**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası**

**Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 2.3 və 882-ci maddələrinin, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin həmin Məcəllənin 203-cü maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair*

**17 iyul 2023-cü il Bakı şəhəri**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədr), Sona Salmanova, Humay Əfəndiyeva (məruzəçi-hakim), Rövşən İsmayılov, Ceyhun Qaracayev, Rafael Qvaladze, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 33-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, xüsusi konstitusiya icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 2.3 və 882-ci maddələrinin, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin həmin Məcəllənin 203-cü maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinədairkonstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim H.Əfəndiyevanın məruzəsini, maraqlı subyektlər Bakı Apellyasiya Məhkəməsi və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının mülahizələrini, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin, Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının, Hüquqi Ekspertiza və Qanunvericilik Təşəbbüsləri Mərkəzinin mütəxəssis mülahizələrini, ekspertlər Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Mülki hüquq kafedrasının professoru, hüquq elmləri doktoru M.Dəmirçiyevanın və Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, professor, hüquq elmləri doktoru A.Qasımovun rəylərini və iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) müraciət edərək Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra – Mülki Məcəllə) 2.3 və 882-ci maddələrinin, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin (əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi) həmin Məcəllənin 202 və 203-cü maddələri ilə əlaqəli şərhedilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdə qeyd olunur ki, “Bonus Market” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyəti (bundan sonra – “Bonus Market” MMC) E.Balakişiyevə qarşı pul tələbi barədə iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edərək, ondan 8000 manat məbləğində əsas borc və 1440 manat məbləğində cərimə borcu olmaqla, cəmi 9440 manat məbləğində pulun tutularaq ödənilməsi barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

İddia ərizəsi onunla əsaslandırılmışdır ki, “Bonus Market” MMC ilə E.Balakişiyev arasında 11 yanvar 2022-ci il tarixli mövcud borcun etirafı haqqında mücərrəd müqavilə bağlanmışdır.

Bakı şəhəri Binəqədi Rayon Məhkəməsinin 2 sentyabr 2022-ci il tarixli qətnaməsi ilə iddia qismən təmin edilərək E.Balakişiyevdən 8100 manat məbləğində pul vəsaitinin tutularaq ödənilməsi qət edilmiş, iddia qalan hissədə təmin edilməmişdir.

Birinci instansiya məhkəməsi mövqeyini onunla əsaslandırmışdır ki, iddiaçının tələbinin qanuni əsasını Mülki Məcəllənin 882-ci maddəsi təşkil edir və cavabdeh iddiaçıya borcunun olmadığını sübut edə bilməmişdir.

Cavabdehin apellyasiya şikayəti üzrə işə baxılarkən məsələyə dair fərqli mövqelərin olduğu müəyyən edilmişdir. Mübahisə doğuran və məhkəmə təcrübəsində fərqli yanaşmalara səbəb olan məsələ əmək münasibətlərində mülki hüquqi müqavilənin bağlanmasının mümkünlüyü, əmək münasibətləri çərçivəsində işçi tərəfindən işəgötürənə dəymiş ziyanın “Borcun etirafı haqqında mücərrəd müqavilə”nin bağlanması yolu ilə təsdiq oluna bilməsi və bu zaman zərərin mövcudluğunun kim tərəfindən sübut edilməli olması ilə əlaqədardır.

Belə ki, mövcud yanaşmalardan birinə görə, əmək münasibətləri zamanı yaranan zərərlə bağlı borcun etirafı haqqında mücərrəd müqavilənin bağlanması müqavilə azadlığı prinsipindən irəli gəlir və borc verən borcun necə yarandığını sübut etməkdən azaddır. Digər yanaşmaya əsasən, əmək münasibətləri müstəvisində vurulan zərərə dair mülki əqdin bağlanması əmək qanunvericiliyinə ziddir. Başqa bir mövqe ondan ibarətdir ki, əmək münasibətləri zamanı yaranan zərərlə bağlı mülki hüquqi müqavilə - borcun etirafı mücərrəd müqaviləsinin bağlanması mümkündür, lakin borc verən zərərin necə yarandığını əmək qanunvericiliyinin tələbləri baxımından rəsmiləşdirməli və sübut etməlidir.

Müraciətedənin qənaətinə görə, belə fərqli mövqelərin mövcudluğu vahid məhkəmə təcrübəsinin yaranmasına, hüquq normalarının tətbiqinin proqnozlaşdırılan olmasına və hüquqi müəyyənlik prinsipinin realizəsinə xələl gətirir. Odur ki, mübahisəli məqamlara aydınlıq gətirilməsi və vahid məhkəmə təcrübəsinin formalaşdırılması üçün məsələ ilə əlaqədar Konstitusiya Məhkəməsinə müraciət etmək zərurəti yaranmışdır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətlə bağlı aşağıdakıların qeyd olunmasını vacib hesab edir.

