

**Azərbaycan Respublikası  
Daxili İşlər Nazirliyi  
Polis Akademiyası**

**Kafedra: “Mülki hüquq”**

**Əmək və sosial təminat hüququ**

*fənni üzrə*

**M Ü H A Z İ R Ə**

**Mövzu 9. Əmək müqaviləsi tərəflərinin  
maddi məsuliyyəti**

**Tərtib etdilər:**

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»  
kafedrasının rəisi, polis polkovniki,  
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent  
**Nəbi Əsgərov**

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»  
kafedrasının dosenti, polis polkovniki,  
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent  
**Rəşad Məmmədov**

**Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 24 aprel 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 8, 24 aprel 2020-ci il.**

**Bakı - 2020**

## **Mövzu 9. Əmək müqaviləsi tərəflərinin maddi məsuliyyəti**

PLAN:

### **GİRİŞ:**

**Sual 1.** İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti.

**Sual 2.** İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti.

### **NƏTİCƏ:**

### **ƏDƏBİYYAT:**

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, 2019. maddə 68.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı 2019. maddə 191-206.
3. “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə ödəmələri verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı.
4. AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının 2004-cü il 27 aprel tarixli 4-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəmələri verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarının müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair izahat.
5. Abbasov Q.R. Maddi məsuliyyət hüquq institutu hüquqi məsuliyyətin müstəqil növü kimi. “Qanun” jurnalı, № 3. Bakı, 2007, s. 48-54.
6. Cəfərov Z.İ. İşçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafelərinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyəti onların müdafiəsinin əsas üsullarından biri kimi. Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 17-ci buraxılış, Bakı, 2007. s. 152-159.
7. Kazımov T.L. İşçilərin müqavilə üzrə tam maddi məsuliyyəti. “Qanun” jurnalı, № 12. Bakı, 2007, s. 84-93.
8. Kazımov T.L. İşçinin maddi məsuliyyətinin əsasları. Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 18-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2007, s. 276-281.
9. Kazımov T.L. Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin mülki-hüquqi müqavilədən fərqi. “Qanun” jurnalı, № 7. Bakı, 2008, s. 121-128.

10. Kazımov T.L. İşçinin tam maddi məsuliyyətinin anlayışı, əsasları və yaranma şərtləri. Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2009, s. 205-212.

11. Qasımov A.M. İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə tam maddi məsuliyyəti və onun növləri. "Qanun" jurnalı, № 1. Bakı, 2002, s. 6-10.

12. Qasımov A.M. Əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin hüquqi təbiəti və sosial-iqtisadi mahiyyəti. // "Hüquqi dövlət və qanun" jurnalı, № 1. Bakı, 2002, s. 33-36.

13. Qasımov A.M. İşçinin maddi məsuliyyətinin əsasları və şərtləri // "Qanun" jurnalı, № 2. Bakı, 2002, s. 10-16.

14. Qasımov A.M. İşəgötürən tərəfindən işçilərin konstitusion əmək hüquqlarının pozulması nəticəsində vurulan ziyana görə maddi məsuliyyət // "Qanun" jurnalı, № 4. Bakı, 2002, s. 3-6.

15. Qasımov A.M. İşçinin maddi məsuliyyətinin əlamətləri haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 23-cü buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2008, s. 92-94.

16. Nağızadə M.X. Əmək hüququnda maddi məsuliyyətin anlayışı// "Qanun" jurnalı, № 5. Bakı, 2009, s. 133-137.

17. Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002.

18. Qasımov A.M. Əmək müqaviləsi ilə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin qarşılıqlı əlaqəsi // Dövlət və hüquq, 3-cü buraxılış, Bakı, 1994.

19. Qasımov A.M. Əmək hüququ üzrə qarşılıqlı maddi məsuliyyətin əsasları və şərtləri. Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002.

20. Касумов А.М. Институт материальной ответственности в новом ТК АР и его конституционная основа // Qanun, Bakı, 2001, № 7-8, s. 15-18.

21. Касумов А.М. Проблема отраслевой принадлежности материальной ответственности работодателя за неправильное оформление трудового договора и документов работника о труде // Qanun, Bakı, 2002, № 12, s. 54-59.

22. Казимов Т.Л. О фактическом основании материальной ответственности работников / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 22-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2008, s. 120-124.

23. Мачульчкая Е.Е. Проблемы возмещения морального вреда в трудовом праве. // Вестник Московского Ун-та, серии «Право», 1999, №1.

24. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003.

## G İ R İ Ş

Əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyət dedikdə – əmək müqaviləsinin təqsirli tərəfinin digər tərəfə vurmuş ziyanın ödənilməsi vəzifəsi başa düşülür. O.A.Peşkovanın fikrincə, maddi məsuliyyət hüquq pozucusunun barəsində tətbiq edilən, işçinin, yaxud işəgötürənin üzərinə əmək hüquq münasibətinin digər tərəfinə vurulmuş zərəri qanunla müəyyən edilmiş qaydada ödəmək vəzifəsinin qoyulmasından ibarət olan məcburetmiş tədbirləridir.

İ.V. Semyonovaya görə əmək hüquq münasibəti tərəflərinin maddi məsuliyyəti əmək hüquq pozuntusuna görə vurulan ziyana görə sanksiyadır.

Qanun pozulmasına qarşı aparılan islahatlardır. Latın dilində **sanctio** - pozulmaz qanun deməkdir. Qanunun pozulmasına qarşı təsir və ya cəza tədbiri kimi də başa düşülür.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində isə sanksiya “dövlətin hüququ pozana qarşı tətbiq etdiyi qoruyucu tədbirdir” və yaxud “hüquq normasının tərkib hissəsidir”.

