

## 13-cü mövzu: İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti

### Plan

1. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin anlayışı və şərtləri
2. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti
3. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası
4. İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti
5. İşəgötürənə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası

### *TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT*

#### *a) azərbaycan dilində*

1. Qasimov A.M. Əmək müqaviləsi ilə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin qarşılıqlı əlaqəsi // Dövlət və hüquq. III buraxılış, Bakı, 1994
2. Qasimov A.M. Əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin sosial hüquqi əsasları. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2001
3. Qasimov A.M. Əmək hüququ üzrə qarşılıqlı maddi məsuliyyətin əsasları və şərtləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002
4. Qasimov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002
5. Qasimov A.M. Maddi məsuliyyət əmək hüququnun institutu kimi // Qanun, Bakı, 1996, № 12, s.19-21
6. Qasimov A.M. Əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyətin əsasları və şərtləri // Qanun, Bakı, 1997, № 17, s.25-27
7. Qasimov A.M. İşçi maddi məsuliyyətin subyekti kimi // Dövlət və hüquq, Bakı, 1998, № 1, s.126-129
8. Qasimov A.M. Ziyən əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyətin şərtlərindən biri kimi // Dövlət və hüquq, Bakı, 1999, № 1-3, s.157-161
9. Qasimov A.M. İşçinin maddi məsuliyyətinin əsasları və şərtləri // Qanun, Bakı, 2002, № 2, s.10-16
10. Qasimov A.M., Qarşılıqlı maddi məsuliyyətin növləri və onun təsnifləşdirilməsi meyarları // Qanunçuluq, Bakı, 2002, № 4, s.15-16
11. Rəsulov M.B., Qasimov A.M. Maddi məsuliyyətin subyekti kimi işəgötürənin əmək hüquq subyektliliyi // Dövlət və hüquq. Bakı, 1998, № 1, s.
12. Rəsulov M.B., Qasimov A.M. Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin mülki-hüquqi müqavilədən fərqi // Qanun, Bakı, 1995, № 4, s.

## ***b) rus dilində***

1. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса, 1982
2. Стависский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях. Киев-Одесса, 1987
3. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990
4. Мачульская Е.Е. Проблемы возмещения морального вреда в трудовом праве // Вестник Московского Ун-та, серия «Право», 1999, № 1
5. «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı
6. AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının 2004-cü il 27 aprel tarixli 4-1 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği»nin təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarının müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair izahat

### **13.1. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin anlayışı və şərtləri**

Əmək hüquq normaları ilə nəzərdə tutulan maddi məsuliyyət hüquqi məsuliyyətin müstəqil növlərindən biridir. Hüquqi məsuliyyətin bir növü olan maddi məsuliyyət əmək müqaviləsinin bir tərəfinin (işçinin və ya işəgötürənin) digər tərəfə əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsi zamanı təqsirli, hüquqazidd hərəkətləri nəticəsində vurduğu ziyanı ödəmək vəzifəsini nəzərdə tutur.

AR-nın 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyası (maddə 13) mülkiyyətin üç növünü-dövlət mülkiyyəti, xüsusi mülkiyyət və bələdiyyə mülkiyyəti növünü bərabər tanıyır və müdafiə edir. Belə müdafiənin ən mühüm üsullarından biri işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətidir.

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələrindən biri də əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirməkdir (AR ƏM-in 10-cu maddəsi). İşçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işəgötürənin əmlakına qayğıkeş münasibət bəsləməli, baş verə biləcək hər hansı bir ziyanın qarşısını almaqdan ötrü bütün zəruri tədbirləri görməyə borcludur. O cümlədən işəgötürən əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işçi üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti təmin etməlidir. İşçi kimi işəgötürən də əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etməlidir.

Əmək münasibətləri prosesində işəgötürən və işçi əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərkən biri digərinə ziyan vurduqda əmək qanunvericiliyinə əsasən qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar.

İşçi və ya işəgötürən həm əmək münasibətləri prosesində, həm də hansı əsas üzrə xitam edilməsindən asılı olmayaraq əmək münasibətləri xitam olunduqda digər tərəfdən vurulmuş ziyanın ödənilməsinə tələb edə bilər.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin hər iki hissəsinə xas olan ümumi cəhətlər əsasən aşağıdakılardır:

1) əmək hüququnda maddi məsuliyyətin hər iki hissəsinin yaranması əmək hüquq münasibətlərinin mövcud olması ilə şərtlənir;

2) onun subyektləri qismində yalnız əmək hüquq münasibəti tərəfləri - işçi və işəgötürən çıxış edir;

3) hər iki tərəfin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti onlar tərəfindən əmək hüquq münasibətindəki vəzifələrinin yerinə yetirilməməsi və yaxud lazımınca yerinə yetirilməməsi nəticəsində yaranır;

4) hər iki tərəf öz vəzifələrinin təqsirli yerinə yetirilməməsi görə maddi məsuliyyət daşıyır;

5) hər iki tərəf həm maddi, həm də mənəvi ziyan görə məsuliyyət daşıyır;

6) hər iki tərəfin maddi məsuliyyəti kompensasiya xarakteri daşıyır.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti avtomatik yaranmır.

AR ƏM-in 191-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyan görə maddi məsuliyyəti yaranır;

a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;

b) təqsirkarın əməli, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;

c) təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

Maddi məsuliyyətin əsasının özünü də yuxarıda qeyd olunan ünsürlərin məcmuyunu əks etdirən hüquq pozuntusu təşkil edir.

Maddi məsuliyyət şərtlərinin üzvü birliyi onlardan birinin olmadığı təqdirdə məsuliyyətinin yaranmasının rədd edilməsində təzahür olunmur. Bir qayda olaraq bir şərtin mövcudluğu digər şərtlərin mövcudluğu müəyyən edilmədən mümkün deyildir. Bu isə olduqca vacibdir.

**Maddi ziyanın həqiqətən vurulmasının aşkar edilməsi - maddi məsuliyyətin ilk məcburi şərtidir.** Əgər həqiqətən ziyan vurulmamışdırsa, deməli maddi məsuliyyət də mövcud ola bilməz. AR –nın nə 1971-ci il ƏQM-si, nə də ki, 1999-cu il Əmək Məcəlləsi ziyan anlayışına ümumi tərif verməmişdir. AR Mülki Məcəlləsi isə daha çox zərər terminindən istifadə edir. Ədəbiyyatlarda çox zaman, əksər hallarda ziyan və zərər sinonim anlayışlar kimi işlədilir.

AR MM-nin 21.2-ci maddəsinə görə zərər dedikdə, hüququ pozulmuş şəxsin pozulmuş hüququnu bərpa etmək üçün çəkdiyi və ya çəkməli olduğu xərclər, əmlakından məhrum olması və ya əmlakın zədələnməsi (real zərər), habelə hüquq pozulmasaydı, həmin şəxsin adı mülki dövriyyə şəraitində əldə edəcəyi gəlirlər (əldən çıxmış fayda) başa düşülür.

Mülki qanunvericiliyə görə «zərər (real zərər) və «əldən çıxmış fayda» anlayışları üst-üstə düşməyən müxtəlif anlayışlardır.

Qeyd edək ki, əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyətdən o zaman söhbət gedə bilər ki, bilavasitə həqiqi ziyan vurulmuş olsun. Çünki bilavasitə həqiqi ziyan mövcud deyildirsə, maddi məsuliyyətin əsasını təşkil edən digər ünsürlərin mövcudluğu barədə məsələnin aydınlaşdırılmasına lüzum qalmır.

İşəgötürən və işçi biri digərinə həqiqətən ziyan vurduğu zaman qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar. Tərəflərin maddi məsuliyyəti işəgötürənin və işçinin hərəkət və hərəkətsizliyi nəticəsində birinin digərinə ziyan vurduğu aşkar edildiyi andan başlayır.

**Təqsirkarın əməli, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda.** Hüquqazidd hərəkət qüvvədə olan qanunvericiliklə nəzərdə tutulan davranış qaydalarını pozan və öz əksini qadağan edilmiş fəaliyyətdə, yaxud da lazımi fəaliyyətin göstərilməməsində tapan əməl başa düşülür. Hərəkətsizlik dedikdə isə şəxsin üzərinə düşən vəzifələri yerinə yetirmək imkanına malik olması və yerinə yetirməli olmasına baxmayaraq, bunları etməməsi nəzərdə tutulur.<sup>1</sup> Əmək hüququnda hüquqaziddlik dedikdə işəgötürənin və ya işçinin əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin yerinə yetirilməməsi və ya lazımınca yerinə yetirilməməsi başa düşülür. Ona görə də işəgötürənin və ya işçinin hərəkətinə və ya hərəkətsizliyinə hüquqi qiymət vermək üçün əmək müqaviləsi üzrə onun əmək vəzifələrinin dairəsinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. İşəgötürənin və ya işçinin ümumi əmək vəzifələri bir qayda olaraq vəzifə və texniki təlimatlarda, əsasnamələrdə, əmr və sərəncamlarda daha da konkretləşdirilir.

Qeyd etmək lazımdır ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən həm işçinin, həm də işəgötürənin

<sup>1</sup> Məlikova M.F. Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Maarif, 1988, s.366

əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrinin təxmini dairəsi müəyyən edilir, çünki gələcəkdə bu vəzifələrin konkretləşdirilməsi və dəqiqləşdirilməsi istisna olunmur. Bu hal məhkəmə praktikasında da nəzərə alınır. Hüquqaziddlik işəgötürənin və işçinin öz üzərinə düşən vəzifələri yerinə yetirmədiyi hallarda mövcud olur.

Hüquq normalarına tamamilə uyğun olan və konkret əmək vəzifələri ilə razılaşıdırılmış hərəkətlər eyni zamanda hüquqazidd ola bilməz. Əmək intizamının tələbinə görə onlar işçi üçün məcburidir. Belə hərəkətlərlə zərər vurulduğu hallarda isə onların özü hüquqa zidd hesab olunmayacaqdır.

Əmək prosesində yaranan xüsusi vəzifənin yerinə yetirilməməsi isə hüquqazidd hərəkət olacaqdır. Sual oluna bilər ki, məhz hansı hərəkət?

Əgər işçi görərsə ki, onun iş qaydalarına ciddi uyğun olaraq yerinə yetirdiyi iş istehsalat üçün itkiyə gətirib çıxaracaqdır, işəgötürənin əmlakını qorumaq tələbinə uyğun olaraq onun konkret vəzifəsi yaranır. Bu vəzifə də itkinin qarşısını almaq üçün tədbirlər görməkdən ibarətdir. Məsələn, o, işəgötürən qarşısında yerinə yetirdiyi əməliyyatın dayandırılması haqqında, keyfiyyətsiz materialın dəyişdirilməsi, əmlakın mühafizəsi üzrə əlavə tədbirlər görülməsi və s. haqqında məsələ qaldırılmalıdır.

Məhz bu vəzifələrin yerinə yetirilməməsi özündə hüquqaziddlik əlamətini əks etdirir. Bu zaman işçinin «mürəkkəb» davranışında hüquqaziddliyi müəyyən edən əlamət qaydaların göstərişlərinə uyğun olaraq hərəkətlər yerinə yetirildikdə ziyanın aradan qaldırılması üzrə vəzifələrin yerinə yetirilməməsi olacaqdır. Belə bir misala diqqət yetirək. Anbarın binasında təmir işləri aparan usta kərpic qırıntılarının əlflə dolu şüşə qabların üstünə düşməsinə nəzər saldı. Bu barədə o dərhal anbarın müdirinə və müəssisənin təsərrüfat işləri üzrə direktor müaviniyə xəbər verir. Lakin sonuncular şüşə qabların yığıldırılması və ya müdafiə qurğularının təşkili üçün heç bir tədbir görmədilər. İş vaxtı zamanı kərpic qırıntıları şüşə qabların üzərinə düşərək onları sındırır. Şüşə qabların içərisindəki əliflər yerə tökülür və yararsız hala düşür. Buna görə də təmir işləri aparan usta deyil, anbar müdiri və təsərrüfat işləri üzrə direktor müavini maddi məsuliyyətə cəlb olunurlar. Əgər işçi öz işinin mümkün olan zərərli nəticələri barədə vaxtında xəbər verməseydi, ziyanın ödənilməsi onun üzərinə düşəcəkdir.

