**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI**

**KONSTİTUSİYA MƏHKƏMƏSİ PLENUMUNUN**

**QƏRARI**

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin bəzi müddəalarının şərh edilməsinə dair*

**15 iyul 2011-ci il Bakı şəhəri**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədrlik edən), Sona Salmanova, Fikrət Babayev, Südabə Həsənova, Rövşən İsmayılov (məruzəçi-hakim), Ceyhun Qaracayev, Rafael Qvaladze, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi İsmayıl İsmayılovun,

maraqlı subyektlərin nümayəndələri Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin hakimi İlham Əsədovun, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Sosial qanunvericilik şöbəsinin Əmək qanunvericiliyi sektorunun müdiri Adil Vəliyevin,

ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru Alış Qasımovun,

mütəxəssislər Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının hakimi Bağır Əsədovun, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Əmək siyasəti şöbəsinin müdir müavini Eldar Məmmədovun iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə müvafiq olaraq xüsusi konstitusiya icraatı üzrə açıq məhkəmə iclasında Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin 18 fevral 2011-ci il tarixli, 2(103)-745/2011 saylı müraciəti əsasında konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim R.İsmayılovun məruzəsini, maraqlı subyektlərin nümayəndələrinin, ekspertin və mütəxəssislərin çıxışlarını dinləyib iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi Ş.Tahirzadənin “AMEC Services Limited” şirkətinə qarşı əmək funksiyasını yerinə yetirərkən səhhətinə vurulan zərərə görə maddi təminatın ödənilməsi tələbinə dair mülki işə baxarkən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 239-cu maddəsinin 1 və 2-ci hissələrində nəzərdə tutulan “təqsirli (tam və ya qismən) olan işəgötürən” və “işəgötürənin təqsiri üzündən” ifadələrinin şərh edilməsini zəruri hesab edərək Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) müraciət etmişdir.

Müraciətdə göstərilir ki, Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsində nəzərdə tutulan normaların tətbiqini təmin etmək məqsədilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 09 yanvar 2003-cü il tarixli, 3 nömrəli Qərarı ilə “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği” (bundan sonra – Nazirlər Kabinetinin Qərarı) təsdiq edilmişdir. Həmin Qərarın 1.1-ci bəndinə görə işçinin istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulduqda və ya bu səbəbdən həlak olduqda (bundan sonra – istehsalatda əmək xəsarəti), bədbəxt hadisənin təhqiqat aktına əsasən təqsirkar müəssisə, idarə və təşkilatlar (bundan sonra – təqsirkar işəgötürən (təqsirkar müəssisə) işçiyə dəyən zərərə görə qanunvericiliyə uyğun olaraq maddi məsuliyyət daşıyır. Zərərçəkənin qəsdi nəticəsində əmələ gəlmiş zərərdən başqa, zərərçəkənin günahının dərəcəsindən asılı olmayaraq, dəyən zərərin əvəzi ödənilir.

Müraciətdə həmçinin qeyd olunur ki, sözügedən bənddə “təqsirkar müəssisə, idarə və təşkilatlar” ifadəsindən istifadə edilsə də, eyni bəndin sonuncu cümləsində qeyd edilən “zərərçəkənin qəsdi nəticəsində əmələ gəlmiş zərərdən başqa, zərərçəkənin günahının dərəcəsindən asılı olmayaraq, dəyən zərərin əvəzi ödənilir” müddəası praktikada elə formada tətbiq edilir ki, bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi istehsalat xarakterli olmuşdursa, bu zaman işəgötürənin təqsirli olması prezumpsiyası (ehtimalı) əsas götürülür və müvafiq ödənclərin ödənilməsi işəgötürənin üzərinə qoyulur. İşə Bakı Apellyasiya Məhkəməsində baxılarkən məhkəmə prosesində iştirak etmiş Dövlət Əmək Müfəttişliyinin nümayəndəsi məhz bu baxımdan bildirmişdir ki, bədbəxt hadisə və peşə xəstəliyi istehsalat xarakteri daşıyırsa, işəgötürən təqsirinin olub-olmamasından asılı olmayaraq, məsuliyyət daşımalıdır.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi hesab etmişdir ki, Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsində nəzərdə tutulan “təqsirli (tam və ya qismən) olan işəgötürən” və “işəgötürənin təqsiri üzündən”, habelə Nazirlər Kabinetinin Qərarının 1.1-ci bəndində istifadə olunan “təqsirkar işəgötürən (təqsirkar müəssisə)” ifadələrinin mənası məhkəmələr, habelə iş üzrə tərəflər və bu hüquq normalarının tətbiqi və həyata keçirilməsinə birbaşa məsul olan müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Dövlət Əmək Müfəttişliyi) tərəfindən birmənalı qəbul edilmir.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin qənaətinə görə Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin 1 və 2-ci hissələrinin rəsmi şərh edilməsi hüquqi müəyyənlik prinsipinin təmin olunmasına, oxşar işlər üzrə məhkəmələr və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həmin normaların eyni cür və dürüst tətbiq edilməsinə zəmin yaratmış olacaqdır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətlə əlaqədar aşağıdakıları qeyd etməyi zəruri hesab edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 130-cu maddəsinin VI hissəsinin məzmununa əsasən məhkəmələr yalnız insan hüquq və azadlıqlarının həyata keçirilməsi məsələləri ilə bağlı Konstitusiyanın və qanunların şərh edilməsi haqqında Konstitusiya Məhkəməsinə müraciət edə bilərlər. Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciətində qaldırılan məsələ bilavasitə Konstitusiyanın 35-ci maddəsində təsbit olunmuş əmək hüququnun həyata keçirilməsi ilə bağlıdır.