Təəsüfki azərbaycan dilində söz olduğu kimi qalıb və bizim filologlar tərəfindən bu günə qədər bu sözün milli dilimizdə hər hansı bir sözlə ifadə olunması müəyyən edilməmişdir. Türkcədə isə bu söz “**yaptırım**” sözü olaraq işlənir və eyni zamanda xarici qüvvələrin təzyiqi ilə bir şeyin dəyişməsinin tələb olunması kimi izahı verilib.

V.N. Tolkunovanın fikrincə isə “Əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyət əmək müqaviləsinin bir tərəfinin digər tərəfə vurulmuş ziyanın ödənilməsi vəzifəsidir.”

Ziyanın kim tərəfindən vurulmasından asılı olaraq, maddi məsuliyyətin aşağıdakı növləri fərqləndirilir:

- a) işçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti;
- b) işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti;

Əmək hüququ üzrə işçinin və işəgötürənin maddi məsuliyyəti əmək hüquq pozuntusuna görə sanksiya kimi hüquq məsuliyyətinin bir növüdür. Bu

məsuliyyət mülki hüquq üzrə maddi məsuliyyətdən aşağıdakı əlamətlərinə görə fərqlənir:

- a) məsuliyyətin subyektlərinə görə;
- b) məsuliyyətin şərtlərinə görə;
- c) ziyanın ödənilməsi həddinə görə (bir çox hallarda zərərin ödənilməsi işçinin orta aylıq əmək haqqının məbləğinin həddində müəyyən olunur).

İstehsala vurduğu ziyanı görə işçinin maddi məsuliyyətinin əhəmiyyəti aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) işçi tərəfindən istehsala vurmuş ziyanın tam və ya bir hissəsinin ödənilməsi təmin olunur;
- b) AZ ƏM-in 10-cu maddəsində təsbit olunan əsas əmək vəzifələrindən birinə riayət edilməsi üzrə işçiyə tərbiyəvi-intizam təsiri göstərir;
- c) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş işçinin ziyanın ödənilməsi barədə qaydalar eyni zamanda işçinin əmək haqqının qanunsuz və həddən artıq tutulmalardan mühafizə edir.

İşçiyə vurduğu ziyanı görə işəgötürənin maddi məsuliyyətinin əhəmiyyəti isə aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) işəgötürən tərəfindən mütəmadi olaraq əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə riayət olunmasına imkan verir;
- b) işçiyə vurulmuş maddi ziyanla yanaşı, həm də mənəvi ziyanın ödənilməsinə nəzərdə tutur.

Aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçün olduqda əmək müqaviləsinin tərəflərinin birinin digərinə qəsdən və ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyanı görə maddi məsuliyyəti yaranır:

- a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olunduqda;
- b) təqsirkarın əməli, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyi qanunazidd olduqda;
- c) təqsirkarın qanunazidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə oldunda.

Mövzunun birinci sualında işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanın ödənilməsi şərtləri, məbləğinin hesablanması qaydalara əks etdirilmişdir. İkinci sualda isə işçinin işəgötürənə vurduğu zərərin hesablama qaydaları açıqlanmışdır.

## **SUAL 1. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət.**

İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 31-ci fəslə (1995-197 maddələri) ilə nizama salınır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinə əsasən işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar təsbit olunub. Bunlar aşağıdakılardır:

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

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

3. işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarını 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;

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

5. işçinin əmək haqqı və digər ödənişləri işəgötürən tərəfindən düzgün müəyyən edilmədikdə, habelə əsassız və qanunsuz olaraq verilmədikdə;

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

7. 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;

8. əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən digər öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə işçiyə maddi ziyan dəydikdə.

1. AR ƏM-in 70-ci maddəsində təsbit olunan əsasların hər-hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyi işəgötürən tərəfindən əsaslandırılmalı, o cümlədən, Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına riayət etməlidir. Bu vəzifələrin pozulması nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi olduqda işəgötürən işçiyə vurduğu ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır.

2. Məhkəmə əmək mübahisəsini həll edərkən iddia ərizəsini və işin faktiki hallarını araşdıraraq məcburi işburaxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Həmçinin, işəgötürən 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. 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 gündədək davam edir. Məcburi işburaxma adətən qanunsuz başqa işə keçirmə zamanı mövcud olda bilər. Bu zaman işçi, ona tapşırılmış yeni işi yerinə yetirməkdən imtina edir və nəticədə əmək haqqı almaq imkanını itirir. Bildiyimiz kimi, qanunsuz başqa işə keçirmə zamanı işçi işə çıxmaya bilər, məcburi işburaxma isə üzürsüz hesab edilə bilməz.

3. ƏM-in 224-cü maddəsinin 2-ci hissəsində təsbit olunub ki, əmək müqaviləsində hökmən işəgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərməlidir. Bu halda, işəgötürən tərəfindən göstərilən öhdəliyin pozulması nəticəsində dəymiş ziyanın ödənilməsi, o cümlədən, «İstehsalat qəzası və yaxud rəşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə öhdəliklərin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi



haqqında» Azərbaycan Respublikasının NK-nin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3Nöli qərarı ilə tənzimlənir. Adı çəkilən Qərarın 1.2-ci bəndinə müvafiq olaraq aşağıdakı sənədlər olduqda, təqsirkar işəgötürən əmək xəsarətinə görə dəyən zərəri ödəməlidir:

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

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

c) işçinin peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsini və yaxud peşə xəstəliyini təsdiq edən TSEK-in şahadətnaməsi;

ç) işçinin ölümü haqqında şəhadətnamə.

