədbiridir;
- 2) o, hüquq pozuntusu törətmiş şəxslərə tətbiq olunur;

¹² Теория государства и права.: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М., 2000, с.433-436

- 3) hüquqi məsuliyyət tədbirləri səlahiyyətli dövlət orqanları tərəfindən tətbiq edilir;
- 4) bu məsuliyyət tədbirləri hüquq pozucusu üçün arzuolunmaz nəticələrə səbəb olan qanunla müəyyən edilmiş sanksiyaların tətbiq edilməsindən ibarətdir.

İntizam məsuliyyətinin spesifikliyi ondan ibarətdir ki, qadağanedici norma deyil, işçinin əmək vəzifələrini təsbit edən pozitiv qayda pozulur.¹³

İntizam məsuliyyətinin hüquqi əsasını intizam xətası- müəssisədə müəyyən olunmuş müəssisədaxili intizam qaydalarının pozulmasına gətirib çıxaran təqsirli hüquqazidd hərəkət, yaxud hərəkətsizlik təşkil edir.

N.A.Paşayevanın fikrincə, intizam xətası əmək vəzifələrinin təqsirli surətdə icra olunmasıdır.¹⁴

İntizam məsuliyyəti dedikdə, işçinin törətmiş olduğu intizam xətasına görə işəgötürən qarşısında cavab vermək və əmək hüquqi intizam sanksiyalarına məruz qalmaq vəzifəsi başa düşülür.

RF-nin Əmək Məcəlləsindən fərqli olaraq bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də intizam xətasına legal anlayış verilmir. Bu səbəbdən də hüquq ədəbiyyatında intizam xətasına müxtəlif təriflər verilir.

N.Əsgərovun fikrincə, intizam xətası – işçinin özünün əmək qanunvericiliyində və əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş əmək vəzifələrini təqsirli surətdə icra etməməsində ifadə olunan hüquq pozuntusudur.¹⁵ Əlbəttə, belə təriflərin sayını artırmaq da olar. Bizim fikrimizcə, intizam xətası işçinin öz əmək vəzifələrini hüquqazidd, təqsirli icra etməməsi, yaxud lazımınca icra etməməsidir. İntizam xətası həm hərəkət, həm də hərəkətsizlik formasına malik ola bilər.

İşçinin hərəkət, yaxud hərəkətsizliyinin hüquqazidd olması bunu ifadə edir ki, onlar qanunlara, digər normativ hüquqi aktlara, o cümlədən müəssisədaxili intizam qaydalarına, intizam nizamnamələrinə və əsasnamələrinə, vəzifə təlimatlarına, habelə əmək müqaviləsinin şərtlərinə uyğun deyil. Məsələn, heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməmək; alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlmək, habelə iş gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olmaq və s. hüquqaziddir.

İşçinin qanunlara və qanunqüvvəli aktlara uyğun olan istənilən hərəkəti hüquqauyğundur və intizam xətası kimi tövsif oluna bilməz. Məsələn, başqa işə keçirməyə yalnız işçinin razılığı ilə yol verildiyi üçün işçinin başqa işə keçməkdən imtina etməsi, əmək məzuniyyəti dövründə işə çıxmaq barədə işəgötürənin əmrinin yerinə yetirilməsindən işçinin imtina etməsi və s. Yalnız işçinin əmək vəzifələrini icra etməməsi, habelə lazımınca icra etməməsi ilə bilavasitə əlaqədar olan hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi intizam xətası kimi qəbul oluna bilər. İşçinin ona həvalə olunmuş hər hansı ictimai tapşırığı yerinə yetirməkdən imtina etməsi intizam xətası hesab oluna bilməz.

İşçinin qəsdən, yaxud ehtiyatsızlıq üzündən hərəkət etməsi halında əmək vəzifələrini icra etməməsi, yaxud lazımınca icra etməməsi təqsirli hesab olunur.

İntizam məsuliyyəti təqsirin istənilən formasında mümkündür. Bununla bərabər, işçidən asılı olmayan səbəblərə görə (məsələn, işçi üçün normal iş şəraitinin yaradılmaması, habelə vaxtlı-vaxtında zəruri materiallarla təmin edilməməsi və s.) ona həvalə olunmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirməməsi, yaxud lazımınca yerinə yetirməməsi təqsirli hesab oluna bilməz.

İntizam məsuliyyətinin subyektləri işçi və işəgötürəndir. İntizam xətasının ümumi obyektivi əmək intizamıdır. Bilavasitə obyektivi isə müəssisədaxili intizam qaydalarıdır. İntizam xətasının obyektiv cəhətini zərərli nəticə və hüququ pozan şəxsin hərəkəti ilə zərərli nəticə arasında səbəbli əlaqə, subyektiv cəhətini isə təqsir xarakterizə edir.