Əmək hüququ insanların digər konstitusiya hüquqlarının həyata keçirilməsinə təsir göstərə biləcək amillərdən biri olmaqla, insanın ləyaqəti və özünü cəmiyyətdə fərd kimi dərk etməsi üçün önəmlidir.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin I hissəsinə əsasən əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Buna müvafiq olaraq əməyin iqtisadi və sosial ölçüləri vardır. Bu baxımdan əmək hüququ fərdin və onun ailəsinin rifahına və inkişafına, habelə cəmiyyətdə özünü dərk etməsinə təsir edir. Əmək hüququnun bu təyinatları hər kəsin sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçməklə xarakterizə olunur.

Əmək insanın ləyaqətini alçaltmamalı, insanların əsas hüquqlarına hörmət və əməyin mühafizəsini təmin edən şəraitdə işləməklə işçilərin əmək haqqının ədalətli ödənilməsində ifadə olunmalıdır.

Buna görə də Konstitusiyada əmək hüququnun normativ məzmunu həmçinin insanın ləyaqətini alçaltmayan müəyyən şəraitlərdə işləmək hüquqları ilə səciyyələndirilir. Belə ki, Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin VI hissəsinə müvafiq olaraq 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.

Beləliklə, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ əmək hüququnun mühüm tərkib hissəsidir. Bu hüquq həmçinin Konstitusiyada təsbit olunmuş yaşamaq və sağlamlığın qorunması hüququ ilə bağlıdır.

Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun məzmunu ondan ibarətdir ki, hər bir işçinin onun həyatına və sağlamlığına mənfi təsir etməyən və zərər vurmayan, təhlükəsizlik tələblərinə cavab verən şəraitdə işləmək hüququ vardır. Eyni zamanda, bu konstitusion hüquq işəgötürən tərəfindən əməyin təhlükəsizliyinin, işçilərin həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsinin təmin edilməsini nəzərdə tutur.

Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ dövlət tərəfindən bu hüququn həyata keçirilməsini təmin edən müvafiq hüquqi tənzimlənməni tələb edir. Həmin vəzifəni yerinə yetirərkən dövlət təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun reallaşdırılmasını təmin edən vasitələr və onların həyata keçirilməsinə nəzarət edən səmərəli mexanizmlər təsis etməlidir.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin VI hissəsində nəzərdə tutulmuş hüquq Əmək Məcəlləsinin bir sıra maddələrində konkretləşdirilmişdir. Belə ki, Məcəllədə təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququndan irəli gələn “Əməyin mühafizəsi” adlanan kompleks hüquq institutu təsis edilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 10-cu hissəsinə əsasən əməyin mühafizəsi – işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena, müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemidir.

Əmək Məcəlləsinin 54-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə görə işçilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması, əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının gözlənilməsini təmin etməlidir.

Əməyin mühafizəsi ilə bağlı normaların işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməsini təmin edən vasitələrdən biri də əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qarşılıqlı maddi məsuliyyət institutudur. Onun ümumi əsasları Əmək Məcəlləsinin 191-194-cü maddələrində müəyyən olunmuşdur.

İşçinin və işəgötürənin maddi məsuliyyətinin qarşılıqlı xarakteri əmək hüquq münasibətlərinin təbiətindən irəli gəlir. Bu münasibətlər müqavilə xarakterli olduğundan tərəflərdən birinin əmək münasibətlərindən irəli gələn vəzifələrindən hər hansının yerinə yetirilmədiyi halda digər subyektə vurduğu ziyanı ödəmək vəzifəsini nəzərdə tutur.

Belə ki, əmək münasibətlərinin əsas prinsiplərindən biri əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin icrasına hüquqi təminat yaradılmasıdır (Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsi). Bu prinsipə müvafiq olaraq qanunverici əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarını sadalayarkən, onun həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını (Əmək Məcəlləsinin 9-cu maddəsinin “ç” bəndi) və əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsini (Əmək Məcəlləsinin 9-maddəsinin “i” bəndi) tələb etmək hüquqlarını göstərmişdir.