İnsan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsinin dövlətin ali məqsədi olması Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 12-ci maddəsinin I hissəsində təsbit edilmişdir. Əsas Qanunun 16-cı maddəsinin I hissəsinə görə, Azərbaycan dövləti xalqın və hər bir vətəndaşın rifahının yüksəldilməsi, onun sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsi qayğısına qalır.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən, əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi Əmək Məcəlləsindən, Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlardan, əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir (Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsi).

Mülki Məcəllənin 2.3-cü maddəsinə müvafiq olaraq, ailə, əmək münasibətləri, təbii ehtiyatlardan istifadə, ətraf mühitin mühafizəsi, müəlliflik hüququ və əlaqədar hüquqlar ilə bağlı münasibətlər, əgər ailə, əmək, torpaq, təbiəti mühafizə, müəlliflik və digər xüsusi qanunvericilikdə ayrı qayda nəzərdə tutulmayıbsa, mülki qanunvericilik və başqa hüquqi aktlar ilə tənzimlənir.

Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, mülki qanunvericilik əmək münasibətlərində yalnız subsidiar olaraq tətbiq edilə bilər.

Qeyd edilməlidir ki, əmək hüququ xüsusi hüququn bir sahəsi olsa da, dövlətin bu hüquq münasibətlərində xüsusi publik marağı mövcuddur ki, bu da onun həmin münasibətlərə müdaxiləsini labüd edir.

 Belə ki, əmək münasibətlərinin prinsipləri, işçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi, əməyin mühafizə edilməsi qaydaları, məşğulluq məsələləri və s. dövlət tərəfindən tənzimlənir. Əmək Məcəlləsinin 14-cü maddəsi iləəmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri də qanunverici tərəfindən müəyyən edilmişdir.

Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipinə əsaslansa da, bir qayda olaraq əmək hüququnun subyektləri faktiki cəhətdən bərabər vəziyyətdə deyillər. Əmək münasibətləri işçi və işəgötürən arasında müəyyən hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyətinin olması (məsələn, işçilərin işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən iş rejiminə tabe olması, intizam sanksiyalarının yalnız işçiyə münasibətdə tətbiq edilməsi və s.) ilə mülki münasibətlərdən fərqlənir. Belə ki, mülki hüququn təməl prinsipini hüquq subyektlərinin tam bərabərliyi təşkil edir.

Bu baxımdan, işçinin işəgötürənə münasibətdə tabeli vəziyyətdə olması, habelə hüquqi və maddi imkanlarına görə adətən daha zəif tərəf olduğu nəzərə alınmaqla, dövlət tərəfindən işçilərin hüquqlarını və sosial müdafiəsini təmin etmək, onları işəgötürənin mümkün sui-istifadələrindən qorumaq məqsədilə əmək qanunvericiliyində xüsusi imperativ qaydalar müəyyən edilir.

 Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, Məcəllə işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir.

Həmin Məcəllənin 3-cü maddəsinin 4-1-ci hissəsinə uyğun olaraq, əmək münasibətləri – əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə uyğun olaraq işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən edilən iş yerində işçi tərəfindən onun işə qəbul (təyin) edildiyi, seçildiyi, bərpa olunduğu peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasının əməkhaqqı ödənilməklə şəxsən yerinə yetirilməsinə, daxili intizam qaydalarına riayət edilməsinə, işəgötürən tərəfindən işçinin əmək şəraitinin, təminatlarının və əməyinin mühafizəsinin təmin edilməsinə, habelə bu Məcəllənin prinsiplərinə əsaslanan münasibətlərdir.

Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsində əmək hüququnun prinsiplərindən biri kimi əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi müəyyən edilmişdir.

Qeyd edilməlidir ki, əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi prinsipi həm əmək münasibətlərinin yaranması, həm dəyişdirilməsi, həm də xitamı ilə əlaqədar bütün mərhələlərinə eyni dərəcədə şamil edilir.

Həmin prinsipdən irəli gələrək qanunverici tərəfindən bir sıra münasibətlərin bilavasitə əmək münasibəti hesab edilməsi və həmin münasibətlərin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi müəyyən edilmişdir (Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3-cü hissəsi).

Xüsusilə də Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.8-ci hissəsinə görə, müqavilədə bu Məcəllənin *10*, 77, 112, 179 və 186-cı maddələrində göstərilən məsələlərin tənzimlənməsi nəzərdə tutulduqda, belə müqavilə (münasibətlər) mülki hüquqi müqavilə qaydasında rəsmiləşdirilə bilməz.