İntizam məsuliyyətini hüquqi məsuliyyətin digər bir növü olan inzibati məsuliyyətdən də fərqləndirmək lazımdır. Onlar bu və ya digər məsuliyyətin yaranmasını şərtləndirən hüquq

¹³ Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М., 2000, с.449

¹⁴ Paşayeva N.A. Əmək hüququnda hüquqi məsuliyyət / Keçid dövründə AR-da dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, 2006, s.181

¹⁵ Əsgərov N.U. İntizam məsuliyyətini əsas kimi intizam xətalalarının əsas əlamətləri / Keçid dövründə AR-da dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2006, s.166

pozuntularının xarakterinə, tənbeh tədbirləri tətbiq etmək səlahiyyətinə malik olan subyektlərə, məsuliyyətə cəlb oluna biləcək şəxslərin dairəsinə, eləcə də onlara qarşı tətbiq olunan tənbeh tədbirlərinin növlərinə görə fərqlənirlər. İntizam məsuliyyətinin əsasını intizam xətası təşkil etdiyi halda, inzibati məsuliyyətin əsasını isə inzibati xəta təşkil edir.

İntizam tənbeh tədbirləri işçinin əmək hüquq münasibətlərində olduğu işəgötürən tərəfindən tətbiq olunur. İnzibati tənbeh tədbirlərini tətbiq etmək hüququ xüsusi səlahiyyət verilmiş orqanlara, yaxud hüquq pozucusu ilə əmək hüquq münasibətində olmayan şəxslərə (məsələn, dövlət əmək müfəttişlikləri, polis, məhkəmə orqanları və s.) verilmişdir. İnzibati tənbehin əsas növü cərimədir. İntizam xətasının törədilməsinə görə cərimə yalnız kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulduğu hallarda tətbiq oluna bilər və onun həddi də əmək haqqının ¼ məbləğindən çox ola bilməz.

N.Y.Əsgərovun fikrincə, əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətinin spesifikliyini göstərən və onu hüquqi məsuliyyətin digər növlərindən – cinayət, mülki, inzibati və m addi məsuliyyət növlərindən fərqləndirən əsas əlamətlər aşağıdakılardır: a) xüsusi sahə əmək intizamı ilə əlaqədar münasibətlər-hərəkətlər; b) özünəməxsus yaranma əsasının (intizam xətasının) mövcudluğu; c) özünəməxsus məcburetmə forması təqsiri olana qarşı əsasən tərbiyəvi xarakterli intizam tənbehlərinin tətbiqi; ç) intizam tənbehlərinin tətbiqinin xüsusi qaydası; d) subyektlərinin xüsusi tərkibi; e) intizam məsuliyyəti subyektlərinin məhdud dairəsi -əmək hüquq münasibətlərində işçi və işəgötürən, bəzi hallarda isə tabeçilik qaydasında yuxarı orqanlar və vəzifəli şəxslər; ə) onun tətbiqinin xüsusi məqsədi əmək intizamının qorunması və möhkəmləndirilməsi məqsədi daşması.¹⁶

İntizam məsuliyyətinin iki növü fərqləndirilir: Ümumi və xüsusi intizam məsuliyyəti. Ümumi intizam məsuliyyəti AR ƏM-si və müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir və bəzələrdə xüsusi intizam məsuliyyəti müəyyən olunan işçilərdən başqa, müəssisənin bütün işçilərinə şamil edilir.

Xüsusi intizam məsuliyyəti iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrinin (məsələn, dəmir yolu və rabitə müəssisələrində, hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində və s.) işçilərinin bəzi kateqoriyaları üçün müəyyən olunmuşdur. Xüsusi intizam məsuliyyətinin müəyyən olunması, birincisi, bu işçilərin yerinə yetirdikləri əmək funksiyalarının spesifikliyi, ikincisi isə onların üzərinə qoyulmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirməmələrinin, yaxud lazımınca yerinə yetirməmələrinin nəticəsində yarana biləcək xüsusilə ağır nəticələrlə şərtlənmişdir. Məsələn, Mülki Aviasiya işçiləri tərəfindən xidməti vəzifələrinin dəqiq yerinə yetirilməməsi uçuş üçün təhlükəli vəziyyət və digər ağır qəza hadisəsinin baş verməsinə şərait yaradır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, xüsusi intizam məsuliyyəti ümumi intizam məsuliyyəti ilə müqayisədə daha ciddi olan bir sıra tənbeh tədbirlərini nəzərdə tutur, eləcə də bəzi hallarda intizam xətasının anlayışını genişləndirir.