Eyni zamanda , yuxarıda adı çəkilən Qərara əsasən, istehsalatda 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 edilibödənilir. Məsələn, şərti olaraq işçi aldığı xəsarət nəticəsində peşə əmək qabiliyyətini 50 % itirmişdir və onun işə orta aylıq əmək haqqı 60 makatdır. Bu halda işəgötürən hər ay işçi qarşısında 30 manat məbləğində maddi məsuliyyət daşıyacaqdır. İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən işnin 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 Tibbi Sosial Ekspert Komissiyaları qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə müəyyən edir və bu barədə qərar çıxarır.

Baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirən işçi həlak olduqda, təqsirkar işəgötürən həmin işçinin himayənsində olmuş və zərəre 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 zərər görə ödəncələri almaq hüququna malik olan şəxslərin dairəsi AR Mülki Məcəlləsinin 1121-ci maddəsi ilə müəyyən edilir. Belə ki, AR MM-nin 1121-ci maddəsində deyilir ki, zərərçəkən (ailə başçısı) öldüyü halda aşağıdakı zərərlərin əvəzini almaq hüququ vardır: ölənə himayəyəndə olmuş və ya onun öldüyü gündə ondan dolanacaq təminatı almaq hüququna malik olmuş əmək qabiliyyəti olmayan şəxslər, şəxsin ölümündən sonra doğulmuş uşağı, ölənə himayəyəndə olmuş və onun 14 yaşına çatmamış, yaxud bu yaşa çatsa da, tibb orqanlarının rəyinə 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, ölənə himayəyəndə olmuş və onun ölümündən sonra beş il ərzində əmək qabiliyyətini tirmiş şəxslər.

İşləməyən və ölənə 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. Onu da qeyd edək ki, zərəre görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqı zərərçəkənin əmək xəsarəti almamışdan və ya peşə əmək qabiliyyətini itirməmişdən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə, əmək xəsarəti nəticəsində işçi vəfat etdikdə isə zərəre görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqının işçinin ölümündən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə hesablanır.

4. Əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi şeyalarının və ya digər əmlakının işəgötürən tərəfindən mühafizəsi, saxlanması lazımi qaydada təşkil olunmadığına görə onların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan vurulduqda, həmçinin bu əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;

AR Əmək Məcəlləsi işçinin şəxsi əşyalarına və ya əmlakına ziyan vurulması halında onun mənafeələrinin müdafiəsini təmin edən hüquqi vasitəni

təsbit edir. AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «c» bəndinə nəzər yetirsək bizə aydın olar ki, 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.

Qeyd olunduğu kimi bütün sadalanan hallarda işəgötürən işçi qarşısında tam şəkildə maddi məsuliyyət daşıyır və həmin hallar işçi tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda, habelə müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxsin (orqanın) müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin yoxlayan təftişçinin, auditorun, habelə auditor təşkilatının, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının (Azərbaycan Respublikası Vergilər Nazirliyi və Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (Dövlət Əmək Müfəttişliyi vasitəsi ilə) və onların vəzifəli şəxslərin qərarı ilə müəyyən olunduqda, işçiyə dəyən maddi ziyan ödənilir.

İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Bu halda tərəflərin razılığı ilə əmlakına dəyən ziyan işçiyə natura şəklinə də ödənilə bilər.

Əgər işəgötürən əmək müqaviləsi bağlayarkən və ya sonralar işçinin əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün ona məxsus əmək alətlərindən, vasitələrindən və digər əşyalardan istifadə edilməsi barədə razılığa gəlmişdirsə, onda o, işçinin şəxsi əşyalarına vurulan ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır.

İşəgötürən müvafiq əmək şəraiti yaradaraq işçiyə öz şəxsi əmək alətlərini və digər əşyaların müəssisəyə gətirməyə icazə verməyibsə, lakin işçi bunun əksinə olaraq əmək funksiyasının icrası üçün həmin əşyaları gətirib onlardan istifadə edibsə, bu halda işəgötürən yalnız işçinin əmlakına qəsdən vurduğu ziyana görə müəyyən olunmuş qaydada maddi məsuliyyət daşıyır.

Bundan əlavə sadalanan hallar əmək mübahisələrinə baxılması qaydaları haqqında fəsilə ətraflı izah verdiyindən və insanın həyatı və sağlamlığı

qiymətli varlıq olduğundan biz əsasən bu obyektlərə dəyən ziyanın ödənilməsindən bəhs edəcəyik.

İstehsalın təkmilləşməsi ilə əlaqə olaraq əməyin mühafizəsinin təşkili, onun qanuni əsaslar üzrə qurulması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Elə buna görə də Konstitusiyada və digər qanunvericilik aktlarında əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün tədbirlər müəyyən edilməklə yanaşı bu tədbirlərin həyata keçirilməsi üçün xüsusi fondların yaradılması və tədbirlərin yerinə yetirilməsinə görə məsuliyyət nəzərdə tutulur. Bu tədbirlərin yerinə yetirilməsi vəzifəsi işəgötürənlərin üzərinə düşür. Sadəlik hallarla yanaşı işçilərin təlim təhsil və təcrübə səviyyəsinin, ixtisas biliklərinin daima yüksəldilməsi və təkmilləşdirilməsi bütün hallarda təhlükəsiz iş aparılmasına yardım edir. Əmək müqaviləsi bağlamış hər bir işçi sağlam və təhlükəsiz işləməsinə subyektiv hüquq qazanır. Müəssisələrdə təhlükəsizliyin təmin edilməməsi üzündən və bu sahədə qanunun nəzərdə tutduğu tədbirlərə əməl edilməməsi nəticəsində işçilər xəsarət alır, bəzən də onlar aldığı xəsarətdən həlak olurlar.