Əmək Məcəlləsinin 10-cu maddəsinin 1-ci hissəsinin (ç) bəndinə əsasən isə işəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələrinə aid edilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin “İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti” adlanan VIII bölməsinin normaları işçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyətini, habelə işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyətini tənzimləyir.

Hüquqi məsuliyyətin bir növü olan maddi məsuliyyət əmək müqaviləsinin bir tərəfinin (işçinin və ya işəgötürənin) digər tərəfə əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi zamanı təqsirli, hüquqazidd hərəkətləri nəticəsində vurduğu ziyanı qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və həddə ödəmək vəzifəsini nəzərdə tutur.

Qeyd edilməlidir ki, əmək münasibətlərində maddi məsuliyyət məqsəd və vəzifələrinə, subyektlərinə, maddi məsuliyyətin həddi və onun müəyyən edilməsi şərtlərinə və qaydasına görə mülki hüquqi məsuliyyətdən fərqlənir.

Belə ki, əmək hüququnda yalnız vurulmuş faktiki (həqiqi) ziyanın ödənilməsi nəzərdə tutulur, işçi yalnız qanunda nəzərdə tutulmuş hallarda tam maddi məsuliyyətə cəlb olunur. Bir qayda olaraq, işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğinədək maddi məsuliyyət daşıyır. Mülki hüquq münasibətlərində isə vurulmuş ziyan tam həcmdə ödənilir, habelə əldən çıxmış fayda da ödənilə bilər və s.

Ümumiyyətlə, əmək qanunvericiliyində maddi məsuliyyətin iki növü müəyyən edilmişdir: məhdud məsuliyyət (bu halda zərər əvvəlcədən müəyyən edilmiş məhdud həcmdə ödənilir) və tam maddi məsuliyyət (bu halda vurulan zərər tam həcmdə ödənilir).

Məhdud məsuliyyət yalnız işçilərə münasibətdə nəzərdə tutulub, işəgötürənin məsuliyyəti isə bundan fərqli olaraq Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinə əsasən tam xarakter daşıyır.

Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə görə, əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən və işçi öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyana görə bu Məcəllədə və müvafiq normativ hüquqi aktlarda göstərilmiş qaydada qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar.

Göründüyü kimi, istər işəgötürən, istərsə də işçi əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyana görə mülki qanunvericilik normaları əsasında deyil, əmək qanunvericiliyi normaları əsasında maddi məsuliyyət daşıyır və vurulmuş ziyanın ödənilməsi ilə bağlı tərəflər arasında hər hansı mülki hüquqi müqavilənin bağlanması tələb olunmur.

Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq, aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyana görə maddi məsuliyyəti yaranır:

a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;

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

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

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaranması üçün yuxarıda qeyd olunan şərtlərin eyni zamanda mövcud olması zəruridir.

Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun formalaşdırdığı hüquqi mövqeyə əsasən, təqsirin mövcudluğu hüququn bütün sahələrində nəzərdə tutulan hüquq məsuliyyətinin yaranması üçün ümumi və hamılıqla qəbul edilən şərtdir və bu qaydadan hər hansı istisna qanunvericilikdə mütləq birbaşa və birmənalı göstərilməlidir. Buna müvafiq olaraq təqsirsiz məsuliyyət halları yalnız qanunvericilikdə göstərildiyi təqdirdə mümkündür. Beləliklə, qarşılıqlı maddi məsuliyyətin yaranması üçün təqsirin mövcudluğu vacibdir. Buna müvafiq olaraq qanunverici Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin məzmununu müəyyən etmişdir. Həmin maddədə təqsir ayrıca şərt kimi bilavasitə göstərilməsə də, qanunverici bu ünsürü maddi məsuliyyətin yaranması üçün vacib hesab edir. Bu, Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin “b” və “c” bəndlərindən, 192-ci maddəsinin 2-ci hissəsindən, eləcə də 194-cü maddəsinin 1-ci hissəsindən irəli gəlir (“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin bəzi müddəalarının şərh edilməsinə dair” 2011-ci il 15 iyul tarixli Qərar).

Qanunverici həmçinin təqsirin sübuta yetirilmə vəzifəsinin kimin üzərinə qoyulması məsələsini müəyyən etmişdir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 192-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə müvafiq olaraq, tərəflər, maddi ziyanın məbləğini və onun vurulduğunu, habelə digər tərəfə ziyan vurmaqda təqsiri olmadığını iddia etdikdə bunu sübut etməyə borcludurlar.

