[redacted]

Azərbaycan Respublikası adından
Qətnamə

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin
Mülki Kollegiyası

Bakı şəhəri [redacted] [redacted].2022-ci il

[redacted] qızının “[redacted]” MMC-nə qarşı ilkin, “[redacted]” MMC-nin [redacted] qızına qarşı qarşılıqlı iddia tələblərinə dair mülki iş üzrə

(Açar sözlər: əmək haqqının ödənilməsinin gecikdirilməsinə görə ödəncin verilməsi, əsassız ödənilmiş əmək haqqının geri qaytarılması, fərdi əmək mübahisəsi, iddia müddəti)

hakimlər Həsənov Elnur Məmmədsaat oğlundan (sədrlik edən və məruzəçi), Mərdanova Xumar Afət qızından və Sadıqov Vahid Nəriman oğlundan ibarət tərkibdə,

Dadaşova Ülkər Nazim qızının katibliyi,

ilkin iddia üzrə iddiaçı, qarşılıqlı iddia üzrə cavabdeh [redacted] qızının nümayəndəsi (vəkili) Əliyev Absələddin Murtuz oğlunun iştirakı ilə

[redacted] qızının “[redacted]” MMC-nə qarşı “əmək haqqının gecikdirilməsinə görə ödəncin tutulması” barədə ilkin, “[redacted]” MMC-nin [redacted] qızına qarşı “əsassız ödənilmiş pulun qaytarılması” barədə qarşılıqlı iddia tələblərinə dair mülki iş üzrə Bakı şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsinin 03 fevral 2022-ci il tarixli qətnaməsindən [redacted] və “[redacted]” MMC-nin nümayəndələri tərəfindən verilmiş apellyasiya şikayətlərinə əsasən işə Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin binasında, açıq məhkəmə iclasında baxaraq, aşağıdakı qətnaməni qəbul etdi:

İşin halları

1. “[redacted]” məhdud məsuliyyətli cəmiyyəti 30.12.2013-cü il tarixdə “Akkord Sənaye Tikinti İnvestisiya Korporasiyası” ASC-nin yenidən təşkili nəticəsində yaradılmış, 27.09.2016-cı il tarixdə adının dəyişdirilməsi nəticəsində “HGC Group” MMC adlandırılmış, “Akkord Beton” MMC-nin və “Akkord SDİ Şirkətlər Qrupu” MMC-nin qoşulması nəticəsində yenidən təşkil olunmaqla onların hüquqi varisi kimi qeydiyyata alınmışdır.

2. [redacted] qızı ilə “[redacted]” MMC (MMC) arasında 01 may 2019-cu il tarixdə əmək müqaviləsi bağlanmış, müqaviləyə əsasən [redacted] aylıq 2810.00 (iki min səkkiz yüz on) manat əmək haqqı müqabilində MMC-də əsas iş yeri üzrə satış administrasiyası şöbəsinə şöbə rəisi vəzifəsinə işə qəbul olunmuş, 04 dekabr 2019-cu il tarixdə əmək haqqı artırılaraq 5646.00 (beş min altı yüz qırx altı) manat müəyyənləşdirilmiş, 23 noyabr 2020-ci il tarixdə onun əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2 hissəsinin “a” bəndinə əsasən xitam verilmişdir.

3. “HGC Group” MMC işəgötürəni ilə “HGC Group” Həmkarlar İttifaqı Komitəsi arasında bağlanmış 02 iyun 2017-ci il tarixli kollektiv müqavilənin 3.1-ci və 3.4-cü bəndlərində nəzərdə tutulmuşdur ki, işçilərin gəlirlərinin formalaşdırılmasında razılaşdırılmış siyasətin həyata keçirilməsi məqsədi ilə işəgötürən əməyin ödənilməsi və əmək münasibətlərini tənzim edən aktlara əlavə olaraq, əmək haqqının ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə növbəti ayın 20-nə kimi ödəməyi, işin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin qaldırılmasında maddi maraq yaradılması məqsədilə işçiləri həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırmaqla mükafatlandırmaq, onlara maddi yardım göstərmək öhdəliyini götürür.