AR ƏM-in 186-cı maddəsinin birinci hissəsinə görə işəgötürən, işçi bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrini yerinə yetirmədikdə və ya hüquqlarından sui-istifadə etdikdə və yaxud əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edilirlər.

İşçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdikdə, AR ƏM-in 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan, həmçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:

- a) töhmət vermək;
- b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;
- c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək;
- ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək (AR ƏM-in

---

¹⁶ Əsgərov N.Y. Əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətinin anlayışı / Keçid dövründə AR-da dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı, 2004, s.190

186-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Ümumi intizam məsuliyyəti daşıyan işçilər barəsində yalnız bu intizam tənbehlərindən biri tətbiq oluna bilər. Bu tənbehlərin siyahısı qətidir və işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində təsbit olunmamış hər hansı intizam tənbehini tətbiq etməsi (məsələn, aşağı az maaşlı iş keçirmə və s.) yolverilməzdir.

Yalnız qanunlarla, xüsusi intizam məsuliyyəti daşıyan işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün intizam nizamnamələri və əsasnamələri ilə bilavasitə nəzərdə tutulmuş hallarda bu ümumi qaydadan istisnalar mümkündür. Belə ki, «Hava nəqliyyatında və onu xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»nin 3.2.-ci bəndinə əsasən Mülki Aviasiya işçilərinə aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq edilə bilər:

- a) töhmət;
- b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət;
- c) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada üç ay müddətində azmaşlı iş keçirilmə və ya həmin müddətdə aşağı vəzifəyə keçirilmə;
- ç) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş və ya hava hərəkətinin idarə edilməsindən, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işlərin yerinə yetirilməsindən azad edilmə və bir il müddətinə qədər başqa iş keçirilmə;
- d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş işinə görə və ya hava hərəkətinin idarə edilməsi ilə, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər iş görə müvafiq şəhadətnamənin işçidən geri alınması və ya alınmaması ilə başqa iş keçirməklə tutduğu vəzifəsindən azad edilmə;
- e) işçi əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə və ya əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda əmək müqaviləsi ləğv edilir.

Qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən hər hansı birini seçmək hüququ işəgötürənə məxsusdur. Lakin işəgötürən intizam tənbehini verərkən işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır.

İntizam tənbehlərindən hər hansı biri tətbiq olunmadan işçiyə yazılı və ya şifahi qaydada xəbərdarlıq edilə bilər. Xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılmır.

İşəgötürənin AR ƏM-in 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgötürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, müəssisənin mülkiyyətçisi, müəssisə dövlet mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

Əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək kimi intizam tənbehi tədbiri yalnız qanunla birbaşa nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq oluna bilər. İntizam xətasına görə intizam tənbehini tətbiq etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüquqdur. O, işin bütün hallarını nəzərə alaraq, intizam xətası törətmiş işçiyə qarşı intizam tənbehi tətbiq etməyib, ona şifahi xəbərdarlıq etməklə kifayətlənə bilər.

Yalnız işəgötürənlə əmək hüquq münasibətində olan işçi intizam tənbehinə məruz qala bilər. İşəgötürən işçinin intizam xətası törədənə qədər öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğvinə dair ərizə verməsi halında da ona qarşı intizam tənbehi tətbiq etmək hüququna malikdir, çünki bu halda əmək münasibətləri xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra xitam olunur.

İntizam tənbehi tətbiq olunarkən müəyyən olunmuş qaydalara ciddi əməl olunmalıdır. Bu qaydalar AR ƏM-in 187-ci maddəsində təsbit olunmuşdur.

İntizam tənbehi verilməmişdən əvvəl intizam xətasına yol verilməsinin səbəb və şəraitinin aydınlaşdırılması, habelə işçinin təqsirinin dərəcəsini müəyyən etmək üçün işəgötürən işçidən yazılı izahat verilməsini tələb edir.

İşçinin izahatı intizam tənbehi təsdiq edilməmişdən əvvəl alınmalıdır. İşçidən yazılı izahatın tələb edilməsi onun barəsində tətbiq olunacaq intizam tənbehinin hüquqa uyğun hesab edilməsinin təminatlarından biridir. İşçinin yazılı izahatı üç mühüm funksiyanı yerinə yetirir:

- xəta faktını təsbit edir;
- işəgötürənə xətanın səbəbini nəzərə almaq imkanı verir;
- bir qayda olaraq, xətanın aşkar olunduğu tarixi təsbit edir.