Beləliklə, işəgötürənin və işçinin birinin digərinə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyətin yaranmasının sübut edilməsi yükü tərəflər arasında bölünür. İşəgötürən konkret işçinin ona ziyan vurduğunu iddia etdikdə, həqiqətən həmin işçi tərəfindən ziyan vurulduğunu və bu ziyanın məbləğini, işçi isə ziyanın onun tərəfindən vurulmadığını sübut etməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 198-ci maddəsinə əsasən, bu Məcəllənin 199 və 200-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallardan başqa bütün digər hallarda işçi işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğinədək maddi məsuliyyət daşıyır.

Həmin Məcəllənin 199-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə görə, işçi qanunazidd hərəkətləri ilə aşağıdakı hallarda vurduğu ziyana görə tam həcmdə maddi məsuliyyət daşıyır:

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməməyə 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;

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 xətalar, 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 digər üsulla işəgötürənə qəsdən ziyan vurduqda;

d) alkoqol, toksik (zəhərli), psixotrop maddələrdən və ya narkotik vasitələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda;

e) işəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

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 vurulduqda.

İşəgötürən ona vurulan ziyanın ödənilməsini təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işçinin yazılı izahatını alır, onun əməlinin qanunauyğunluğunu, 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. İşəgötürənə vurduğu ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşıdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa və işçi onu könüllü olaraq ödəməkdən imtina edirsə, onda 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 (Əmək Məcəlləsinin 203 və 205-ci maddələri).

Beləliklə, işçi əmək münasibətləri prosesində işəgötürənə ziyan vurmuş və bu lazımi qaydada rəsmiləşdirilmişdirsə, işçi ziyanı ödəməkdən imtina edərsə işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər. İşəgötürənə ziyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilmişdirsə, işəgötürən bu halda da ziyan vuran işçidən ziyanın məbləğinin tutulması üçün məhkəmədə iddia qaldıra bilər.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 194-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə müvafiq olaraq, ziyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu bir daha qeyd etməyi zəruri hesab edir ki, Əmək Məcəlləsinin 199-cu maddəsi ilə işçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə tam həcmdə maddi məsuliyyət daşıdığı hallar dəqiq göstərilmişdir. Bu baxımdan, məsələ əmək qanunvericiliyi ilə tam tənzimləndiyindən, Mülki Məcəllənin 2.3-cü maddəsinin tələbləri baxımından işçinin işəgötürənə vurduğu ziyan həmin Məcəllənin 882-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulan mülki müqavilə ilə rəsmiləşdirilə bilməz. O da qeyd edilməlidir ki, Əmək Məcəlləsinin qeyd edilən 199-cu maddəsi ilə nəzərdə tutulan məhdud hallar sırasında yalnız bir növ müqavilənin - tam maddi məsuliyyət götürülməsi barədə müqavilənin bağlanması göstərilmişdir. Bu növ müqavilənin bağlanması qaydaları isə Əmək Məcəlləsinin 200-cü maddəsi ilə müəyyən edilmişdir. İstər bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürən etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görən və ya xidmətlər göstərən 18 yaşına çatmış işçilərlə onların tam maddi məsuliyyət daşıması barədə yazılı müqavilə bağlaya bilər.

Qeyd olunanlara əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

* Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə və 199-cu maddəsinə, Mülki Məcəllənin 2.3-cü maddəsinin tələbinə uyğun olaraq, işçinin işəgötürənə vurduğu ziyana dair mülki hüquqi əqdin, o cümlədən borcun etirafı haqqında mücərrəd müqavilənin bağlanılması istisna edilir;
* Əmək Məcəlləsinin 194-cü maddəsinə əsasən, ziyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmədiyindən, işəgötürən həmin Məcəllənin 203-cü maddəsi və 205-ci maddəsinin 2-ci hissəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada ziyanın ödənilməsinə dair iddia ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsini, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 60, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**QƏRARA  ALDI:**

1.  Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə və 199-cu maddəsinə, Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 2.3-cü maddəsinin tələbinə uyğun olaraq, işçinin işəgötürənə vurduğu ziyana dair mülki hüquqi əqdin, o cümlədən borcun etirafı haqqında mücərrəd müqavilənin bağlanılması istisna edilir.

2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 194-cü maddəsinə əsasən, ziyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmədiyindən, işəgötürən həmin Məcəllənin 203-cü maddəsi və 205-ci maddəsinin 2-ci hissəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada ziyanın ödənilməsinə dair iddia ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

4. Qərar Azərbaycan Respublikasının rəsmi dövlət qəzetlərində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc edilsin, habelə Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin rəsmi internet saytında yerləşdirilsin.

5. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və ya rəsmi təfsir edilə bilməz.

**Sədr                                                                      Fərhad Abdullayev**