4. “[redacted]” MMC tərəfindən [redacted]nın bank hesabına 04.07.2019-cu il tarixdə 3500,01 manat, 06.08.2019-cu il tarixində 3461,09 manat, 19.09.2019-cu il tarixdə 3297,86 manat, 18.10.2019-cu il tarixdə 3500,01 manat, 26.11.2019-cu il tarixdə 3500,01 manat, 02.12.2019-cu il tarixdə 1500 manat; 29.12.2019-cu il tarixdə 3500,02 manat, 14.02.2020-ci il tarixdə 14872.58 manat, 06.03.2020-ci il tarixdə 100 manat, 18.03.2020-ci il tarixdə 50 manat, 19.03.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 14.05.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 11.06.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 23.06.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 10.07.2020-ci il tarixdə 5010.71 manat, 24.07.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 10.09.2020-ci il tarixdə 10 128,53 manat,

Qeyd: «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.

24.09.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 13.11.2020-ci il tarixdə 4986,68 manat, 24.11.2020-ci il tarixdə 4309,38 manat, 24.11.2020-ci il tarixdə 5292,02 manat ödənilmişdir.

a) Birinci instansiya məhkəməsində icraat və qəbul olunmuş məhkəmə aktı

5. [redacted] qızı "[redacted]" MMC-nə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edərək, MMC ilə 01 may 2019-cu il tarixdə bağladığı əmək müqaviləsinə əsasən aylıq 2810.00 (iki min səkkiz yüz on) manat əmək haqqı müqabilində MMC-də əsas iş yeri üzrə satış administrasiyası şöbəsinə şöbə rəisi vəzifəsinə işə qəbul olunduğunu, 04 dekabr 2019-cu il tarixdə əmək haqqının artırılaraq 5646.00 (beş min altı yüz qırx altı) manat müəyyənləşdirildiyini, 23 noyabr 2020-ci il tarixdə əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2 hissəsinin "a" bəndinə əsasən xitam verildiyini, işlədiyi müddət ərzində xəbərdarlıqlarına baxmayaraq əmək haqqının ödənilməsində MMC-nin təqsiri üzündən dəfələrlə gecikmələr yarandığını, bunun nəticəsində həmin vəsaitlərdən zamanında faydalana bilmədiyini, həmin dövrlərdə MMC-nin hesabında kifayət qədər pul vəsaitinin olduğunu irəli sürmüş, MMC tərəfindən əmək haqqının ödənişinin gecikdirilməsinə görə Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinə əsasən hesablanmalı olan 24 361,12 (iyirmi dörd min üç yüz altmış bir manat 12 qəpik) manat məbləğində ödəncin MMC-dən tutularaq ona ödənilməsi barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir.

6. "[redacted]" MMC isə [redacted] qızına qarşı qarşılıqlı iddia ərizəsi təqdim edərək, [redacted]ya əmək fəaliyyəti zamanı əsassız olaraq ödənilmiş 16 629,96 (on altı min altı yüz iyirmi doqquz manat, 96 qəpik) manatın tutularaq MMC-yə ödənilməsi barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir.

7. Qarşılıqlı iddia belə əsaslandırılmışdır ki, 01.05.2019-cu il tarixli ilkin əmək müqaviləsinə əsasən [redacted]ya 2810 manat əmək haqqı təyin olunmuş, əmək müqaviləsinə 04.12.2019-cu il tarixli əlavəyə əsasən onun əmək haqqı 5646 manat (qanunvericiklə müəyyən edilmiş ödənişlər xaric) məbləğində razılaşdırılmış, [redacted] Razyeva 04.12.2019-cu il tarixədək vergilər daxil olmaqla cəmi 2810 manat məbləğində əmək haqqı almalı olsa da, MMC tərəfindən onun bank hesabına 04.07.2019-cu il tarixdə 3500,01 manat, 06.08.2019-cu il tarixində 3461,09 manat, 19.09.2019-cu il tarixdə 3297,86 manat, 18.10.2019-cu il tarixdə 3500,01 manat, 26.11.2019-cu il tarixdə 3500,01 manat, 02.12.2019-cu il tarixdə 1500 manat; 29.12.2019-cu il tarixdə 3500,02 manat, 14.02.2020-ci il tarixdə 14872.58 manat, 06.03.2020-ci il tarixdə 100 manat, 18.03.2020-ci il tarixdə 50 manat, 19.03.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 14.05.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 11.06.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 23.06.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 10.07.2020-ci il tarixdə 5010.71 manat, 24.07.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 10.09.2020-ci il tarixdə 10 128,53 manat, 24.09.2020-ci il tarixdə 5010,71 manat, 13.11.2020-ci il tarixdə 4986,68 manat, 24.11.2020-ci il tarixdə 4309,38 manat, 24.11.2020-ci il tarixdə 5292,02 manat ödənilmiş, bu məbləğlər 04.12.2019-cu il tarixədək və ondan sonrakı müddətdə [redacted]nın bank hesabına köçürülmüşdür. Aparılan araşdırma zamanı müəyyən edilmişdir ki, ödənişlərin heç bir hüquqi əsası olmamış, [redacted]nın əmək haqqı (net olaraq) 5010,71 manat təşkil etdiyi halda, ona 02.12.2019-cu il tarixində əlavə 1500 manat, 14.02.2019-cu il tarixdə 9861,87 manat, 06.03.2020-ci il tarixdə 100 manat, 18.03.2020-ci il tarixdə 50 manat, 10.09.2020-ci il tarixdə 5117,82 manat, ümumilikdə isə 16 629,96 manat artıq ödənilmişdir. İlkin iddia tələbi isə əsassızdır və iddia müddəti tətbiq edilməklə rədd edilməlidir.