Qeyd edildiyi kimi, maddi məsuliyyətin əsasını işçinin hüquqa zidd hərəkət və ya hərəkətsizliyi təşkil edir. Belə ki, yükləyici taradək xəbərdaredici nişanlara baxmayaraq şüşə qablarla dolu yeşikləri tullayır və nəticədə onlar sınır. İşçinin hərəkətinin hüquqa zidd xarakteri göz qabağındadır.

Hərəkətsizlikdə hüquqaziddlik əlamətinin aşkar olunması haqqında məsələ çox mürəkkəbdir. Hərəkətsizlik həmişə passivdir. O, özü-özlüyündə heç bir mənfi və ya müsəbt nəticələrə səbəb olmaq iqtidarında deyildir. Hərəkətsizlik formasında hüquqazidd əməli aşkar etmək üçün və sonra ona hüquqazidd kimi hüquqi qiymət verməkdən ötrü ziyanı yaranan faktorun öz mənfi xüsusiyyətlərini nə üçün biruzə verməsini aydınlaşdırmaq zəruridir. Ziyanın vurulması şəraitini yaranan və hər hansı bir işçi tərəfindən törədilən hərəkətsizlik hüquqa zidd əlamətləri özündə cəmləşdirir. Məsələn, sürücü (sürücü-ekspeditor yox) yağıntı vaxtı yükü daşıyarkən onun üstünü örtməmiş və bu da nəticədə maddi sərvətlərin xarabə olmasına səbəb olmuşdur. Buna görə də işçi maddi məsuliyyətə cəlb olunmamışdır. Analoji hərəkətsizliyə yol vermiş sürücü-ekspeditor isə vurulmuş ziyanı hökmən ödəməlidir.

**Təqsir.** İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaranmasının məcburi şərtlərindən biri də təqsirdir. Təqsir hüquqi məsuliyyətin istənilən növü üçün xasdır. Hüquq ədəbiyyatında belə qəbul olunmuşdur ki, təqsir dedikdə şəxsin törətdiyi hüquqa zidd hərəkət, yaxud hərəkətsizliyə, habelə bu hərəkət yaxud hərəkətsizliyin nəticələrinə psixi münasibətdir. Psixi münasibət şüurun (əqlin) və iradənin müəyyən vəziyyəti ilə xarakterizə olunan təfəkkür prosesində özünü əks etdirir. Şüurun (bəzən onu əqli moment adlandırırlar) vəziyyəti müəyyən edir ki, işəgötürən və ya işçi öz davranışının hüquqa zidd xarakterini dərk etmiş, yaxud dərk etməmişdir, ziyan şəkildə nəticənin baş verəcəyini qabaqcadan görmüş, yaxud görməmişdir. İradənin vəziyyəti, yaxud iradəvi hal işəgötürənin və ya işçinin hüquqa zidd hərəkətinə, bu hərəkəti arzu edib və ya etməməsinə psixi münasibəti xarakterizə edir.

Prof.F.Y.Səməndərovun fikrincə, iradə şüurun praktiki tərəfi olub, şəxsin praktiki fəaliyyətini tənzim edir. Davranışın iradəvi tənzimi müəyyən məqsədə nail olmaq, yaxud da fəal-

lıqdan çəkinmək üçün əqli və fiziki səylərin istiqamətləndirilməsidir. İnsan iradəvi səyinin sayəsində öz davranışına nəzarət və hərəkətinə rəhbərlik edir, hərəkətlərini sosial normaların tələblərinə uyğunlaşdırır, bu normalara zidd olan hərəkətlərdən isə özünü çəkindirə bilir<sup>2</sup>.

Qeyd edək ki, əqli momentə səbəbli əlaqənin dərk olunması da daxildir. Çünki hadisələrin bütün gedişatı haqqında təsəvvürlər olmadan ziyanın yaranmasını qabaqcadan görmək qeyri-mümkündür. Bu gedişatın başlanğıcı hüquqa zidd hərəkət, yekunu isə – onun xoşagəlməz nəticəsidir.

Əmək hüquq normaları üzrə maddi məsuliyyətə cəlb edilmənin şərti kimi təqsirin mövcud olmasını müəyyən edən işəgötürənin və ya işçinin şüurunun vəziyyəti, onun əqlidir. Şüurun tərkib hissəsi kimi iradənin vəziyyətindən (arzu etmiş, arzu etməmişdir, şüurlu surətdə yol vermişdir) təqsirin mövcudluğu yox, onun forması asılıdır. İradəvi və əqli momentlərin uzlaşmasından asılı olaraq təqsirin qəsd (düzünə və yanakı) və ehtiyatsızlıq (özünəgüvənmə və diqqətsizlik) formaları fərqləndirilir.

Təqsirin qəsd formasında ziyan vurularsa, bu ziyan tam həcmdə ödəniləcəkdir. Ehtiyatsızlıq üzündən vurulan ziyana görə isə işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

Tərəflər maddi ziyanın məbləğini və onun vurulduğunu habelə digər tərəfə ziyan vurmaqda təqsiri olmadığını iddia etdikdə bunu sübut etməyə borcludurlar (AR ƏM-nin 192-ci maddəsinin birinci hissəsi). Ümumi qaydaya görə belə sübut kimi istənilən sənədlər – akt faktura, arayışlar, ekspert rəyləri və s. qəbul oluna bilər.

Düzünə qəsddə işçi öz hərəkətinin və ya hərəkətsizliyinin hüquqa zidd xarakterini, onun zərərli nəticələrini əvvəlcədən görür, dərk edir və bunları arzu edir. Yanakı qəsddə – işçi öz hərəkətini və ya hərəkətsizliyinin hüquqa zidd xarakterini və zərərin yaranması imkanını görür, dərk edir, belə zərərli nəticələri arzu etməsə də, onlara şüurlu surətdə yol verir, yaxud onun qarşısını alacağına etinasız yanaşır.

Özünəgüvənmə formasında ehtiyatsızlıq ondan ibarətdir ki, işçi öz hərəkətinin (hərəkətsizliyinin) hüquqa zidd xarakterini və bu hərəkətlər nəticəsində ziyanın yaranması imkanını görür, lakin onların qarşısını alacağına yüngül fikirliliklə ümid bağlayır.

Ehtiyatsızlığın diqqətsizlik növündə isə – işçi öz davranışının hüquqa zidd xarakterini dərk etməmiş və zərərin yaranma imkanını qabaqcadan görə bilməli olduğu və görə biləcəyi halda onları görmür. Əgər işçi öz hərəkətinin hüquqa zidd xarakterini dərk etməmiş və dərk edə bilməzdisə, qabaqcadan görməmiş və görə bilmədiyi halda onun hərəkəti əmək hüquq münasibətində olduğu işəgötürən üçün ziyanın yaranmasına gətirib çıxarırsa, onda burada təqsir amili olmur və işçi maddi məsuliyyət daşımamalıdır.

Biz yuxarıda qeyd etdik ki, maddi ziyan vurmuş işəgötürənin və ya işçinin təqsiri ya qəsd, ya da ehtiyatsızlıq formasında ola bilər. Təqsirin hansı formada təzahür etdiyinin müəyyən edilməsi praktiki əhəmiyyət kəsb edir. Çünki bundan konkret halda işçiyə maddi məsuliyyətin hansı növünün, yəni tam və ya bir aylıq orta əmək haqqı miqdarında maddi məsuliyyətin tətbiq olunması sualının cavabı asılıdır.

**Təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə.** Əmək hüquq üzrə maddi məsuliyyətin yaranmasının şərti kimi səbəbli əlaqə onu bildirir ki, ziyan təsadüfi deyil, işəgötürənin və ya işçinin konkret hərəkət (hərəkətsizliyinin) nəticəsi olaraq yaranmışdır. Əgər təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə yoxdursa, işəgötürənin və ya işçinin üzərinə maddi ziyanı ödəmək vəzifəsi qoyula bilməz. Aşağıdakı misala diqqət yetirək. Anbarın müdiri anbarın açarlarını həmin anbarın digər bir işçisinə verir. Sonuncu işdən çıxıb gedərkən anbarın qapısını bağlamağı unudur. Anbara daxil olmuş və orada oğurluq etmiş şəxslərin şəxsiyyətini müəyyən etmək mümkün olmur. Sözsüz ki, anbar işçisinin davranışı səbəbli əlaqənin inkişafında şərait rolunu oynamışdır. Lakin göstərilən bir şəraitdə işçini maddi məsuliyyətə cəlb etmək olarmı? Əlbəttə yox. Çünki burada hüquqi əhəmiyyətli səbəbli əlaqə yoxdur. Bu ziyanı həmin anbarın müdiri ödəməlidir.

Sual oluna bilər ki, niyə anbarın işçisi yox, məhz müdiri maddi məsuliyyətə cəlb olunma-

<sup>2</sup> Səməndərov F.Y. Cinayət hüququ: Ümumi hissə. Dərslik: Digesta, Bakı, 2007, s.197

lıdır. İşçilərin hər birinin əmək funksiyasının xarakterindəki fərqləri görməmək çətin deyildir. Anbar müdirinin bilavasitə vəzifəsi ona etibar edilmiş maddi sərvətlərə xidmət göstərmək, onların uçotunu aparmaq və qorumaqdan ibarətdir. Anbar müdiri işçidən təkcə ona həvalə olunmuş sərvətlərə qayğıkeş münasibət bəsləməyi deyil, habelə baş verə biləcək ziyanın yaranması üçün mümkün olan şəraiti aradan qaldırmağı tələb edir.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti dedikdə əmək müqaviləsi tərəflərinin hüquqa zidd davranışı (hərəkət və ya hərəkətsizliyi) nəticəsində birinin digərinə vurduğu ziyanı qanunla müəyyən edilmiş qaydada və həddə ödəmək vəzifəsi başa düşülür. Belə işçilər ziyanın vurulmasında təqsirkar olmadıqlarını özləri sübut etməlidirlər. Maddi məsuliyyətə cəlb etmək üçün yuxarıda göstərilən bütün şərtlərin mövcudluğu zəruridir.

İşəgötürən və işçi o halda əmək hüquq normaları üzrə maddi məsuliyyətə cəlb olunur ki, onlar arasında əmək müqaviləsi əsasında yaranmış əmək hüquq münasibəti mövcud olsun. Əgər onlar arasında əmək hüquq münasibəti mövcud deyilsə, bu zaman vurulmuş ziyan mülki hüquq normaları üzrə ödəniləcəkdir.

Bu iki məsuliyyət arasında ikinci fərq ondan ibarətdir ki, əmək hüquq normaları üzrə yalnız qanunda nəzərdə tutulmuş hallarda vurulmuş ziyan tam həcmdə ödənilir. Mülki hüquqi əmlak məsuliyyəti tətbiq olunarkən nəinki vurulmuş ziyan ödənilir, habelə əldən çıxmış fayda da tam həcmdə ödənilir.

Bu iki məsuliyyət arasında üçüncü bir fərq ondan ibarətdir ki, əmək hüquq normaları üzrə ziyanın ödənilməsi işçinin əmək haqqından qanunla müəyyən edilmiş miqdardan çox olmamaqla hər ay pul tutulması yolu ilə həyata keçirilirsə, mülki hüquqi əmlak məsuliyyəti zamanı vurulmuş ziyanın ödənilməsi vətəndaşın əmlakına da yönəldilə bilər.

### **13.2. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanı görə maddi məsuliyyəti**

Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-də belə məsuliyyəti nəzərdə tutan analogi norma yox idi. AR ƏQM-nin yalnız bir – 172-ci maddəsi «Səhhətinin pozulması nəticəsində işçilərə dəyən zərər üçün müəssisənin, idarənin, təşkilatın maddi məsuliyyəti»nə həsr olunmuşdur. Həmin maddədə deyilirdi ki, işçilər öz əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən şikəst olduqda və ya səhhətləri pozulduqda müəssisə, idarə və təşkilat onlara dəyən zərər üçün SSR İttifaqının və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq maddi məsuliyyət daşıyır. Bu norma da blanket xarakteri daşıyırdı və yalnız bir halda yəni səhhətin pozulması nəticəsində işçilərə dəyən zərər üçün müəssisənin, idarənin, təşkilatın maddi məsuliyyətini müəyyən edirdi.

İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyanı görə tam maddi məsuliyyət daşıyır:

**a) əmək müqaviləsinə qanunsuz və əsassız xitam verilməsi nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;**

Qanunvericilik işçinin işdən çıxarılmasının nəticələrinin ciddiliyini nəzərə alaraq işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarının tam siyahısını nəzərdə tutur (AR ƏM-in 70-ci maddəsi), habelə əmək müqavilələrinin müxtəlif əsaslarla ləğv edilməsinin qaydasını dəqiq tənzimləyir.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi hər bir halda işçi üçün çox ağır bir sınaqdır. Çünki o, işini və bununla da əmək haqqını itirir. Qanuni əsaslar olmadan və ya müəyyən edilmiş qaydalar pozulmaqla işdən çıxarılanda işçi həm də müəyyən mənəvi iztirablar çəkir, mənəvi «yük» daşıyır.

Qanunvericilik işəgötürənin üzərinə belə bir vəzifə qoyur ki, AR ƏM-nin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırmaqla, habelə AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl etməlidir. Göstərilən vəzifənin pozulması nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda işəgötürən işçiyə vurduğu ziyanı görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Belə bir misalə müraciət edək. Həminə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınla işəgötürən əmək müqaviləsinə AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmişdir. AR ƏM-nin 79-cu maddəsi ilə bu kateqoriyadan olan işçilərə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan olunmasına baxmayaraq işəgötürən bu normaya riayət et-

məmiş və işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmişdir. İşçi pozulmuş hüququnun bərpası üçün iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət etmiş və əmək müqaviləsinə qanunsuz xitam verilməsi məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edilmişdir. Bu zaman işəgötürən işçiyə vurduğu ziyanı görə tam maddi məsuliyyət daşıyacaqdır.

**b) əmək mübahisələrinin həlli zamanı işçiyə dəyən maddi və ya mənəvi ziyanın məbləği məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edildikdə.**

Əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktiki hallarını araşdıraraq məcburi işburaxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə çıxarır. İşəgötürən tərəfindən təkcə məcburi işburaxma ilə əlaqədar itirilmiş əmək haqqı deyil, habelə işçiyə dəyən maddi və mənəvi ziyanın məhkəmə qətnaməsi ilə müəyyən edilmiş məbləği də ödənilməlidir. AR ƏM-nin 300-cü maddəsinin qeydində göstərilir ki, «dəymiş zərərin məbləği» dedikdə işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar bərc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülür. Qanunvericiliyimizdə məcburi işburaxmaya anlayış verilmir. Məcburi işburaxma müddəti işçinin işdən çıxarıldığı gündən başlayır və işçinin əvvəlki işinə öz ixtisası (vəzifəsi) üzrə bərpa edildiyi və ya onun razılığı ilə yeni daimi iş təqdim edildiyi günədək davam edir.

Məcburi işburaxma adətən qanunsuz başqa işə keçirmə zamanı da mövcud olur. Bu zaman işçi yeni işi yerinə yetirməkdən imtina edir və nəticədə əmək haqqı almaq imkanını itirir. Məlum olduğu kimi qanunsuz başqa işə keçmə zamanı işçi işə çıxmaya bilər, məcburi işburaxma isə üzrsüz hesab edilə bilməz. Bu zaman işəgötürən işçiyə vurduğu ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

Təcrübədə bəzən belə hallara rast gəlinir ki, işçi bu və ya digər səbəbdən işəgötürənin qanunsuz əmrlərinə tabe olur və yeni iş üzrə əmək funksiyalarının icrasına başlayır, sonra məlum olur ki, bu iş üzrə əmək haqqı əvvəlkindən azdır (yəni iş əvvəlkinə nisbətən azmaaşlıdır). Bu halda maddi ziyanın ödənilməsi birinci əmək haqqı ilə ikinci əmək haqqı arasındakı fərqin ödənilməsi yolu ilə həyata keçirilir.

**c) işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduqda, habelə bu səbəbdən həlak olması ilə əlaqədar onun ailə üzvlərinə, himayəsində olan şəxslərə müvafiq maddi ziyan dəydikdə;**

AR ƏM-in 207-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçilərin sağlam və təhlükəsiz şəraitdə işləmək hüququ vardır. İşçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsalat fəaliyyətinin nəticələrindən (istehsalatın maddi amillərindən) üstün tutulması əməyin mühafizəsi və bütövlükdə əmək hüququnun aparıcı prinsipidir.

AR ƏM-nin 224-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsində hökmən işəgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərilməlidir.

İşəgötürən tərəfindən bu öhdəliyin pozulması nəticəsində dəymiş ziyanın ödənilməsi, habelə «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş ailə üzvlərinə ödəmələrin verilməsi Qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı ilə tənzimlənir. Göstərilən Qərarın 1.2-ci bəndinə əsasən aşağıdakı sənədlər olduqda, təqsirkar işəgötürən əmək xəsarətinə görə dəyən zərəri ödəməlidir.

1) istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş formada tərtib olunmuş akt;

2) işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə işçi ilə istehsalatda bədbəxt hadisənin baş verməsi barədə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı);

3) işçinin peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsini və yaxud peşə xəstəliyini təsdiq edən Tibbi Sosial Ekspert Komissiyasının (TSEK) şəhadətnaməsi;

4) işçinin ölümü haqqında şəhadətnamə;

AR ƏM-nin 195-ci maddəsinin «c» bəndi iki halda işəgötürənin maddi məsuliyyətini nəzərdə tutur. Birincisi, işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduğu halda; İkincisi, baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində işçi həlak olduqda.

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən işçinin əmək qabiliyyətinin azalması və ya ölümü nəticəsində dəyən zərərin əvəzi aylıq ödənişlər yolu ilə ödənilir. Həmin aylıq ödənc zərərçəkənin xəsarət almazdan və yaxud peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi gündən əvvəlki malik olduğu orta aylıq əmək haqqının həmin xəsarət nəticəsində itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin faizi miqdarında müəyyən edilib ödənilir. Təsəvvür edək ki, işçi aldığı xəsarət nəticəsində peşə əmək qabiliyyətini 50% itirmişdir və onun orta aylıq əmək haqqı 200 (iki yüz) manatdır. Bu halda işəgötürən hər ay işçi qarşısında 100 (yüz) manat məbləğində maddi məsuliyyət daşıyacaqdır. İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən işçinin peşə əmək qabiliyyətinin (peşə əmək qabiliyyəti olmadıqda isə ümumi əmək qabiliyyətinin) itirilmə müddətini, dərəcəsini (faizini), əlillik qrupunu və habelə səhhətinin pozulması ilə əlaqədar əlavə çəkdiyi xərcləri (qüvvətli yeməklər, protezlər, kənar şəxsin ona göstərdiyi xidmət və s. xərclər) TSEK qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə müəyyən edir və bu bərdə qərar çıxarır.

Baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirən işçi həlak olduqda, təqsirkar işəgötürən həmin işçinin himayəsində olmuş və zərəərə görə aylıq ödənc almaq hüququna malik olan şəxslərə həmin işçinin vəfat etməmişdən əvvəlki faktiki orta aylıq əmək haqqının 100% - i miqdarında maddi məsuliyyət daşıyır. Zərərçəkən (ailə başçısının) öldüyü halda zərəərə görə ödəncələri almaq hüququna malik olan şəxslərin dairəsi AR MM-nin 1121-ci maddəsi ilə müəyyən edilir. Orada deyilir ki, zərərçəkən (ailə başçısının) öldüyü halda aşağıdakıların zərərin əvəzini almaq hüququ vardır: ölən himayəsində olmuş və ya onun öldüyü günədək ondan dolanacaq təminatı almaq hüququna malik olmuş əmək qabiliyyəti olmayan şəxslər; şəxsin ölümündən sonra doğulmuş uşağı; ölən himayəsində olmuş və onun on dörd yaşına çatmamış, yaxud bu yaşa çatsa da, tibb orqanlarının rəyində əsasən sağlamlıq vəziyyətinə görə başqasının qulluğuna möhtac olan uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan və işləməyən valideynlərdən biri, arvad (ər) və ya digər ailə üzvü əmək qabiliyyətindən asılı olmayaraq; ölən himayəsində olmuş və onun ölümündən sonra beş il ərzində əmək qabiliyyətini itirmiş şəxslər.

İşləməyən və ölən uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan və qulluq etdiyi dövrdə əmək qabiliyyətini itirən valideynlərdən biri, arvad (ər) və ya digər ailə üzvü zərərin əvəzinin ödənilməsi hüququnu həmin şəxslərə qulluq qurtardıqdan sonra da saxlayır.

AR MM-in 1121.3-cü maddəsində deyilir ki, zərərin əvəzi aşağıdakılara ödənilir:

- yetkinlik yaşına çatmayanlara 18 yaşına çatanadək;
- on səkkiz yaşından yuxarı tələbələrə - əyani təhsil forması üzrə təhsil müəssisələrində təhsili bitirənədək, lakin ən çoxu iyirmi üç yaşınadək;
- əlli beş yaşından yuxarı qadınlara və altmış beş yaşından yuxarı kişilərə – ömürlük;
- əlillərə – əlillik müddəti üçün;
- ölən himayəsində olmuş uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan valideynlərdən birinə, arvada (ərə) və ya digər ailə üzvünə – qulluq etdikləri on dörd yaşına çatanadək;

Zərərçəkənlərə və yaxud zərəərə görə aylıq ödənc almaq hüququna malik olan şəxslərə ödənclər aşağıdakı vaxtdan verilir:

- zərərçəkmiş işçilərə – istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində əvvəlki peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi gündən;
- işçinin vəfatı ilə əlaqədar olaraq zərərin ödənilən miqdarını almaq hüququna malik olan şəxslərə - işçinin vəfat etdiyi gündən, lakin zərərin ödənilən məbləğini almaq hüququnu əldə etdiyi gündən tez olmayaraq.

Zərəərə görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqı zərər-

çəkənin əmək xəsarəti almamışdan və ya peşə əmək qabiliyyətini itirməmişdən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə, əmək xəsarəti nəticəsində işçi vəfat etdikdə isə zərərə görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqının işçinin ölümündən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə hesablanır.

**ç) əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının işəgötürən tərəfindən mühafizəsi, saxlanması lazımı qaydada təşkil olunmadığına görə onların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan vurulduqda, həmçinin bu əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;**

Əmək qanunvericiliyi işçinin şəxsi əşyalarına və ya əmlakına ziyan vurulması halında onun mənafeələrinin müdafiəsini təmin edən hüquqi vasitəni təsbit edir. Şərhi verilən bəndin mənasına görə hər hansı işçi deyil, bilavasitə işəgötürən tərəfindən işçinin şəxsi əşyalarına və əmlakına ziyan vurulduğu iki halda maddi məsuliyyət daşıyır. Birincisi, əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının mühafizəsi, saxlanması üzrə işəgötürənin vəzifələrini yerinə yetirməməsi ilə əlaqədar həmin əşyaların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan dəydikdə; ikincisi, işçinin şəxsi əşyalarının fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;

Məlumdur ki, bir çox işçilər iş yerinə gəldikdən sonra öz adi geyimlərini xüsusi geyimlərlə əvəz edirlər, bəzən isə öz qiymətli şəxsi əşyalarını iş vaxtı ərzində saxlamaq üçün nəzərdə tutulmuş yerlərə qoyurlar. Bundan başqa, bəzi müəssisə, idarə və təşkilatlarda üst geyimin çıxarılması işçilərin vəzifəsidir. Deməli, işəgötürənin işçilərin şəxsi əşyalarının mühafizəsini təmin etmək vəzifəsi hüquqi vəzifədir, yəni mürəkkəb əmək hüquq münasibətlərinin elementlərindən biridir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, həm əvvəlki ƏQM-də, həm də yeni ƏM-də işəgötürənin iş vaxtı ərzində işçilərin şəxsi əşyalarının mühafizəsini təmin etmək vəzifəsi nəzərdə tutulmurdu.