Belə halların bir qismi işçilərin bilavasitə ehtiyatsızlığı, təhlükəsiz tədbirlərinə məhəl qoymamaqları üzündən baş verirsə, digər hissəsi işəgötürənin laqeydliyi, qanunun nəzərdə tutduğu tədbirlərə əməl etməməli nəticəsində baş verir. Bu məqsədlə də əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət almış işçilərin, ailə başçısını itirmiş ailələrin sosial müdafiəsini gücləndirmək məqsədilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti 24 sentyabr 1996-cı il tarixdə 129 sayılı qərarı ilə «Əmək vəzifələrini yerinə yetirərək xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə və yaxud bu səbəblərdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə müəssisələr, idarələr, təşkilatlar tərəfindən zərərin ödənilməsi qaydalarını təsdiq etmişdir.

Aşağıdakı sənədlərdən və hallardan biri olduqda müəssisələr əmək şəraitinə görə dəyən zərəri ödəməlidirlər:

- bəxbəxt hadisənin olmasını təsdiq edən akt;

- bəxöəxt hadisənin baş verməsində müəssisənin (işəgötürənin) təqsirkar hesab edilməsi barədə xüsusi təhqiqat aktı, məhkəmənin hökmü, qərarı, prokurorluq, təhqiqat və yaxud ilkin istintaq orqanlarının qərarı;

- sağlamlığın zədələnməsinin səbəbləri barədə əmək şəraiti, əməyin mühafizəsi üzrə dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın (Dövlət əmək müfəttişliyinin) və yaxud əməyin mühafizəsi sahəsinə və əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarət edən digər vəzifəli şəxslərin arayışı;

- peşə xəstəliyini təsdiq edən tibbi arayış;

- təqsirkar şəxslərə intizam və inzibati tənbeh verilməsi haqqında əmr, qərar;

- əmək xəsarəti ilə əlaqədar olaraq iş qabiliyyətini müvəqqəti olaraq itirdiyinə görə işçilərə verilən müavinət pullarının müəssisələr (işəgötürən) tərəfindən sosial sığorta büdcəsinə ödənilməsi haqqında həmkarlar ittifaqı Komitəsinin qərarı;

- şahidlərin ifadələri və yaxud bədbəxt hadisənin istehsalla bağlı olmasını təsdiq edən başqa sənədlər.

Xəsarətin qəsdən törədilməsi istisna olmaqla, Azərbaycan Respublikasının Hava gəmisi səmaya qalxarkən, uçuşda olarkən və enərkən onun ekipac üzvü xidməti vəzifələrini icra etməklə əlaqədar xəsarət aldıqda, əmək vəzifələrini yerinə yetirən dövrdə peşə xəstəliyinə tutulduqda və yaxud həlak olduqda, hava gəmisinin operativ idarəetmə və yaxud xüsusi mülkiyyət hüququ ilə mənsub olduğu təşkilat Azərbaycan Respublikası qüvvədə olan qanunvericiliklə (nizamlanır) müəyyən olunmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

Həmin qaydalara uyğun olaraq istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkənə dəymiş zərərə görə ona birdəfəlik, aylıq ödəncələr, həm də Tibbi Sosial Ekspert Komissiyasının müəyyən etdiyi hallarda əlavə xərclər ödənilir.

Zərərə görə ödəncələr zərərçəkənin özünə, zərərçəkən həlak olduqda isə onu almaq hüququna malik olan şəxslərə ödənilir.

1. Zərərçəkənə istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində onun itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin hər faizini görə bir aylıq orta əmək haqqı hesabı ilə

birdəfəlik ödənc verilir. Birdəfəlik ödənclərin məbləği qanunvericiliyə uyğun olaraq işçinin orta illik əmək haqqının məbləğindən az olmamalıdır. İşəgötürənlər zərərçəkənə dəyən zərərin daha böyük miqdarda ödənilməsini kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tuta bilirlər. Məsələn, zərərçəkən əmək xəsarəti nəticəsində peşə əmək qabiliyyətini 70 % itirmişdir. Zərərçəkənin əmək xəsarəti almamışdan əvvəlki orta aylıq əmək haqqı 300 manat olmuşdur. Ona 2100 manat məbləğində birdəfəlik ödənc veriləcəkdir. Yəni  $7 \times 300 = 2100$ . Əgər zərərçəkən əmək xəsarət nəticəsində peşə əmək qabiliyyətini 10 % itirmiş olarsa, bu halda ona qanunvericiliklə müəyyən olunmuş miqdarda, bir illik orta əmək haqqı məbləğində  $3600$  manat ( $300 \times 12 = 3600$ ) birdəfəlik ödənc verilməlidir.

2. İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən şəxsə ödənilməli olan aylıq ödəncin məbləği onun xəsarət almazdan və yaxud peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi vaxtdan əvvəl malik olduğu orta aylıq əmək haqqının həmin xəsarət nəticəsində itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin faizi miqdarında müəyyən edilir. Məsələn, zərərçəkən əmək xəsarəti nəticəsində peşə əmək qabiliyyətini itirmişdir. Zərərçəkənin xəsarət almazdan əvvəl orta aylıq əmək haqqı 400 manat olmuşdur. Ona işəgötürən tərəfindən ödənilməsi aylıq ödənclərin məbləği 2800 manat ( $400 \times 70 : 100 = 2800$ ) olacaqdır.