Lakin işçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir. İşçi yol verdiyi intizam xətasının mahiyyəti üzrə izahat verməkdən boyun qaçırdıqda bu zaman şahidlərin imzası ilə təsdiqlənən müvafiq akt tərtib olunur.¹⁷

İntizam xətasının tətbiqinin hüququayyğun olması barədə mübahisənin yaranması halında belə akt işəgötürənin intizam məsuliyyətinə cəlb etmə qaydalarına əməl etməsinin sübutu olacaqdır.

İntizam tənbehi işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər.

Törədilmiş xətanın işçinin bilavasitə rəhbərinə məlum olması günü intizam tənbehinin tətbiq olunması müddətinin hesablandığı xətanın aşkarlanması günü hesab olunur. Bu zaman ona intizam tənbehlərini tətbiq etmək hüququnun verilib-verilməməsi əhəmiyyət daşıymır.

İşçinin xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin müddətə daxil edilmir (AR ƏM-in 187-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Aylıq müddətin axımını saxlayan məzuniyyətə işəgötürənin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə müvafiq surətdə verdiyi bütün məzuniyyətlər, o cümlədən əmək məzuniyyəti, təhsil və yaradıcılıq üçün verilən məzuniyyətlər, ödənişsiz məzuniyyətlər və digər məzuniyyətlər aiddir.

İşçinin heç bir üzrlü səbəb olmadan uzun müddət ərzində işə gəlməməsi halında xətanın aşkarlanması gündən etibarən bir aylıq müddət işə gəlməmənin ilk gündən deyil, son gündən etibarən hesablanır. Çünki yalnız işə gəlməsindən sonra işə gəlməmənin səbəbi və işçiyə qarşı intizam tənbehinin tətbiqinin mümkün olub-olmaması məlum olacaqdır. AR ƏM-in 187-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən intizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftişinin aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalalarına görə işəgötürənə həmin xətalara törədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.

Bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. Bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehi verilə bilməz (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Əgər işçinin təqsiri üzündən ona həvalə olunmuş əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməməsi, yaxud lazımınca yerinə yetirilməməsi intizam tənbehinin tətbiqinə baxmayaraq davam etmişdirsə, onun barəsində yeni intizam tənbehinin tətbiqinə yol verilir.

AR ƏM-in 188-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən intizam tənbehi yalnız işçi ilə əmək müqaviləsi bağlamaq, onun şərtlərini dəyişdirmək və ona xitam vermək səlahiyyətinə malik olan işəgötürən tərəfindən verilə bilər.

Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavirlərindən birinə, müəssisədən kənarında yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) hansı səbəbə görə intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin başqa vəzifəli şəxsə həvalə edildiyi əsaslandırılmalı və onun səlahiyyətinin dairəsi dəqiq müəyyən edilməlidir (AR ƏM-in 188-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-in 188-ci maddəsinin birinci və ikinci hissələrində göstərilən vəzifəli şəxslərdən savayı başqa vəzifəli şəxslərin işçilərə intizam tənbehi verməyə ixtiyarı yoxdur. Əgər bu qaydaların əksinə olaraq belə tənbeh işçiyə intizam tənbehi vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan əmr hesab edilir.

İntizam tənbehi işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərən-

---

¹⁷ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof. A.M.Qasımovun redaktəsi ilə. Bakı: Qanun, 2006, s.535

camla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarla) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hisslərini gözdən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin dördüncü hissəsi).

İşçi intizam tənbehi verilərkən işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə, AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşəgötürən tərəfindən intizam məsuliyyətinə cəlb etmə qaydalarının pozulması tətbiq olunmuş intizam tənbehinin məhkəmə tərəfindən etibarsız hesab edilməsi üçün əsas ola bilər.

İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur (AR ƏM-in 190-cı maddəsinin birinci hissəsi).

Altı aylıq müddət keçdikdən sonra intizam tənbehi avtomatik surətdə, yəni hər hansı xüsusi əmr (sərəncam, qərar) verilmədən götürülür.

AR ƏM-in 190-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən işçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədaxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa, işəgötürən işdə fərqləndirmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.

İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə işçi AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılarsa, mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi intizam tənbehinin götürülməsi məsələsinin qoyula biləcəyi hansısa minimum müddəti təsbit etməmişdir. Hər bir konkret halda bu konkret hallar, işçilərin davranışı və tənbehin götürülməsi haqqında vəsadət qaldırmaq hüququna malik olan şəxslərin təşəbbüsü əsas götürülməklə müəyyən edilir.