Bu gün işəgötürənin belə vəzifəsi onun işçiyə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmaq kimi ümumi vəzifəsindən və işçinin buna müvafiq olan normal əmək şəraitində işləmək hüququndan irəli gəlir. Bununla belə, Azərbaycan SSR 1971-ci il ƏQM-də işçinin ona vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsinə bilavasitə təsbit edən norma yox idi. Buna görə də işçinin şəxsi əmlakına (şəxsi əşyalarına) vurulan ziyanın ödənilməsi münasibətlərinə mülki hüquq normaları tətbiq edilirdi.

İşçilərin şəxsi əmlakına vurulan ziyanın ödənilməsi ilə bağlı işəgötürənlə işçi arasında baş verən münasibətlərin hüquqi təbiəti barəsindəki qeyri-müəyyənlik hal-hazırda aradan qalxmışdır. Çünki bu halda işəgötürənin tam maddi məsuliyyət daşması haqqında AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «ç» bəndində düzünə göstəriş vardır. Beləliklə, işçilərin şəxsi mülkiyyətinin (şəxsi əşyalarının) mühafizəsinin təmin edilməsi üzrə münasibətlərin hüquqi təbiəti, hal-belə işəgötürənin maddi məsuliyyətinin təbiəti qanunla dəqiq müəyyən edilmişdir.

Yalnız AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «ç» bəndinin «əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar» ziyanın ödənilməsinə nəzərdə tutan hissəsi etiraz doğurur. Burada qanunverici yəqin ki, AR ƏM-in 196-cı maddəsinin üçüncü hissəsində göstəriləni kimi, öz əmək funksiyalarını yerinə yetirmək üçün işəgötürənin razılığı ilə istifadə etdiyi şəxsi alətləri və başqa əmək predmetlərini (əmək alətlərini) nəzərdə tutur.

Qanunvericiliyin belə mövqeyi ilə razılaşmaq çətindir. Çünki qarşılıqlı əlaqələrin kompensasiya təbiəti başqadır. Bu münasibətlərdə maddi məsuliyyətin yaranması üçün zəruri olan əmək əmlak hüquq pozuntusu yoxdur, hüquq pozuntusunun tərkibi mövcud deyildir və ona görə də əvəzli – ekvivalent xarakterli münasibətlərdən söhbət getməlidir.

**d) işçinin əmək haqqı və digər ödənişləri işəgötürən tərəfindən düzgün müəyyən edilmədikdə, habelə əsassız və qanunsuz olaraq verilmədikdə;**

Öz əməyinə görə mükafatlandırılmaq hüququ, görülmüş işin (göstərilmiş xidmətin) ödənilməsi hüququ işçinin hüquqi statusunun elementidir, çünki bu hüquq AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Əmək hüquq münasibətlərinin strukturu baxımından bu, mühüm və nisbətən müstəqil elementlərdən biridir. İşçinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququ (AR ƏM-in 9-cu maddəsi) onun qanunla qorunan və müdafiə olunan şəxsi, subyektiv hüququdur. Əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi müəyyən konstitusion müddəalara söykənir. Birincisi, əməyin

ödənilməsində hər hansı bir ayrı-seçkilik qadağandır. İkincisi, qanunvericilik əsas baza kimi bütün işəgötürənlər üçün məcburi olan əməyin ödənilməsinin minimum məbləğini müəyyən edir. İşəgötürən, maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını verməyə borcludur. Müəssisə ləğv olunarkən işəgötürən tərəfindən ilk növbədə, əmək haqqı və sosial müdafiə xarakterli digər ödəncilər ödənilir. AR ƏM-si əmək haqqının tərkibini müəyyən edir. Adətən onun tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) maaşı, ona əlavələr və mükafatlar daxildir. AR ƏM-in 180-cı maddəsinə müvafiq olaraq, işçilər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərinin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin nizamnamələrində (əsasnamələrində) müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

Vətəndaşların öz əməyinə görə mükafatlandırılmasına olan hüquqları bir sıra müxtəlif və konkretləşdirilmiş səlahiyyətlərindən ibarətdir. Belə səlahiyyətlər, məsələn, işçi iş vaxtından artıq müəyyən işi gördükdə, peşələri, vəzifələri, əmək funksiyalarını əvəz etdikdə, əvəzçilik zamanı, istirahət və bayram günlərində işlədikdə və bir sıra başqa hallarda yaranır.

İşəgötürən AR ƏM-in 172-ci maddəsində müəyyən edilmiş müddətlərdə əmək haqqını ödəməyə borcludur. Əmək haqqı işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Əmək haqqının işəgötürənin təqsiri üzündə gecikdirilməsi dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibət uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməməsi başa düşülməlidir.

**e) işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin işəgötürən tərəfindən əmək müqavilələrinə daxil edilməsi nəticəsində işçilərə maddi, mənəvi ziyan dəydikdə;**

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, habelə əmək müqavilələrində əmək qanunvericiliyinə nisbətən daha geniş əlavə əmək, sosial, iqtisadi, maddi –məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraiti nəzərdə tutula bilər. Əmək müqavilələrinə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi və digər ziyan işəgötürən tərəfindən tam ödənilir.

AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «e» bəndi aşağıdakı üç halda işəgötürən tərəfindən işçiyə vurulan mənəvi ziyanın ödənilməsinə nəzərdə tutur: birincisi, işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində; ikincisi, işçilərin hüquqlarını kollektiv müqaviləyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində; üçüncüsü, işçilərin hüquqlarını kollektiv sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində.

**ə) əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatlar yaydığına görə işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar işçiyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda;**

AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «ə» bəndində deyilir ki, «əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatlar yaydığına görə işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar işçiyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda» işəgötürən tam məsuliyyət daşıyır. Qeyd etmək lazımdır ki, mənəvi ziyan hüquqi məsuliyyətin digər növləri üçün ümumi olan şərtlər olduqda (təqsir, hüquqaziddlik, səbəbli əlaqə), həm işəgötürənin, həm də işçinin maddi məsuliyyətinin müstəqil əsası kimi çıxış edir.

Maddi məsuliyyət normalarının tətbiqi üçün mənəvi ziyan (zərər) dedikdə nəyin nəzərdə tutulmalı olmasını müəyyən etmək mühüm əhəmiyyət kəsb edir. AR ƏM-in 290-cı maddəsi-

nin qeydi bu anlayışın mahiyyətini açmışdır. Həmin maddənin qeydində deyilir ki, «mənəvi ziyan dedikdə, işəgötürən və ya onun tabeçiliyində olan vəzifəli şəxs tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi, alçaldılması, ona böhtan atılması, şəxsiyyətinin təhqir edilməsi, kollektiv arasında gözdən salınması məqsədi ilə barəsində həqiqətə uyğun olmayan yalan məlumatlar yayılması, habelə mənəviyyətinə, əxlaq normalarına, milli qürur hissəsinə, etiqadına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir».

Mənəvi ziyan vurulmasına görə məsuliyyətin ümumi əsasları ilə yanaşı, mühüm əsaslar sırasına aşağıdakıları da aid etmək lazımdır: birincisi, yayılan məlumatların alçaldıcı xarakter daşması; ikincisi, yayılan məlumatların yalan olması, yəni həqiqətə uyğun olmaması. Qanun iddiaçının mənafeyi baxımından vicdanlılıq prezumpsiyasını (ehtimalını) müəyyən edir. Bu o deməkdir ki, iddiaçı onun barəsində yayılan məlumatların yalan olmasını sübut etməməlidir. Lakin iddia ərizəsinin mətnində öz tələbini əsaslandırdığı halları göstərməlidir. Buna görə də iddiaçı yayılmış məlumatların onun şərəfini, ləyaqətini və ya işgüzar nüfuzunu alçaldığını təkcə deməklə kifayətlənməməli, həm də bunu əsaslandırmalıdır.

Mənəvi ziyan (zərər) əmək hüquq münasibəti subyektlərinin yalnız şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarına vurula bilər. İşçilərin hüquqlarının pozulması ilə vurulmuş fiziki və mənəvi iztirablardan kompensasiyası o halda mümkündür ki, pozulmuş subyektiv hüquq əmlak məzmununa malik olmasın və şəxsi xarakter daşsın.

İşçinin şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarına, hər şeydən əvvəl, əmək hüququ, istirahət hüququ, normal əmək şəraitinə olan hüquq və s. daxildir. Yaxşı əmək nüfuzuna olan hüquq işçiyə qanunsuz olaraq intizam tənbeh tədbiri tətbiq edilərkən pozula bilər, çünki intizam tənbeh tədbirinin, xüsusilə də qanunsuz tədbirin tətbiqi işçinin əmək nüfuzunu aşağı salır və mənəvi iztirablara və nigarançılığa səbəb ola bilər.

İşəgötürəndən mənəvi ziyanın ödənilməsinin tələb edilməsinin əsası kimi hər hansı bir üsulla həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyəti ləkələyən məlumatların yayılması çıxış edə bilər.

Uzun müddət mənəvi ziyanın kompensasiyası məsələləri ənənəvi olaraq «sırf» mülki hüquq münasibətlərinə aid edilmişdir. Belə pozuntuya görə sanksiya qismində o, işçinin ala bilmədiyi qazancı ödəməyə borcludur. Əmək münasibətlərində bu institutun tətbiqi epizodik xarakter daşmışdır.

Mənəvi ziyanın vurulması işəgötürənin hüquqazidd hərəkətlərinin yaxud hərəkətsizliyinin nəticəsidir. İşəgötürənin hərəkətlərini, yaxud hərəkətsizliyini hüquqazidd hesab etmək hüququna isə yalnız əmək mübahisəsinə baxan orqan olan məhkəmə malikdir.

Mənəvi ziyanın vurulması faktı işçi tərəfindən sübuta yetirilməlidir. Sübut qismində əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatların yayılması nəticəsində işçinin işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar onda yaranmış xəstəlik, mənəvi iztirablar və s. çıxış edir.

İşəgötürənin qanunsuz hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi nəticəsində işçiyə vurulmuş mənəvi ziyanın məbləği pul formasında müəyyən edilir və ödənilir. Mənəvi ziyanın vurulması faktı və onun məbləği məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. Mənəvi ziyanın pul hesabı ilə işçinin ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsinə, işçinin və işəgötürənin şəxsiyyətinə, işin faktik hallarına və ədalətli qərar qəbul qəbul edilməsi üçün zəruri olan digər obyektiv hallara uyğun olaraq məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. Məhkəmə işçiyə mənəvi ziyanın vurulması faktını və onun pul hesabı ilə məbləğini işçiyə işəgötürənin hərəkətləri nəticəsində vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edir.

**f) əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən digər öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə işçiyə maddi ziyan dəydikdə, həmin ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.**

### 13.3. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası

AR 1971-ci il ƏQM-də işçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydasını nəzərdə tutan xüsusi norma təsbit olunmamışdır. AR 1999-cu il ƏM-də belə norma nəzərdə tutulmuşdur.

AR ƏM-nin 195-ci maddəsində işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar təsbit edilmişdir. Həmin hallar aşağıdakılar tərəfindən aşkar və yaxud müəyyən olunduqda işçiyə dəyən ziyan ödənilir:

- işçinin özü tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda;
- müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxsin (orqanın), müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətini yoxlayan təftişçinin, auditorun, habelə auditor təşkilatının, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının və onların vəzifəli şəxslərinin qərarı – rəyi, arayışı, habelə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı) ilə müəyyən olunduqda.

İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyan pul və yaxud natura şəklində ödənilə bilər. İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Ziyanın məbləği ziyanın vurulduğu aşkar edildiyi gün deyil, ziyan vurulduğu anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Əgər işçi vurulan ziyanın pul hesabı ilə məbləği, habelə onun natura şəklində ödənilməsinə razı deyildirsə, yaranmış mübahisə məhkəmə tərəfindən həll edilir.