3. Əmək xəsarəti ilə əlaqədar təqsirkar işəgötürən zərərçəkənə TSEK tərəfindən müəyyən edilən əlavə xərcləri (ərzağın, dərmanların əldə edilməsi, rotezlmə, onlara xidmət etmə, zərərçəkənin müalicə olunduğu yerə gediş və qayıtmaq xərci və sair) ödəməlidir. Xüsusi nəqliyyat vasitəsinin əldə edilməsi və əsaslı təmiri üçün xərclər əlillər üçün mühərrikli arabanın qiyməti həddində ödənilir. Əlavə xərclərin miqdarı müvafiq sənədlərin əlavə qida rasionuna daxil olan məhsulların qiyməti haqqında ticarət şöbəsinin, sanatoriya-kurort göndəriş və rəqələri haqqında müvafiq təşkilatın arayışı və başqa sənədlərin əsasında müəyyən olunur.

Zərərçəkənin və onu müşayət edənin gediş xərcləri xidməti ezamiyyətlər haqqında normativ aktda nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə ödənilir.

Zərərçəkənə xidmət üçün əlavə xərc onun kim tərəfindən aparılmasından asılı olmayaraq ödənilir. Bu xərclərin miqdarı lazım olan xidmətin xarakterindən asılı olaraq zərərçəkənə (əlilə) müəssisənin vəsaiti hesabına onun aylıq ödəncinin 50 faizi, digər hallarda isə 30 faizi məbləğində əlavə xidmətə görə ödənc ödənilir.

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində dəymiş zərərə görə ödənci almaq üçün ərizə zərərçəkən və yaxud onun ailə üzvü tərəfindən maddi məsuliyyət daşıyan müəssisənin rəhbərliyinə verilir. Zərərçəkən həlak olduqda isə ərizə zərərə görə ödənci almaq hüququna malik olan şəxslər tərəfindən və yaxud onların qanuni nümayəndələri-valideyni, qəyyumu, himayəçisi, həmçinin onlara qəyyumluq edən təşkilat tərəfindən verilə bilər.

Zərərin dəyməsində təqsirkar müəssisə başqa müəssisə ilə birləşdikdə, yenidən təşkil edildikdə və yaxud ləğv olunduqda zərərə görə ödəncilər hüquqi varis və yaxud yuxarı təşkilat tərəfindən ödənilir. Zərərin ödənilməsi üçün ərizə isə aidiyyəti üzrə hüquqi varisə və yaxud yuxarı təşkilata verilir.

Ləğv olunan müəssisənin hüquqi varisi və yaxud təşkilati olmaqda, həmin müəssisə zərərçəkənlərə və yaxud zərərə görə ödənc almaq hüququna malik olan şəxslərə gələcəkdə ödənilməli olan zərərə görə ödəncin ümumi məbləğini Azərbaycan Respublikası Dövlət Sığorta Kommersiya Şirkətinin hesabına keçirir və həmin məbləğin tam köçürülməsini təsdiq edən sənədi şirkətə təqdim etməkdən sonra həmin müəssisənin ləğv olma hesabatı müəyyən olunmuş qaydada təsdiq olunur. Ödəncilərin verilməsi üçün hesablanan məbləğ tam ödənilmədikdə Dövlət Sığorta Kommersiya Şirkəti hesabatın təsdiq edilməsinə rəy vermir və gələcəkdə zərərin ödənilməsinə görə məsuliyyət daşımır. Həmin müəssisələrdə zərərçəkmiş şəxslərə qanunvericiliyə uyğun olaraq zərərə görə ödəncilərin verilməsi Dövlət Sığorta Kommersiya Şirkəti tərəfindən müəssisənin ləğv olma hesabatı imzalandığı gündən başlanır.

Bu halda, ləğv olunan müəssisədə tutulmalı olan zərərə görə ödəncilərin məbləği müvafiq qaydada dövlət tərəfindən təsdiq olunan normativ hüquqi akt əsasında müəyyən olunur.

Hüquqi varisi və yaxud yuxarı təşkilatı olmayan müəssisənin ləğv olma hesabatı Dövlət Sığorta Kommersiya Şirkətinin razılığı olmadan dövlət orqanların tərəfindən təsdiq edilərsə, şirkət zərərçəkənlər və yaxud zərərə görə ödənc almaq hüququna malik olan şəxslər qarşısında maddi məsuliyyət daşımır.

Bu bənd üzrə zərərçəkənə zərər görə ödənclərin ödənilməsi mümkün olmadıqda Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin və Maliyyə Nazirliyinin arasındakı müvafiq razılaşma əsasında ödənclər, təklif qəbul edilən gündən Azərbaycan Respublikasının Əlilləri Sosial Müdafiə Fondunun hesabında ödənilir.

Zərərə görə ödənclərin Dövlət Sığorta Kommersiya Şirkəti və ya Əlilləri Sosial Müdafiə Fondu tərəfindən ödənilməsi hallarda zərər görə ödənclərin miqdarının hesablanması üçün götürülən orta aylıq əmək haqqı Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən respublika üzrə mövcud orta aylıq əmək haqqı hesabından müəyyən edilir və hər ilin birinci rübündə yenidən baxılır.

İşçi xarici ölkədə işlədiyi dövrdə əmək xəsəratı aldıqda ödənc almaq üçün ərizə onu xarici ölkəyə işləməyə göndərən nazirliyə, baş idarəyə verilir. İşçi xarici ölkədə özü işə qəbul olunduğu halda iş ərizə, işçinin həmin xarici ölkədə xəsərat aldığı müəssisənin sahibkarına verilir.

Əmək qabiliyyətinin itirildiyi halda zərərə görə ödəncləri almaq üçün ərizəyə aşağıdakı sənədlər əlavə olunur:

- a) peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi barədə TSEK-nin qərarı (arayıışı);
- b) zərərçəkənin əlavə xərclərə ehtiyacı olduqda TSEK-nin qərarı (arayıışı);

Zərərə görə ödənclərin ödənilməsini davam etdirmək üçün vaxtaşırı olaraq yenə də həmin sənədlərin təqdim olunması tələb olunur.