Qarşılıqlı maddi məsuliyyət əməyin mühafizəsini təmin edən vasitələrdən biri olduğundan əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçiyə vurulan zərər görə maddi məsuliyyət müəyyən edən Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin müddəaları həmin Məcəllənin 191-194-cü maddələri ilə sistemli şəkildə əlaqədədir. Belə olan halda Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsində nəzərdə tutulan məsuliyyət həmin Məcəllənin 191-ci maddəsində göstərilən şərtlər olduqda yaranır.

Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən 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.

Bu normanın məzmunundan görünür ki, yalnız əmək münasibətləri olduğu halda işəgötürən və işçi birinin digərinə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır. Bununla bağlı qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə görə əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır. Digər tərəfdən Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən işçi həmin Məcəllənin tələbləri pozularaq yazılı əmək müqaviləsi olmadan, lakin əvvəlcədən işəgötürənin razılığı (tapşırığı) ilə faktiki olaraq işə başlamışsa, həmin andan əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda ən geci üç gün müddətində yazılı əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir.

Həmin maddələrin Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsi ilə əlaqəli təhlilindən belə nəticəyə gəlinir ki, əmək müqaviləsi olmadığı halda belə, işçi və işəgötürən arasında əmək münasibətləri faktiki olaraq yarandıqda, əməyin mühafizəsi normalarının pozulmasına görə işəgötürən maddi məsuliyyət daşıyır.

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

1. ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;
2. təqsirkarın əməli, yəni hərəkəti və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;
3. təqsirkarın qanunazidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

Göründüyü kimi, işəgötürənin və işçinin bir-birinə ziyan vurması məsələsi həll edildikdə ziyanın həqiqi olması müəyyən edilməlidir. Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinə münasibətdə həqiqi (real) zərər işçiyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması və yaxud onun həlak olmasında ifadə olunur.

Əmək müqaviləsi üzrə tərəflərin qanunazidd hərəkət və ya hərəkətsizliyi əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan qaydaların pozulmasında, vəzifələrin yerinə yetirilməməsində və yaxud lazımınca yerinə yetirilməməsində özünü göstərir. Əmək Məcəlləsinin 215-ci maddəsində işəgötürənin əməyin mühafizəsi sahəsində konkret vəzifələri müəyyən edilmişdir. Həmin vəzifələrin yerinə yetirilməməsi (lazımınca yerinə yetirilməməsi) Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin məzmununa əsasən işəgötürənin maddi məsuliyyət daşımasına səbəb ola bilər.

İşəgötürən və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin şərti kimi səbəbli əlaqənin məzmunu ondan ibarətdir ki, ziyan işəgötürənin və işçinin qanuna zidd olan əməli nəticəsində baş vermiş olur. Bu zaman səbəbli əlaqə bilavasitə və yaxud vasitəli ola bilər. Bilavasitə əlaqə olmadığı hallarda tərəflərin məsuliyyəti istisna edilmir. Məhkəmə yanakı sübutların məcmusundan istifadə etməklə məsuliyyəti müəyyən edə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsinin 2-ci hissəsindən həmçinin görünür ki, qanunverici məsuliyyətin yaranması şərtləri sırasında təqsiri bilavasitə göstərməmişdir.

Bununla bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd edir ki, 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 məsuliyyət 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 məsuliyyət yaranması üçün vacib hesab edir. Bu, Əmək Məcəlləsinin 191.2-ci maddəsinin “b” və “c” bəndlərindən, 192-ci maddəsinin 2-ci hissəsindən, eləcə də 194-cü maddəsinin 1-ci hissəsindən irəli gəlir.

Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə maddi məsuliyyətə gəldikdə isə qanunverici bu prinsipi nəzərə alaraq, Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin məzmununu müəyyən etmişdir. Belə ki, həmin maddənin birinci hissəsinə əsasən istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisədə və ya peşə xəstəliyində təqsirli (tam və ya qismən) olan işəgötürən həm işçiyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması nəticəsində dəymiş zərərin, həm müalicə olunması üçün çəkdiyi, həm də ona müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar çəkilən xərclərin, eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin əvəzini bütövlükdə ödəməlidir. Göründüyü kimi, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasında yalnız təqsiri sübuta yetirilən işəgötürən məsuliyyətə cəlb oluna bilər.

Qanunverici təqsiri maddi məsuliyyətin yaranmasının vacib şərti kimi göstərməklə təqsirin sübuta yetirilmə vəzifəsinin kimin üzərinə qoyulması məsələsini də müəyyən etmişdir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 192-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən 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 məsuliyyəti ilə bağlı məsələlərdə qanunvericilikdə təqsirlilik prezumpsiyası prinsipi nəzərdə tutulmuşdur. Həmin prinsipə əsasən işəgötürən öz təqsirsizliyini sübuta yetirə bilmədiyi hallarda təqsirli sayılır.