İstər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində tərəflər (işəgötürən və işçi) işçiyə məxsus olan əmək alətlərindən, vasitələrindən və digər əşyalardan istifadə olunması üçün razılığa gələ bilərlər. Bu halda işəgötürən işçinin şəxsi əşyalarına vurulan ziyanə görə maddi məsuliyyət daşıyır.

İşəgötürən işçiyə əmək vəzifələrini lazımi qaydada yerinə yetirilməsi üçün şərait yaratmasına və onun zəruri alət və vasitələrlə təmin etməsinə baxmayaraq, bəzən işəgötürənin razılığı olmadan özünəməxsus olan əmək alətlərindən, vasitələrindən istifadə edir. Qanunvericilik birmənalı şəkildə müəyyən etmişdir ki, işəgötürən bu zaman o halda maddi məsuliyyətə cəlb oluna bilər ki, işçinin əmlakına qəsdən ziyan vurmuş olsun. Digər hallarda vurulmuş ziyanə görə işəgötürən maddi məsuliyyət daşımır.

İşəgötürənin təqsirli hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi nəticəsində işçiyə vurduğu mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği AR ƏM-in 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən olunur.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müəyyən edir ki, vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi üçün işçi işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. İşçinin ona vurulmuş maddi ziyanın məbləğinin ödənilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmək hüququna müvafiq olaraq işəgötürənin bu müraciətə baxmaq vəzifəsi durur. İşçinin işəgötürənə müraciət ərizəsi yazılı olmalıdır. Qanunverici ərizəyə işəgötürən tərəfindən baxılması üçün 15 gün müddət müəyyən etmişdir. Bu müddət ərzində işəgötürən işçinin ərizəsində göstərilənləri araşdırmalı və qəbul etdiyi qərarı yazılı formada işçiyə verməlidir.

İşçinin müraciətinə 15 gün müddətində işəgötürən tərəfindən baxılmadıqda və işçiyə yazılı cavab verilmədikdə, habelə işçi işəgötürənin qərarı ilə bütövlükdə və ya qismən razılaşmadıqda ona dəymiş maddi ziyanın ödənilməsi üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir. İşəgötürən işçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulmuş ziyanı ödəmək barədə qərar qəbul etdikdə işçi ilə razılaşma əsasında ödəmənin forması müəyyən olunur. İşçinin razılığı ilə zərər naturada ödənilə (eyni növdə və keyfiyyətdə əşya düzəldilə) bilər.

İşçi işəgötürənin təklif etdiyi ziyanın ödənilmə forması və məbləği ilə razılaşmadıqda da məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir.

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisəsinin həlli üçün işçi hüququnun pozulduğu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçinin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir (AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsi).

Əmək müqaviləsində vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi məqsədilə AR ƏM-i ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və AR ƏM-si ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər. Lakin bu qaydalar işçinin məhkəməyə müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdırma bilməz.

#### **13.4. İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti**

Əmək müqaviləsinin bir tərəfi olmaqla işçilər əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrini yerinə yetirərkən işəgötürənə məxsus olan avadanlıqdan, alətdən, xammaldan və s. istifadə edirlər. Bu zaman işçi işəgötürənin əmlakına qayğı ilə yanaşmağa borcludur. İşəgötürənə məxsus olan əmlakın itirilməsi, yaxud dəyərinin azalması işçinin hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə şərtlənərsə, təbii ki, bu zaman işçinin işəgötürən qarşısında maddi məsuliyyəti yaranır. Yəni işəgötürənə vurduğu ziyana görə işçi maddi məsuliyyət daşmalıdır.

Deməli, işəgötürənə vurduğu ziyana görə işçi özünün əmək haqqının məbləğində öz əməyinin mənfi əmlak nəticələrinə görə risk daşmalıdır.

İşçinin maddi məsuliyyəti dedikdə, əmək fəaliyyəti prosesində özünün hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri ilə işəgötürənə vurduğu ziyanı əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş qaydada və həddə ödəmək vəzifəsi başa düşülür. İşçinin maddi məsuliyyətini tənzimləyərək qanunvericilik bir sıra məqsədlər güdür. Bunlar əsasən aşağıdakılardır:

- işəgötürənə vurulmuş ziyanı tam və yaxud qismən ödəməsi;
- işəgötürənin əmlakına qayğıkeş münasibət bəsləməsinə nail olmaqdan ötrü işçiyə tərbiyəvi-intizamlandırıcı təsir göstərilməsi;
- işçinin əmək haqqını qanunsuz və əsassız tutulmalardan mühafizə etmək;

Özünün hüquqi mahiyyətinə görə işçinin maddi məsuliyyəti intizam məsuliyyəti ilə bir çox ümumi cəhətlərə malikdir. Həm intizam, həm də maddi məsuliyyət əmək intizamının məzmununu təşkil edən vəzifələrin yerinə yetirilməməsi yəni intizam xətasına görə yaranır. Həm maddi, həm də intizam məsuliyyətinə cəlb etməkdən ötrü məsuliyyətin ümumi şərtlərinin, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyin törədilməsində işçinin təqsiri və bu hərəkətlərin hüquqaziddliyi mövcud olmalıdır.

Bütün bunlarla bərabər işçinin həm intizam, həm maddi məsuliyyəti əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən hüquqi məsuliyyətin müstəqil növləridir. Ona görə də onlar arasında prinsiplial fərqlər də mövcuddur.

İşçinin intizam məsuliyyətindən fərqli olaraq, maddi məsuliyyəti bilavasitə əmək intizamının təmin olunmasına yönəlməmişdir. Onun əsas məqsədi vurulmuş ziyanın ödənilməsidir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, maddi məsuliyyət də yanakı yolla bu məqsədə nail olmağa şərait yaradır və kömək edir.

Birincisi, AR ƏM-nin 10-cu maddəsində işçinin işəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq vəzifəsinin təsbit olunması özü-özlüyündə işçidə işəgötürənin əmlakının salamatlığının təmin olunmasına yönəlmiş davranış qaydalarına riayət etməyə sövq edir. İkincisi, konkret hüquq pozucusunun maddi məsuliyyətə cəlb olunması digər işçilərə də qabaqlayıcı təsir göstərir və onlar dərk edirlər ki, belə hallarda onları da arzuolunmaz nəticələr gözləyir.

Intizam məsuliyyətindən fərqli olaraq işçi istənilən təqsirli, hüquqazidd hərəkət və ya hərəkətsizliyə görə maddi məsuliyyətə cəlb olunmur. Yalnız təqsirli, hüquqazidd o hərəkətə (hərəkətsizliyə) görə maddi məsuliyyətə cəlb edilir ki, onun nəticəsində işəgötürənə maddi ziyan vurulmuş olsun. Ziyan vurmuş işçi barəsində işəgötürən intizam tənbeh tədbirləri də tətbiq etməyə tam səlahiyyətlidir. Və ya əksinə. Ziyan vurmaqda təqsirli olan işçi cinayət məsuliyyətinə, habelə inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ödəməyə borcludur. Ziyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmir.

Əgər intizam məsuliyyətinin tətbiqi işçiyə ancaq mənəvi təsir göstərsə, maddi məsuliyyətə cəlb edilmə nəticəsində arzuolunmaz mənəvi və əmlak nəticələri yaranır. İşçiyə intizam tənbeh tədbirləri yalnız əmək hüquq münasibətlərinin mövcudluğu dövründə tətbiq edilə bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi maddi məsuliyyəti istisna edən halları da təsbit etmişdir. AR 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-nin 123-cü maddəsi yalnız bir halda-normal istehsalat təsərrüfat riski nəticəsində dəyən zərər üçün işçinin üzərinə maddi məsuliyyətin qoyulmasına yol vermirdi.

Əmək münasibətləri prosesində işəgötürənə nisbətən işçi əmək hüquq münasibətinin ən zəif tərəfi olduğundan qanunverici bu halı nəzərə alaraq, işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən halların dairəsini xeyli genişləndirmişdir. AR ƏM-nin 201-ci maddəsinin birinci

hissəsinə əsasən işçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən təbii fəlakət - sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısıalınmaz hallar, normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski, işçinin təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa istehsal vasitələrinin və alətlərinin sınıması, korlanması habelə son zərurət və ya zəruri müdafiə nəticəsində işəgötürənə vurulan ziyana görə maddi məsuliyyət daşımır. Bu hallar tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilməzsə, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

İşəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə AR ƏM-si işçinin maddi məsuliyyətinin iki növünü nəzərdə tutur. Birincisi, işçinin bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti (AR 1971-ci il ƏQM-də bu məhdud maddi məsuliyyət adlanırdı. Bu gün qanunverici «məhdud» terminindən imtina etmişdir.). İkincisi, işçinin tam maddi məsuliyyəti.

Bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət AR ƏM-nin 199 və 200-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallardan başqa, qalan bütün hallarda işçi işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır. İşçinin maddi məsuliyyətinin bu növünün mahiyyəti ondan ibarətdir ki, birbaşa həqiqi ziyanın vurulmasında təqsiri olan işçi ziyanı bir qayda olaraq tam həcmdə deyil, yalnız AR ƏM-in 198-ci maddəsində göstərilədiyi kimi, bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində ödəməyə borcudur. Beləliklə, bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət termini o deməkdir ki, qanun işçinin maddi məsuliyyətinin konkret həddini müəyyən edir. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, əgər vurulmuş ziyanın məbləği müəyyən edilmiş həddən, yəni orta aylıq əmək haqqından az olarsa, o tam həcmdə ödənilir. Məsələn, orta aylıq əmək haqqı 200 manat olan işçi işəgötürənə ehtiyatsızlıq üzündən 270 manat məbləğində ziyan vurmuşdur. Bu zaman işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində yəni 200 manat məbləğində maddi məsuliyyət daşıyacaqdır. Əksinə, əgər işçi 200 manatdan az məbləgdə, məsələn, 190 manat məbləğində ziyan vurarsa bu ziyan tam həcmdə ödəniləcəkdir.

Sovet dövrünün əmək hüququ üzrə mütəxəssislərinin çoxu hesab edir ki, qanun məhdud maddi məsuliyyəti müəyyən edərkən o faktı nəzərə alır ki, işçilərin əmək haqları həm işçinin, həm də onun ailə üzvlərinin yaşamasının əsas mənbəyidir. İşçinin məsuliyyətinin hədlərini müəyyən edərkən qanunvericilik əmək haqqının saxlanması üzrə təminatlar da müəyyən edir.

Respublikamızda bazar tipli iqtisadiyyatın formalaşdığı, sənaye müəssisələrinin əksəriyyətinin dayandığı, işçilərin əməyinin ödənilməsinin orta səviyyəsi isə hələ ki, çox da yüksək olmadığı bir dövrdə işçilərin əmək haqqının mühafizəsi üzrə göstərilən təminatların əhəmiyyəti çox böyükdür. Bəzən çoxuşaqlı ailənin başçısı ailədə yeganə qazanc gətirən olur. Belə halda qanunvericilik tərəfindən bu halın nəzərə alınması və orta aylıq əmək haqqından da az miqdarda məsuliyyətin müəyyən edilməsi məqsədmüvafiq olardı. Təklifimizə əsas dəlil kimi əhalinin həyat səviyyəsinin çox da yüksək olmamasını, eləcə də əməyin ödənilməsinin aşağı səviyyədə olmasını göstərə bilərik.<sup>3</sup> Maddi məsuliyyətin bu növü əsas hesab olunur.

**Tam maddi məsuliyyət.** Tam maddi məsuliyyət vurulmuş ziyanın məbləğinə bərabər məsuliyyətdir. Qanunvericilik tam maddi məsuliyyəti müəyyən edərkən müxtəlif xarakterli şəraiti, yəni bu və ya digər əmlakın xüsusi dəyərini, işçinin hərəkət və hərəkətsizliyində ictimai təhlükəlilik dərəcəsi və bir sıra başqa halları nəzərdə tutur. Tam maddi məsuliyyət zamanı işçi aldığı əmək haqqının məbləğindən asılı olmayaraq işəgötürənə vurduğu ziyanın bütün məbləğini tam həcmdə ödəməlidir. AR -nın Əmək Məcəlləsi həm işəgötürənin, həm də işçilərin əmlak mənafeələrini müdafiə edərək ziyanın tam məbləgdə ödənilməsi hallarının qəti siyahısını müəyyən edir.