Əmək xəsəratı nəticəsində həlak olmuş işçinin vəfatı ilə əlaqədar olaraq zərərin əvəzini almaq hüququna malik olan şəxsin (şəxslərin) ərizəsinə aşağıdakı sənədlər əlavə olunur:

- a) ailə başçısının ölümü haqqında vətəndaşlıq vəziyyəti aktlarının qeydiyyatı (VVAQ-ın) orqanının verdiyi şəhadətnamənin surəti;



b) mənzil-istismar təşkilatının və yaxud kənd (qəsəbə) icra hakimiyyəti orqanının, vəfat edənin ailə tərkibi, həmçinin onun himayəsində olan ailə üzvləri haqqında arayışı (və yaxud başqa sənədi) və yaxud məhkəmənin müvafiq qərarının surəti:

c) zərərə görə ödənc almaq hüququna malik, yaşı 16-dan 18-dək olan şəxslərin təhsil almaqları barədə təhsil müəssisələrindən arayışları;

ç) vəfat edənin 16 yaşına çatmamış uşaqlarına, qardaşlarına, bacılarına və yaxud nəvələrinə qulluq edən valideyinin, ər-arvadın və yaxud ölən başqa ailə üzvünün işləməməsi haqqında mənzil-istismar təşkilatının və yaxud kənd (qəsəbə) icra hakimiyyəti orqanının arayışı.

Zərər görə ödənclərin ödənilməsini davam etdirmək üçün vaxtaşırı zərərə görə ödəncləri almaq hüququnu təsdiq edən, yuxarıda adları çəkilən sənədlər təsdiq edilməlidir.

Mənzil-istismar müəssisənin və yaxud kənd (qəsəbə) icra hakimiyyəti orqanının vəfat edənin ailə tərkibi, həmçinin onun himayəsində olan ailə üzvləri haqqında verdiyi arayışda (və yaxud başqa sənəddə) hər bir ailə üzvünün soyadı, adı, atasının adı, anadan olduğu ilə, ay göstərilməlidir.

Ayrı-ayrı vətəndaşlara məxsus olan evlərdə yaşayan və zərər görə ödənc almaq hüququna malik olan şəxslərdə yuxarıda qeyd edilən arayış müəyyən hallarda ev sahibi tərəfindən də verilə bilər, bu şərtlə ki, arayış təqsirkar müəssisənin, küçə və məhəllə şurasının nümayəndələrinin və ev sahibinin iştirakı ilə tərtib olunmuş aktla təsdiq olunsun.

Zərərin dəyməsində təqsirkar sayılan müəssisə bu Təlimatın 28-30-cu bəndlərində göstərilən sənədlərin toplanmasında ərizəçiyə kömək etməli, lazım gələrsə başqa təşkilatlardan onların özü tələb etməlidir.

Zərərin ödənilməsi haqqında bütün lazımi sənədlər və yaxud əlavə sənədlər daxil olduğu vaxtdan 10 (on) gündən gec olmayaraq, zərərin ödənilməsi üçün ərizəyə müəssisə tərəfindən baxılmalı və müvafiq qərar qəbul ödənilməlidir.

Zərə görə ödəncələrin verilməsi barədə müəssisə üzrə əmrin (sərəncamın) surəti və yaxud əsaslandırılmış rəsmi imtinası bütün başqa lazımi sənədlərlə birlikdə ərizə verilən vaxtdan 10 gündən gec olmayaran marağı olan şəxsə verilir.

Marağı olan şəxs müəssisənin qərarı ilə razılaşmadıqda və yaxud müəyyən olunmuş müddətə cavab almaqda yaranan mübahisələrə hazırki Təlimatın VI bölməsində nəzərdə tutulan qaydada baxılır.

Əgər zərərçəkənə əmək xəsarəti əmək münasibətlərində olduğu müəssisə və digər təşkilat tərəfindən birgə yetirilməmişdirsə, zərərin ödənilməsi barədə mübahisələr məhkəmə qaydasında həll olunur.

Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq işçi ona vurulmuş maddi ziyanın məbləğinin ödənilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. İşəgötürən işçinin ərizəsində göstərdiyi iddiasını araşdırmalı və 15 gün müddətində müvafiq qərar qəbul edərək ona yazılı cavab verməlidir.

İşçi bütövlükdə və ya qismən işəgötürənin qərarı ilə razılaşdıqda, habelə müəyyən edilmiş müddət ərzində ona yazılı cavab verilmədikdə dəyən ziyanın ödənilməsi barədə iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

Vurulan ziyanın ödənilməsi barədə məsələnin məhkəmə qaydasında həll edilməsindən çəkinmək məqsədi ilə tərəflər qarşılıqlı razılıqla belə mübahisələrin həlli üçün başqa qaydalar müəyyən edə bilərlər. Lakin bu qaydalar işçinin məhkəməyə müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdırıla bilməz.

## **SUAL 2. İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyanı görə maddi məsuliyyəti.**

İşçilərin əsas vəzifələrindən biri müəssisənin əmlakını qorumaq və hər hansı ziyan vurulmasının qarşısının alınması tədbirlərinin görülməsidir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi işəgötürən tərəfindən işçilər üçün zəruri normal iş şəraitinin yaradılması vəzifəsini müəyyən edir.