İşəgötürənin əməyin mühafizəsi normalarının pozulmasına görə təqsirinin həcminin onun məsuliyyətinin növünə təsiri məsələsi ilə bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakıları qeyd etməyi zəruri hesab edir.

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 və onların orta aylıq əmək haqqı miqdarında ödənilir. Əmək Məcəlləsinin 198-ci maddəsində müəyyən edilmişdir ki, həmin Məcəllənin 199 və 200-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallardan başqa qalan bütün hallarda işçi işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğinədək maddi məsuliyyət daşıyır.

İşəgötürənin məsuliyyəti isə bundan fərqli olaraq Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinə əsasən tam xarakter daşıyır. Həmin maddənin “c” bəndinə müvafiq olaraq, 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 işəgötürən əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır.

Buna müvafiq olaraq Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin 1-ci hissəsinin məzmununa görə işəgötürənin işçiyə vurduğu zərər və işçinin çəkdiyi müvafiq xərclər işəgötürən tərəfindən *bütövlükdə* ödənilməlidir. Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinin və 239-cu maddəsinin 1-ci hissəsinin əlaqəli təhlili belə nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, işəgötürənin təqsirinin həcminin tam və ya qismən olmasından asılı olmayaraq, Əmək Məcəlləsinin 191-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlər olduğu halda, işəgötürənin işçi qarşısında məsuliyyəti tam xarakter daşıyır.

Nəzərə alınmalıdır ki, işçi əmək hüquq münasibətlərində işəgötürənə nisbətən iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəfdir. İşçinin əmək haqqı bir qayda olaraq onun və ailə üzvlərinin yaşaması üçün əsas gəlir mənbəyidir. İşəgötürən isə işçidən fərqli olaraq iqtisadi baxımdan daha güclü tərəf olmaqla, təşkilati-sərəncamverici səlahiyyətlərə malik olur. Məhz bu baxımdan qanunvericilikdə işəgötürənin işçiyə münasibətdə tam maddi məsuliyyəti müəyyən edilmişdir.

Qanunvericinin bu yanaşmasına müvafiq olaraq Nazirlər Kabinetinin Qərarının 1.1-ci bəndində müəyyən edilmişdir ki, zərərçəkənin təqsirinin dərəcəsindən asılı olmayaraq dəyən zərərin əvəzi ödənilir.

Qüvvədən düşmüş Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 24 sentyabr 1996-cı il tarixli, 129 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə və yaxud bu səbəblərdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə müəssisələr, idarələr, təşkilatlar tərəfindən zərərin ödənilməsi Qaydaları”nda fərqli qayda müəyyən edilmişdir. Həmin Qaydaların 13-cü bəndində nəzərdə tutulmuşdur ki, istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində baş vermiş bədbəxt hadisə yalnız müəssisənin təqsiri üzündən deyil, həm də zərərçəkənin kobud ehtiyatsızlığı üzündən baş verdikdə, zərərçəkənin təqsirinin dərəcəsindən asılı olaraq müəssisənin vəsaiti hesabına ödənilən birdəfəlik və aylıq ödənclər müəssisənin Əməyin Mühafizəsi Komissiyası tərəfindən 30 faizə qədər azaldıla bilər.

Beləliklə, qüvvədə olan qanunvericilikdə əvvəlki qanunvericilikdən fərqli olaraq əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə qarışıq maddi məsuliyyət növü nəzərdə tutulmayıb.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin məzmununa müvafiq olaraq işəgötürənin təqsiri oldugu halda təqsirinin dərəcəsindən asılı olmayaraq, o, tam məsuliyyət daşıyır.

Yuxarıda göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu belə nəticəyə gəlir:

- Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsində nəzərdə tutulan əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət, həmin Məcəllənin 191-ci maddəsinin tələbləri baxımından yalnız işəgötürən təqsirli olduqda yaranır.

- Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin məzmununa görə işəgötürənin təqsirinin tam və ya qismən olmasından asılı olmayaraq, həmin Məcəllənin 191-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlər olduğu halda işəgötürənin işçi qarşısında məsuliyyəti tam xarakter daşıyır.

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 239-cu maddəsində nəzərdə tutulan əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət, həmin Məcəllənin 191-ci maddəsinin tələbləri baxımından yalnız işəgötürən təqsirli olduqda yaranır.

2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin məzmununa görə işəgötürənin təqsirinin tam və ya qismən olmasından asılı olmayaraq, həmin Məcəllənin 191-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlər olduğu halda işəgötürənin işçi qarşısında məsuliyyəti tam xarakter daşıyır.

3. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

4. Qərar “Azərbaycan”, “Respublika”, “Xalq qəzeti”, “Bakinski raboçi” qəzetlərində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc edilsin.

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