AR ƏM-in 199-cu maddəsi işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı yeddi halı nəzərdə tutur:

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərəvətlərin sağlamlığını təmin etməyə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsu-

<sup>3</sup> Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s.206-207

liyyət götürməsi haqqında işəgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;

b) işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər əsasında işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

c) inzibati xətalər, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda;

ç) əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korladıqda, məhv etdikdə, habelə işəgötürənə digər üsulla qəsdən ziyan vurduqda;

d) alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurduqda;

e) işəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

ə) işəgötürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alçaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan böhtanlı və təhqirli iftiralər, yalan məlumatlar yaymaqla onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənəvi ziyan vurduqda.

İşçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı bu hallar qəti xarakter daşıyır və onların dairəsi genişləndirilə bilməz, habelə hər hansı əlavə əsas müəyyən oluna bilməz.

İndi isə gəlin işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı halların qısaca da olsa izahını verək.

**a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsuliyyət götürməsi haqqında işəgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;**

Tam maddi məsuliyyət işçilərlə işəgötürənlərin bağladığı tam maddi məsuliyyət haqqında xüsusi müqavilələr əsasında yaranır. Belə müqavilələr bütün işçilərlə deyil, yalnız saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyi öz üzərinə götürən, yəni maddi sərvətlərə bilavasitə xidmət göstərilməsi ilə bağlı vəzifələr tutan, yaxud işləri yerinə yetirən işçilərlə bağlanılır. Məsuliyyətin əsası qismində işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi çıxış edir. Müqavilə üzrə tam maddi məsuliyyət fərdi, yaxud kollektiv ola bilər. Bu müqavilə əmək müqaviləsinə əlavə olaraq bağlanılır və işçinin əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməsi nəticəsində onun təqsiri üzündən vurulmuş zərərə görə tam maddi məsuliyyətini təsbit edir. Bağlanmış müqaviləyə görə işçi ona etibar edilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi nəticəsində vurulmuş ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Bu ad altında bir qayda olaraq həm maddi sərvətlərin əskik gəlməsi, həm də korlanması başa düşülür. İşəgötürənə ziyan vurulmasının digər hallarına görə işçi ümumi əsaslarla maddi məsuliyyət daşıyır.

**b) işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər əsasında işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;**

Birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənnədedici sənədlərlə alınmış əmlakın və digər sərvətlərin əskik gəlməsinə görə tam maddi məsuliyyət müəyyən olunmuşdu. Belə məsuliyyət birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər əsasında alınmış əmlakı və digər sərvətləri işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə vermədikdə yaranır. İşçi həmin sərvətlərin həm əskik gəlməsinə, həm də korlanmasına görə məsuliyyət daşıyır. Bu işçilərin adı əmək funksiyalarının çərçivəsindən kənara çıxdığından, birdəfəlik etibarnamənin verilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir. Belə birdəfəlik tapşırıqlar işçilər tərəfindən bu əməliyyatların maddi məsul şəxslərə həvalə edilməsinin mümkün olmadığı zaman müəssisənin normal istehsal fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün və digər sərvətlərin təcili alınması və çatdırılması zərurəti yarandıqda həyata keçirilir. İşçinin üzərinə birdəfəlik sənədlər üzrə əmlakın alınması vəzifəsini həvalə edənə qədər işəgötürən onu maddi sərvətlərin qəbulu, nəqli və saxlanması qaydaları ilə tanış etməli, eləcə də verilmiş tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün zəruri şərait yaratmalıdır. Məsələn, işçinin aldığı sərvətlərin daşınması üçün yararlı nəqliyyat ayırma və çatdırılmış əmlak ondan vaxtında təhvil alınmalıdır.

Birdəfəlik sənədlər üzrə sərvətlərin alınması müəssisənin baş mühasibinə həvalə oluna bil-

məz. Çünki ona pul vəsaitlərini və əmtəə maddi sərvətləri qəbul etmək qadağan edilmişdir. 18 yaşına çatmamış işçilərlə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələr bağlanılmasına yol verilmədiyi üçün birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənədicə sənədlər üzrə əmlakın və digər sərvətlərin alınmasını 18 yaşına çatmamış işçilərə həvalə etmək olmaz. Göstərilən əməliyyatların yerinə yetirilməsi məhkəmənin hökmü ilə müəyyən edilmiş müddət ərzində maddi-məsul vəzifələr tutmaq hüququndan məhrum edilmiş şəxslərə, eləcə də məhkumluğun götürülməməsi və ödənilməməsi halında əvvəllər oğurluğa, rüşvətخورluğa və tamah məqsədi ilə törədilən digər cinayətlərə görə məhkum olunmuş şəxslərə həvalə olunmamalıdır. Həmin müəssisədə, idarədə, təşkilatda işləməyən şəxslərə etibarnamələrin verilməsinə yol verilmir.

**c) inzibati hüquqpozmalar haqqında, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda;**

Tam maddi məsuliyyətin tətbiqinin əsası qismində işçinin məhkəmə aktı ilə müəyyən olunmuş cinayət hərəkətləri çıxış edir. Bu zaman sadəcə cinayət işinin qaldırılması deyil, hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətlərinin olduğunu təsdiq edən məhkəmə aktının olması zəruridir. Deməli, işə nə ibtidai istintaq mərhələsində xitam verilməsi, nə bəraət hökmünün çıxarılması tam maddi məsuliyyətin tətbiqi üçün əsas vermir. Bundan əlavə, amnistiya aktı nəticəsində cəzadan azad olunma tam maddi məsuliyyətdən azad olunma üçün əsas vermir, çünki məhkəmə aktı (hökümü) ilə işçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai-təhlükəli əməllərin əlamətləri müəyyən olunmuşdur.

AR İXM-si ilə qorunan ictimai münasibətlərə qəsd edən, hüquqazidd olan, təqsirli sayılan (qəsdən və ya ehtiyatsızlıq üzündən törədilən) və inzibati məsuliyyətə səbəb olan əməl (hərəkət və ya hərəkətsizlik) inzibati xəta hesab olunur (AR İXM-nin 12-ci maddəsi).

Bu halın inzibati xətalara dair işlərə baxmaq səlahiyyətinə malik olan orqanlar tərəfindən müəyyən edilməsi və onun nəticəsində ziyan vurulması zamanı bu ziyan tam maddi məbləğdə ödənilməlidir.

**ç) əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korladıqda, məhv etdikdə, habelə işəgötürənə digər üsulla qəsdən ziyan vurduqda;**

Tam maddi məsuliyyət qəsdən ziyan vurulması hallarına da şamil olunur. Qanunvericilik qəsdən ziyan vurulmasını əmək vəzifələrinin elə qəsdən və kobud şəkildə pozulması kimi nəzərdən keçirir ki, belə hallarda tam maddi məsuliyyətin tətbiqinə yol verilir. Təcrübədə ziyan vurulmasının qəsd xarakterini sübuta yetirmək çox çətin olduğundan, bu əsas üzrə tam maddi məsuliyyət demək olar ki, nadir hallarda tətbiq olunur. Tam maddi məsuliyyət ziyanın qəsdən vurulmasına görə işçinin onun yaranması imkanını istəməyib, buna yol verməsi halında yaranır.

**d) alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurduqda;**

Tam maddi məsuliyyət alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda yaranır. Sərxoş vəziyyətdə olmuş işçi onun təqsiri üzündən vurulmuş hər hansı birbaşa həqiqi ziyana görə, o cümlədən ehtiyatsızlıq üzündən məhsul hazırlayarkən xammal və materialların, eləcə də müəssisənin hər hansı əmlakının korlanmasına görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Əgər sərxoş vəziyyətdə olan işçinin təqsiri üzündən işəgötürən təsərrüfat öhdəliklərini yerinə yetirməmişdirsə və bununla əlaqədar ziyana uğramışdırsa, bu işçi işəgötürənə vurulmuş ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

İşçinin əmək vəzifələrinin icrası zamanı təqsirli surətdə digər işəgötürənə, yaxud vətəndaşlara (o cümlədən öz iş yoldaşlarına) vurduğu ziyanın ödənilməsi ilə əlaqədar müəssisədə yaranmış ziyana görə də analoji məsuliyyət daşıyır.

İşçinin sərxoş vəziyyətdə ziyan vurması faktı işəgötürən tərəfindən sübuta yetirilməlidir. Təcrübədə belə sübut qismində, adətən, tərtib edilmiş akt, həkim rəyi, işçilərin izahatları və digər rəsmi sənədlər çıxış edir. Aktda onun tərtib edilmə yeri, tarixi və vaxtı; onu tərtib etmiş şəxslərin soyadları, adları və atalarının adı, vəzifələri və ictimai vəziyyəti, işçinin sərxoş vəziyyətinin əlamətləri (hərəkət müvazinətinin olmaması, alkoqol qoxusu və s.) vurulmuş ziyanın məbəği göstərilməlidir.

İşçi aktı imzalamaqdan imtina etdikdə onda bu barədə müvafiq qeyd aparılır. İşçi sərxoş

vəziyyətdə olmadığını iddia edərsə, işəgötürən vurulmuş ziyan haqqında aktın tərtib edilməsindən sonra bu işçini tibbi müayinəyə göndərməlidir.

Tam maddi məsuliyyət ziyan vurulan əmlakın növündən, eləcə də işçinin təqsirinin formasından asılı olmayaraq meydana çıxır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, ziyanın məhz hansı hərəkət və ya hərəkətsizliklə vurulmasının işçinin ixtisası və peşəsinin, tutduğu vəzifənin heç bir əhəmiyyəti yoxdur. Əsas odur ki, sərxoş vəziyyətdə olma faktı sübut edilsin.

**e) işəgötürənin kommertiya sirriini yaydıqda;**

«Kommertiya sirri haqqında» AR-nın 26 dekabr 2001-ci il tarixli Qanununun 2.0.1-ci maddəsinə əsasən kommertiya sirri dedikdə hüquqi və fiziki şəxslərin istehsal, texnoloji, idarəetmə, maliyyə və başqa fəaliyyəti ilə bağlı, sahibinin razılığı olmadan açıqlanması, onların qanuni maraqlarına ziyan vura bilən məlumatlar başa düşülür.

Aşağıdakı halların hər üçü eyni zamanda mövcud olduqda məlumatın hər bir növü xidməti və ya kommertiya sirri keyfiyyəti alır. Birincisi, əgər o, üçüncü şəxslərə məlum olmadığına görə həqiqi və ya potensial kommertiya dəyərində malikdirsə. Bu o deməkdir ki, məlumat təkcə yeni, orijinal deyil, həm də hal-hazırda və ya gələcəkdə istehlak dəyərində malik ola bilər, yəni əmtədir, kommertiya fəaliyyəti subyektləri üçün maraq kəsb edir, alqı-satqının, mübadilənin və ya bazarda başqa mübadilənin predmetidir. İkincisi, ona qanuni əsaslarla sərbəst buraxılış yoxdur yəni məlumata sahib olan şəxs belə məlumata ehtiyac duran şəxslərə onu verməyə (əvəzli və yaxud əvəzsiz) borclu deyildir. Üçüncüsü, məlumata malik olan şəxs onun gizliliyini təmin etmək üzrə tədbirlər görür. Kütləvi informasiya vasitələri ilə yayım, reklam etmir, ümumi istifadədə olan yerlərdə saxlamır və s. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin nəzərində müəyyən məlumat çatdırılır, həmin məlumatlar işçi tərəfindən öz əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə sıx bağlı olduğuna görə işəgötürən onları işçiyə etibar edir. Buna görə də kommertiya sirrinin qorunması belə halda əmək hüquq münasibətinin elementi kimi çıxış edir. İşçinin kommertiya sirriini əldə etməyə buraxılması onun razılığı ilə həyata keçirilir və aşağıdakıları nəzərdə tutur:

1) AR-nın kommertiya sirri haqqında qanunvericiliyin kommertiya sirri rejiminin pozulmasına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan normaları ilə tanışlıq;

2) işəgötürənin kommertiya sirriini təşkil edən məlumatların siyahısı ilə tanışlıq.