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi işçi tərəfindən işəgötürənə vurulmuş zərərə görə maddi ziyanın ödənilməsini müəyyən etmək də aşağıdakı məqsədi güdür:

1. İşəgötürənin əmlakına dəymiş ziyan qanunvericiliyə uyğun olaraq tam və ya qismən ödənilir;
2. İşəgötürənin əmlakının qorunması ruhunda işçilərin tərbiyə edilməsi və intizama cəlb edilməsi;
3. İşçilərin əmək haqqlarının qanun müəyyən etdiyi hədlərdən artıq tutulmasının qarşısının alınması.

İşəgötürənə vurulmuş zərər görə qanunvericilik işçinin maddi məsuliyyətə cəlb olunmasının istisna hallarını müəyyən etmişdir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 201-ci maddənin 1-ci hissəsində deyilir ki, «İşçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən təbii fəlakət – sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısı alınmış qüvvə, normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski, işçinin təqsiri olmadan maşın mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa istehsal vasitələrinin və alətlərini sınıması, korlanması, habelə son zərurət və ya zəruri müdafiə nəticəsində (vəziyyətində) işəgötürənə vurulan ziyana görə maddi məsuliyyət daşımır. Bu hallar tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilməzsə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

İşçilərin maddi məsuliyyəti Əmək Məcəlləsinin 198-206-cı maddələri (32-ci fəslə) ilə nizama salınır. Əmək Məcəlləsinin 202-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən «İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləği faktiki (real) fikirlər üzrə müəyən edilir».

İşçilərin işəgötürənə vurduğu zərəre görə maddi məsuliyyətə cəlob edilməsi müstəqil xarakter daşıyır və mülki hüquqi məsuliyyət (əmlak məsuliyyətindən) növündən aşağıdakı əlamətlərinə görə fərqlənir:

1. Yuxarıda qeyd etdiyimiz işçi yalnız faktiki (real) zərəre görə cavabdehdir. Mülki hüquq da isə Mülki Məcəllənin 21-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən zərəre dedikdə, hüququ pozulmuş şəxsin hüququnu bərpa etmək üçün çəkdiyi və ya çəkməli olduğu xərclər, əmlakından məhrum olması və ya əmlakının zədələnməsi (real zərəre), habelə hüququ pozulmasaydı, həmin şəxsin adı mülki dövriyyə şəraitində əldə edəcəyi gəlirlər əldə çıxmış fayda-öşə düşülür.

2. Əmək hüququ üzrə işçinin maddi məsuliyyətinin mədləği bir qayda olaraq onun əmək haqqında nisbətə məhduddur. Yəni əmək haqqının miqdarından artıq ola bilməz. Belə hal isə mülki hüquqda yoxdur.

3. İşəgötürənin vurduğu ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqında çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. Mülki hüquqda isə digər tərəfindən əmri ilə ziyanın məbləği ödənilmir.

4. Əmək hüququnda işəgötürən işçi üçün əmək vəzifələrini icra etməyə görə zəruri, normal iş şəraiti yaratmalıdır.

Mülki hüquqda isə bir tərəf digər tərəf üçün belə şərait yaratmağa borclu deyildir.

İşəgötürənə ziyan vurmaqda təqsirkar olan işçi həmin ziyanı könüllü surətdə tam və ya qismən ödəyə bilər. İşəgötürənin razılığı ilə ziyanın məbləği əvəzinə işçi korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verə bilər, habelə şəxsən özü, yaxud öz vəsaiti ilə onu təmir edə bilər.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən maddi məsuliyyətin subyekti, təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq konkret müəssisə ilə əmək müqaviləsi bağlayaraq işçi qismində çıxış edən şəxs ola bilər.

İşçinin maddi məsuliyyəti işəgötürənə onun hərəkət və hərəkətsizliyi nəticəsində ziyan vurduğu aşkar edildiyi andan başlayır.

Əgər işçi qabaqcadan billə-bilə, qəsdən işəgötürəni gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirdən, mənfəətdən məhrum etmək üçün qanuna zidd hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə işəgötürənə müəyyən ziyan vurmuşdursa, onda, o, yalnız məhkəmənin qərarı ilə işəgötürənin gələcəkdə qazana biləcəyi gəlirin məbləğində ziyan görə maddi məsuliyyətə, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada digər məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

Deməli, işçiyə maddi məsuliyyətin tətbiq olunması, onun bu əməldə təqsiri olduqda həyata keçirilir. Təqsir-dedikdə, işçinin törətdiyi əmələ və onun nəticələrinə psixi münasibəti başa düşülür. Təqsir hüquqa zidd əməl olmaqla bərabər, qəsdən və ehtiyatsızlıq formasında ifadə oluna bilər. Qəsdən törədilən əməl düzünə və yanakı, ehtiyatsızlıqdan törədilən əməl isə sadə ( yüngül) və diqqətsizlik (səhlənkarlıq) formasında olur. Təqsirin foralarının mövcud olmasının işçinin maddi məsuliyyətinin məbləğinə və növlərinə təsir göstərir. İşçinin təqsirli əməlinin sübutetmə yükünü işəgötürən çəkir.

Maddi məsuliyyətin başlanmasının zəruri şərtlərindən biri də işçinin qanunazidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqənin olmasıdır.

İşçilərin maddi məsuliyyətinin 2 növü fərqləndirilir:

1. Məhdud maddi məsuliyyət.

2. Tam maddi məsuliyyət.

1. Məhdud maddi məsuliyyət dedikdə, işçinin vurduğu ziyan görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində məsuliyyət daşması başa düşülür.