İşəgötürənin kommertiya sirriini yaydıqda işçi tam maddi məsuliyyətə cəlb edilir.

**ə) işəgötürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alçaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan böhtanlı və təhqirli iftiralar, yalan məlumatlar yaymaqla onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənəvi ziyan vurduqda.**

Bu norma AR-nın qanunvericiliyi üçün yenidir. AR-nın 1971-ci il ƏQM-də belə analoji norma nəzərdə tutulmamışdır. Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs işəgötürən qismində çıxış edir. İşəgötürən – fiziki şəxs işçi tərəfindən ona yuxarıda göstərilən hərəkətlər nəticəsində mənəvi ziyan vurulduğunu sübuta yetirməlidir və sübuta yetirildiyi təqdirdə işçi tam maddi məsuliyyətə cəlb edilir.

Qanunvericilik müəyyən edir ki, ziyanın vurulması aşkar edilən anda 18 yaşı tamam olmamış işçilər yalnız AR ƏM-in 199-cu maddəsinin «c», «ç» və «d» bəndlərində göstərilən hallarda qanunazidd hərəkətləri ilə işəgötürənə vurduqları ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyırlar. Yerdə qalan digər hallarda 18 yaşı tamam olmamış işçilər işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyırlar.

**Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət.** Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət işəgötürənə vurulmuş ziyana görə tam maddi məsuliyyətin bir növüdür və xüsusi müqavilə əsasında yaranır.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət işlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin göstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması zamanı kollektiv üzvlərinin hər birini maddi məsuliyyət dərəcəsini müəyyən etmək, habelə onlarla tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilə bağlamaq mümkün olmadığı hallarda tətbiq oluna bilər.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilə işəgötürən və bütün kollektiv (briqada) üzvləri arasında bağlanılır. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında

müqavilə eyni hüquqi qüvvəyə malik iki nüsxədə tərtib olunur, onların biri işəgötürəndə, ikincisi, kollektivin (briqadanın) rəhbərində qalır. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilələrin bağlanılmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

AR ƏM-nin 200-cü maddəsi tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması üçün üç məhdudlaşdırıcı şərt təsbit etmişdir:

Birincisi, müqavilə ancaq 18 yaşına çatmış işçilərlə bağlanıla bilər. Əgər müqavilə 18 yaşına çatmamış şəxslə bağlanmışdırsa, bu müqavilə hüquqi nəticə doğurmur və işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

İkincisi, müqavilə istər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görən və ya xidmətlər göstərən işçilərlə bağlanıla bilər. Buna görə də gözətçilər, xadimlər və s. ilə müqavilə bağlanıla bilməz, çünki onlar bilavasitə maddi sərvətlərə xidmət göstərmirlər.

Üçüncüsü, müqavilə maddi sərvətlərə xidmət göstərən şəxsin vəzifəsinin, yaxud işin (xidmətin) müvafiq siyahıda nəzərdə tutulması halında bağlanıla bilər. İşəgötürən işçiləri maddi məsuliyyət haqqında qanunvericiliklə, habelə maddi sərvətlərlə iş qaydalarını müəyyən edən normativ aktlarla tanış etməyə, müəyyən olunmuş qaydada maddi sərvətlərin inventarlaşdırılmasını aparmağa borcludur. İşəgötürənin bu vəzifəsini yerinə yetirməməsi ödəniləcək ziyanın məbləğinin azaldılması, yaxud işçinin məsuliyyətdən azad edilməsi üçün əsas qismində çıxış edə bilər.

Maddi sərvətlərə xidmətin işçinin əsas əmək funksiyasını təşkil etməsi və qanunvericiliyə müvafiq surətdə onunla tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələrin bağlanmasının mümkünlüyü, işçinin isə bunu bilməsi halında belə müqavilənin bağlanmasından imtina etməsi intizam xətası kimi nəzərdən keçirilməlidir.

Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanması zərurəti işçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasından sonra yarandıqda onun tutduğu vəzifə, yaxud yerinə yetirdiyi iş işəgötürənin tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələr bağlaya biləcəyi işçilərin tutduqları, yaxud yerinə yetirdikləri vəzifələrin və işlərin siyahısına aid edildikdə işəgötürən ona başqa iş təklif etməyə borcludur, belə iş olmadıqda və ya işçi təklif olunmuş işdən imtina etdikdə isə onunla əmək müqaviləsinə xitam verilir.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında müqavilə üzrə maddi məsuliyyət kollektivin (briqadanın) üzərinə qoyulur. Bu zaman işəgötürənə vurulan ziyanı görə kollektivin (briqadanın) üzvlərinin hər biri özünün məsuliyyət dərəcəsi həddində fərdi maddi məsuliyyət daşıyır.

Belə bir misalə müraciət edək. 3 nəfərdən ibarət briqada ilə kollektiv (briqada) tam maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilə bağlanmışdır. Bir ay ərzində briqada üzvlərinin təqsirli hərəkətləri nəticəsində işəgötürənə 160 manat məbləğində maddi ziyan vurulmuşdur. Lakin heç kəs bu ziyanın onun təqsiri üzündən vurulduğunu etiraf etmir. «A» adlı işçi bir ayda 20 gün işləyərək 100 manat əmək haqqı almışdır. «B» adlı işçi bir ayda 15 gün işləyərək 110 manat almışdır. «C» adlı işçi isə 25 gün işləyərək 110 manat almışdır.

$$A = \frac{160 \times 100 \times 20}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 50 \text{ manat}$$

$$B = \frac{160 \times 110 \times 15}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 41 \text{ manat } 25 \text{ q.}$$

$$C = \frac{160 \times 110 \times 25}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 68 \text{ manat } 75 \text{ q.}$$

Deməli, vurulmuş 160 manatdan «A» adlı işçi 50 manat, «B» adlı işçi 41 manat 25 qəpik,

«C» adlı işçi isə 68 manat 75 qəpik ödəməlidir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi nəinki işçinin maddi məsuliyyət daşdığı halları, habelə onların maddi məsuliyyətini istisna edən halları da təsbit etmişdir. AR ƏM-in 201-ci maddəsinə görə işçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən birincisi, təbii fəlakət – sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısız hallar; ikincisi, normal təsərrüfat, istehsalat texnologiya riski; üçüncüsü, son zərurət nəticəsində; dördüncüsü, zəruri müdafiə nəticəsində işçinin təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa alətlərin sınıması, korlanması ilə işgötürənə vurduğu ziyanı görə məsuliyyət daşımır.

Təbii fəlakət və qarşısız hallar qüvvə kimi anlayışları xarakterizə etmək üçün həmin kateqoriyaların kifayət qədər geniş öyrənilmiş olduğu mülki hüququn anlayışlarından istifadə etməyi məqsədmüvafiq hesab edirik. Təbii fəlakət insan təsirinə tabe olmayan hadisə, təbiət qüvvələrinin fəaliyyətinin nəticəsi olan fəvqəladə şəraitdir. Mülki hüquqda təbii fəlakət adətən qarşısız hallar qüvvənin bir növü kimi izah edilir. Qarşısız hallar qüvvə – qabaqcadan görmək mümkün olsa da, həmin vaxt mövcud olan vasitələrlə qarşısını almaq mümkün olmayan fəvqəladə hadisədir. Belə hadisə, yəni qarşısız hallar qüvvə ən azı iki əlamətə cavab verməlidir: obyektiv olaraq qarşısız hallarlıq və fəvqəladəlik (gözlənilməzlik).

İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən ikinci şərt normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski çıxış edir. Lakin qanun bu kateqoriyanın hüquqi mahiyyətini açıqlamır, elmi ədəbiyyatda isə onun birmənalı şərh yoxdur. Normal təsərrüfat – istehsalat riski dedikdə, çox vaxt işgötürən tərəfindən çəkilmiş xərclərə nisbətən daha çox mənfəət əldə etmə imkanını nəzərdə tutan məqsədyönlü istehsalat fəaliyyəti başa düşülür.

Əmək hüququnda istehsalat-təsərrüfat riski kateqoriyasının mövcudluğu texniki tərəqqi üçün xarakterik olan ixtiraların, səmərələşdirici təkliflərin istehsalata tətbiq olunması üçün, iş üsullarının təkmilləşdirilməsi və sair tədbirlər həyata keçirilməsinin zəruriliyi ilə şərtlənir və həmişə özündə risk üsullarını, hətta maddi ziyanın yaranması riskini əks etdirir. Risk kateqoriyasının mövcud olmasına baxmayaraq, təəssüflər olsun ki, qanunvericilik onun məzmununu açıqlamır. Hər bir konkret halda bəraitli riskin çərçivəsi işin dəqiq şəraiti nəzərə alınmaqla kifayət qədər düzgün müəyyən oluna bilər. Risk aşağıdakı hallarda bəraitli hesab olunur:

- a) əgər məqsədə adi risksiz vasitələrlə nail olmaq mümkün deyildirsə;
- b) əgər risk edildiyi məqsəd üçün müvafiqdirsə;
- c) əgər risk üçün zərərli nəticələrin mümkünlüyü yalnız ehtimaldırsa;
- ç) əgər riskin obyektinin insanın həyatı və sağlamlığı yox, maddi amillərdirsə.

İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən üçüncü şərt son zərurətdir. Lakin şərh olunan maddə onun mahiyyətini açıqlamır. Son zərurətin anlayışı cinayət hüququnda, inzibati hüquqda və mülki hüquqda daha ətraflı işlənmişdir.

Cinayət qanunvericiliyinə görə son zərurət vəziyyətində, yəni şəxsin özünün və ya başqa şəxslərin həyatını, sağlamlığını və hüquqlarını, dövlətin və cəmiyyətin mənafələrinin bilavasitə qorxu altına alan təhlükəni aradan qaldırmaq üçün Cinayət Məcəlləsi ilə qorunan obyektlərə zərər vurmaq yolu ilə törədilmiş hərəkət, əgər həmin vəziyyətdə bu təhlükəni başqa vasitə ilə aradan qaldırmaq mümkün deyildirsə və bu zaman son zərurət həddinin aşılmasına yol verilməmişdirsə, cinayət sayılmır (AR CM-nin 38-ci maddəsi).

İnzibati qanunvericiliyə görə son zərurət vəziyyətində, yəni dövlətin və cəmiyyətin mənafeyini, həmin şəxsin və ya başqa şəxsin sağlamlığını, hüquqlarını və qanuni mənafələrini qorxu altına alan təhlükəni aradan qaldırmaq üçün edilmiş hərəkət, əgər bu təhlükə başqa vasitə ilə aradan qadırıla bilməzdisə və əgər vurulmuş zərər qarşısı alınmış zərərdən daha az əhəmiyyətli olmuşsa, bu, inzibati xəta hesab olunmur (AR İXM-nin 18-ci maddəsi).

Son zərurət elə bir vəziyyətdir ki, həmin vəziyyətdə başqa vasitələrlə qarşısı alınmayan real təhlükənin qarşısını almaq üçün qarşısı alınmış təhlükəyə nisbətən daha az ziyan vurulur (AR MM-nin 564.2-ci maddəsi).

Son zərurət vəziyyətində ziyanın vurulduğu faktik halları nəzərə almaqla, onun əvəzinin ödənilməsi ziyanı vurmuş şəxs kimin mənafeyi üçün hərəkət etmişsə, həmin üçüncü şəxsin üzərinə qoyula bilər (AR MM-in 564.3.-cü maddəsi).

Əgər son zərurət vəziyyətində vurulmuş ziyan qarşısı alınmış ziyandan çoxdursa, həmin

ziyanı vurmuş şəxs onun əvəzini ödəməlidir (AR MM-in 564.4.-cü maddə).

Deyilənlərə aydınlıq gətirmək üçün belə bir misala müraciət edək. Bakı-Moskva reysi ilə hərəkət edən sərnişin qatarında qəflətən yanğın baş verir. Bələdçi R. odsöndürəndən istifadə etməyə cəhd göstərsə də xarab olduğundan buna nail ola bilməmişdir. Belə olan halda bələdçi alovu adyalla söndürməyə başlamışdır. Yanğını söndürmək mümkün olur, lakin nəticədə üç ədəd təzə adyal yanaraq sıradan çıxır. Bu halda bələdçi R. son zərurət vəziyyətində hərəkət etmişdir və buna görə də onun üzərinə vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi vəzifəsi qoyula bilməz.

İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən digər bir şərt - zəruri müdafiədir.

Ümumiyyətlə, əmək qanunvericiliyində zəruri müdafiəyə də anlayış verilmir. Zəruri müdafiə institutu cinayət, inzibati və mülki hüquqa da məlumdur. AR-nın cinayət qanunvericiliyinə görə zəruri müdafiə vəziyyətində, yəni özünü müdafiə edən və ya başqa şəxsin həyatını, sağlamlığını və hüquqlarını, dövlətin və cəmiyyətin mənafeələrini qəsd edənə zərər vurmaq yolu ilə ictimai təhlükəli qəsddən qoruyarkən törədilmiş hərəkət, zəruri müdafiə həddini aşmamışdırsa, cinayət sayılmır (AR CM-nin 36.1.-ci maddəsi).

AR-nın inzibati qanunvericiliyinə görə zəruri müdafiə vəziyyətində, yəni dövlətin və cəmiyyətin mənafeyinə, özünü müdafiə edən və ya başqa şəxsin sağlamlığına hüquqlarına və ya qanuni mənafeyinə qəsd edənə zərər vurmaq yolu ilə hüquqazidd qəsddən qoruyarkən edilmiş hərəkət inzibati xəta hesab olunmur (AR İXM-nin 19-cu maddəsi).

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR SSR-in MM-dən fərqli olaraq hazırda qüvvədə olan AR MM-sində zəruri müdafiəni tənzimləyən xüsusi maddə vardır.

Zəruri müdafiə elə şəkildə özünümüdafiədir ki, o, özünə və ya digər şəxslərə qarşı hüquqa zidd real həmlənin dəf edilməsi üçün zəruridir (AR MM-nin 563.2-ci maddəsi).

Beləliklə, yuxarıda sadalanan hallarda işçinin davranışı hüquqauyğun hesab edilir və maddi ziyan vurmuş işçi onun ödəməyə borclu deyildir. Belə məsuliyyət işəgötürənin işçinin ona etibar olunmuş əmlakın saxlanması üçün lazımı şəraiti təmin etmək vəzifəsini yerinə yetirməməsi halında da yaranmır.

Qeyd olunan anlayışlar qanunvericiliyin müxtəlif sahələrində işlənilib hazırlanmasına baxmayaraq, müəyyən spesifiklik nəzərə alınmaqla əmək qanunvericiliyi üzrə maddi məsuliyyətin tənzimlənməsində də istifadə oluna bilər.

Mülki hüquqdan fərqli olaraq, əmək hüququnda işçinin hərəkət və hərəkətsizliyi nəticəsində yalnız vurulan faktiki ziyan ödənilir. İşəgötürənin gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirin, mənfəətin itirilməsinə görə işçi maddi məsuliyyət daşımır.

Lakin qanunvericilikdə istisna vardır. Bu da ondan ibarətdir ki, işçi qabaqcadan biləbilə, qəsdən işəgötürəni gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirdən, mənfəətdən məhrum etmək üçün qanunazidd hərəkət (hərəkətsizliyə) yol vermiş olsun. Belə hərəkət (hərəkətsizlik) nəticəsində vurulmuş maddi ziyan işəgötürənin iddia ərizəsi əsasında məhkəmənin qərarı ilə gələcəkdə işəgötürənin əldə edə biləcəyi gəlirin məbləğində maddi məsuliyyətə cəlb edilir. Əgər işçinin hərəkət (hərəkətsizliyində) inzibati xətlər haqqında, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş ictimai-təhlükəli əməllərin əlamətləri olarsa, təqsirkar işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada digər məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

### **13.5. İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası**

İşəgötürən ona vurulan ziyanın ödənilməsini təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işçinin yazılı izahatını almağa, onun əməlinin qanuna uyğunluğunu, dəymiş ziyanla işçinin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqəni, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarını araşdırmağa borcludur.

İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləği faktik itkilər üzrə müəyyən edilir.

İşəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakının itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında ziyanın məbləği, müvafiq aşınma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans dəyərindən (maya dəyərindən) hesablanır. Digər hallarda ziyanın məbləği ziyan vurulan vaxtda mövcud olan bazar qiymətləri ilə hesablanır.

AR ƏM-nin 202-ci maddəsi işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi

qaydasını təsbit edir. Bu zaman qanunverici iki meyarı əsas götürməklə işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğini müəyyən edir: bazar qiymətləri əsas götürülməklə hesablanan faktiki itkilər və işəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakın itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında isə müvafiq aşırma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans (maya) dəyəri.

Bazar qiyməti – həmin qiymətləndirmə obyektinin tərəflərin ağilla hərəkət etdiyi, bütün zəruri məlumatla malik olduğu, əqd qiymətinin məbləğinə heç bir fəvqəladə halın təsir göstərmədiyi rəqabət şəraitində açıq bazarda özgəninkiləşdirilə biləcəyi ən ehtimallı qiymətdir.

Maya dəyəri – dedikdə məhsul istehsalı və tədavülü, satışının pul ilə ifadə olunmuş cari məsrəfləri başa düşülür. Maddi xərclər əsas vəsaitlərin amortizasiyası, əsas və köməkçi işçi heyətinin əmək haqqı, məhsul istehsalı və satışı ilə bilavasitə bağlı olan əlavə xərclərdən ibarət olur.

Balans dəyəri – müəssisənin əsas vəsaitlərinin (uzunmüddətli aktivlərinin) onların balansına daxil edilmiş və balans cədvəllərində əks etdirilmiş dəyəridir. Bu dəyər həmin vəsaitlərin ilkin dəyərindən köhnəlmə çıxılmaqla hesablanır.

Əsas vəsaitlər dedikdə – uzun müddət istifadə edilən, bir çox silsilə ərzində istehsalda iştirak edən, amortizasiya müddətləri uzun olan istehsal vasitələri başa düşülür. Əsas vəsaitlərə (fondlara) torpaq, istehsal binaları, qurğular, maşın və avadanlıqlar, cihaz və alətlər, yəni fiziki kapital aid edilir. Əsas vəsaitlərin həcmi pul ifadəsində hesablanır.

Belə araşdırma aparılarkən işəgötürən eyni zamanda işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən halların mövcud olub-olmadığını da yoxlamalıdır.

İşəgötürən işçini maddi məsuliyyətə cəlb etməmişdən öncə, onun izahatını almalıdır. İşçi yazılı izahat verməkdən imtina etdikdə bu barədə müvafiq akt tərtib edilir və yazılı izahat verməkdən imtina işçini maddi məsuliyyətdən azad etmir.

Öz-özlüyündə konkret işçidə hansısa sərvətin faktik surətdə əskik gəlməsi hələ onun maddi məsuliyyətinin yaranması üçün əsas ola bilməz. Ziyanın ödənilməsini təmin etmək haqqında qərar qəbul edənədək işəgötürən əmtəə-maddi sərvətlərin yoxlanmasını aparmağa borcludur, işçi isə onun aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir.

Ziyanın vurulması faktı və onun miqdarı yoxlamanın nəticələri əsasında tərtib edilmiş sənədlə təsdiqlənməlidir. Belə ki, əmlakın əskik gəlməsi inventarlaşdırma aktı ilə və s. təsdiqlənməlidir.

Ziyanın yaranması səbəblərini və onun miqdarını təsdiq edən sənədlərin olmaması işəgötürəni bu ziyana görə işçinin üzərinə maddi məsuliyyəti qoymaq imkanından məhrum edir.

AR ƏM-nin 203-cü maddəsinin ikinci hissəsi işçinin araşdırmaların (yoxlamanın) gedişində yoxlama sənədləri ilə tanış olmaq, əlavə izahat vermək (etiraz etmək) hüququnu təsbit etmişdir. İşəgötürənin buna müvafiq olaraq işçini yoxlamanın nəticələri ilə tanış etmək vəzifəsi yaranır.

Maddi məsul şəxslərdə əmtəələrin əskikliyi aşkar etdikdə işəgötürən inventarizasiyanın keçirilməsi barədə müvafiq əmr verir. Əmtəələrin faktiki mövcudluğunu yoxlamaq üçün planlı və plandan kənar inventarizasiya aparılır.

Ziyanın könüllü surətdə tam və ya qismən ödənilməsi həm işçi üçün, həm də işəgötürən üçün əlverişli hallarda tətbiq olunur və müxtəlif üsullarla: korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verməklə, həmin əmlakın şəxsən düzəldilməsi, habelə şəxsi vəsaiti hesabına təmir edilməsi yolu ilə mümkündür. İşçi ziyanı könüllü surətdə ödəmək istədikdə, bu zaman işçi işəgötürənə ödənişlərin həyata keçirilmə dövrü üçün göstərilməklə müəyyən müddətdə ziyanın ödənilməsi öhdəliyini götürür. Bu halda öhdəliyin icrası işəgötürənin razılığı ilə həyata keçirilir. Sonradan işçinin öhdəliyin icrasından imtina etməsi (hətta işdən çıxarılması halında) işəgötürənə ödənilməmiş borcu məhkəmə qaydasında tutmaq hüququ vardır.

İşçi könüllü surətdə işəgötürənin kassasına zəruri pul məbləğini keçirmək yolu ilə ziyanı tam və ya qismən ödəyə bilər. İşçinin xahişi ilə vurulan ziyanı ödəmək üçün işəgötürən möhlət verə bilər. İşçinin kassaya ödədiyi məbləğ mədaxil orderi ilə rəsmiləşdirilir.

İşçi onun əmək haqqından zəruri pul vəsaitinin tutulmasına yazılı razılıq verdikdə işə

götürən (AR ƏM-nin 176-cı maddəsinin tələblərinə riayət etməklə, mədaxil orderi tərtib etmədən) işçinin əmək haqqından pul tutmağa haqlıdır.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması həm işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında, həm də məhkəmə qərarı əsasında həyata keçirilir.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun işçidən tutulması məhz işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. Belə qayda işçinin maddi məsuliyyətinin novündən və həddindən asılı olmayaraq tətbiq edilir. Yəni, bu qayda həm işçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində, həm də tam maddi məsuliyyət daşdığı hallara aiddir. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin orta aylıq əmək haqqından çox deyildirsə, onun əmək haqqından tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında həyata keçirilir.

İşəgötürənin müraciəti əsasında ziyan məhkəmə qaydasında aşağıdakı hallarda ödənilə bilər:

Birincisi, ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa;

İkincisi, işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa;

Üçüncüsü, işçi bu ziyanı könüllü olaraq ödəməkdən imtina edərsə.

Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa və vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox deyildirsə, onun işçidən tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildir, lakin o, işəgötürənlə əmək münasibətlərini xitam etmişdirsə, bu halda da ziyan işəgötürənin müraciəti əsasında məhkəmə qaydasında ödənilir.

Ziyanın tutulması qaydası bilavasitə onun məbləğindən asılıdır. Əgər ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, mübahisəsiz qaydada işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə tutulur. AR 1971-ci il ƏQM-nin 127-ci maddəsi nəzərdə tuturdu ki, işəgötürənin sərəncamı işçinin vurduğu zərərin aşkara çıxarıldığı gündən ən gec iki həftə ərzində verilməli və verilən gündən ən tezi yeddi gün sonra icra edilirdi. Belə qayda AR ƏM-nin 203-cü maddəsində nəzərdə tutulmamışdır.

İşçi ziyanın ödənilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə razı deyildirsə, o, ərizə ilə işəgötürənə və müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşəgötürən ona maddi ziyanın vurulması məsələləri ilə əlaqədar ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində məhkəməyə müraciət edə bilər. Bu müddət üzürlü səbəblərdən ötürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.