2. Tam maddi məsuliyyət isə işçi tərəfindən ziyanın məbləğindən asılı olmayaraq konkret ziyan görə ödəməkdir.

İşçi aşağıdakı hallarda qanuna zidd hərəkətləri ilə vurduğu ziyan görə tam həcmdə maddi məsuliyyət daşıyır:

1. saxlamaq 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;

2. işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquq müəyyənedici sənədlər əsasında işəgötürənə yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

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

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

5. alkoqol, toksin (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda;

6. işəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

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

Zərər vurulması aşkar edilən anda 18 yaşı tamam olmamış işçilər yalnız yuxarıda göstərilən halların 3-cü, 4-cü və 5-ci bəndlərində göstərilən hallarda qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada tam maddi məsuliyyət daşıyırlar.

Əmək münasibətləri prosesində və yaxudda ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən, işəgötürən etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görənlər və ya xidmətlər göstərən 18 yaşına çatmış işçilərlə onların tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilə bağlaya bilər. İşlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin göstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması zamanı müəyyən kollektiv üzvlərinin hər birinin maddi məsuliyyət dərəcəsini müəyyən etmək, habelə onlarla tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilə bağlamaq mümkün olmadığı hallarda kollektiv (birqada) məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanıla bilər.

Yuxarıda göstərilən hallarda yəni 18 yaşa çatmış işçilərə, tam maddi əmsuliyyət haqqında, həmçinin kollektiv məsuliyyət haqqında yazılı müqavilələr bağlanmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahsı işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

İşçilərin bilavasitə iş yeri üzrə kollektiv(briqada) məsuliyyəti müəyyən edilən hallarda həmin kollektiv tərəfindən işəgötürənə vurulan ziyana görə kollektivin (briqadanın) üzvlərinin hər biri özünün məsuliyyət dərəcəsi həddində fərdi maddi məsuliyyət daşıyır.

Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanmadıqda, əmələ gələn cinayət tərkibi olan təqsirli hərəkətləri istisna olmaqla, qalan hallarda işəgötürənə vurulan ziyana görə işçi yalnız orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

Ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və tutulması qaydası. Biz qeyd etdik ki, işəgötürənə 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 isə ziyanın məbləği ziyan vurulan vaxtda mövcud olan bazar qiymətləri ilə hesablanır.

İşəgötürənə(işçiyə) vurulan mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında Əmək Məcəlləsinin 290-cı maddəsinin 3-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş prinsiplə məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. Belə ki, işəgötürən (işçi) əmək münasibətləri prosesində işçiyə işəgötürənə vurduğu mənəvi ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır.Mənəvi ziyan vurulduğunu iddia edən işçi(işəgötürən) həmin ziyana görə iddiasının məbləğini ərizəsində göstərməlidir. İşçiyə(işəgötürənə) dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsinə, işçinin(işəgötürənin ) və işəgötürənin (işçinin) şəxsiyyətinə, işin fatik hallarına və ədalətli qərar qəbul edilməsi üçün zəruri olan digər obyektiv hallara uyğun olaraq məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. İşçiyə (işəgötürənə) vurulmuş

«mənəvi ziyan» dedikdə işəgötürən və ya onun tabeliyində olan vəzifəli şəxs tərəfindən hər hansı üsulla işçinin (işəgötürənin) şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi, alçaldılması, ona böhtan atılması, şəxsiyyətinin təhqir edilməsi, kollektiv arasında gözdən salınması məqsədi ilə barəsində həqiqətə uyğun olmayan, yalın məlumatlar yayması, habelə mənəviyyətinə, əxlaq normalarına, külli qürur hissəsinə, etiqadına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir.

İşəgötürən ona vurulan ziyanın ödənilməsini təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işçinin yazılı izahatını alır, onun əməlinin qanunauyğunluğuna, dəymiş ziyanla işçinin hərəkətləri(hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqəni, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarını araşdırır.

Araşdırmaların (yoxlamanın) gedişində işçinin yoxlama sənədləri ilə tanış olmaq, əlavə izahat vermək (etiraz etmək) hüququ vardır. İşəgötürən işçini yoxlamanın nəticələri ilə tanış etməlidir.

Elə hallarda vardır ki, işçi tərəfindən vurulan ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox olur və işçi ona ödəməkdən imtana edir. belə halda işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər.

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

Məhkəmə təqsirlilik dərəcəsini, konkret şəraiti, işçinin maddi vəziyyətini və iş üzrə əhəmiyyət kəsb edən digər halları nəzərə alaraq müəyyən olunmuş ziyanın məbləğini azalda və ya ziyanın məbləğinin azaldılması barədə tərəflərin barışıq sazişini təsdiq edə bilər.

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

Məhkəmə təqsirlilik dərəcəsini, konkret şəraiti, işçinin maddi vəziyyətini və iş üzrə əhəmiyyəti kəsb edən digər halları nəzərə alaraq müəyyən olunmuş



ziyanın məbləğini azalda və ya ziyanın məbləğinin azaldılması barədə tərəflərin barışıq sazişini təsdiq edə bilər.

Əgər tərəflərdən birinə ziyanın vurulması ilə istər işçinin, istərsə də işəgötürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət işi başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər görür.

## NƏTİCƏ:

İşəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyana görə məsuliyyətə geldikdə isə dəyə bilərik ki, mülkiyyətçi ilə əmək müqaviləsi əsasında fəaliyyət göstərən işəgötürən özünün qanuna zidd hərəkətləri nəticəsində mülkiyyətçiyə vurduğu ziyana görə Əmək Məcəlləsi ilə əvvəl digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada və hallarda tam maddi məsuliyyət daşıyır.

Mülkiyyətçi əmri ilə işəgötürən tərəfindən ona vurulan ziyanın ödənilməsini təmin edə bilər və ya vurulmuş ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş tədbirləri görə bilər.