8. Bakı şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsinin 03 fevral 2022-ci il tarixli qətnaməsi ilə ilkin iddianın qismən təmin edilməsi, “[redacted]” MMC-dən 13 043,14 (on üç min qırx üç manat 14 qəpik) manat məbləğində ödəncin tutularaq [redacted] qızına ödənilməsi, ilkin iddia tələbinin qalan hissədə, habelə qarşılıqlı iddi tələbinin təmin edilməməsi, “[redacted]” MMC-dən 30 manat dövlət rüsumunun Dövlət Büdcəsinin xeyrinə tutulması, ekspertiza tədqiqatının dəyəri olan 1000 (bir min) manatın 410 manatının [redacted]dan, 590 manatının “[redacted]” MMC-dən tutulub “Şəfəq Audit Konsaltinq” MMC-nin hesabına keçirilməsi qət olunmuşdur.

9. Məhkəmə mövqeyini aşağıdakı kimi əsaslandırmışdır: “Mövcud qanunvericilyə görə işəgötürənlə işçi arasında əmək münasibətləri əmək müqaviləsi və kollektiv müqavilə ilə nizamlanır. Əmək Məcəlləsinin 43.1-ci maddəsinə əsasən əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. Tərəflər arasında bağlanmış 01.05.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə əlavənin 4.2-ci bəndinə uyğun olaraq, işçiyə əmək haqqının ödənilmə müddəti ayda bir dəfə razılaşdırılmış, bu halda konkret tarix göstərilməmişdir. 02.07.2017-ci il tarixli Kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində “Əmək haqqını ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə növbəli ayın 20-nə kimi ödəmək, işin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin qaldırılmasında maddi maraq yaradılması məqsədi ilə işçiləri həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırmaqla mükafatlandırmaq, onlara maddi yardım göstərmək” nəzərdə tutulmuşdur ki, iddiaçıya aylıq əmək haqqı ödənişlərinin gecikməsinə görə gecikmənin başlama günü olaraq növbəti ayın 20-si tarixi əsas götürülməlidir. İşçi 2021-ci ilin fevral ayının 11-i məhkəməyə müraciət etmişdir. İddia tələbi üzrə iddia müddəti 2019-cu ilin dekabr ayı üçün əmək haqqının ödənilməsinin son günü 20.01.2020-ci il tarixi olduğundan, işçinin öz hüquqlarının pozulmasını bilməli olduğu tarix həmin vaxtdan hesablandığından həmin ay üçün gecikdirilmiş əmək haqqı üzrə pul tələbinə dair hissədə iddia müddətini ötürmüşdür. Digər tarixlər üçün iddia müddəti ötürülmədiyindən ona vaxtında ödənilməmiş əmək haqqı üzrə pul vəsaiti 2020-ci ilin mart ayının 19-dan 2020-ci ilin noyabr ayının 24-dək olan 10 aylıq dövrü əhatə edir. Məhkəmənin mötəbər sübut kimi qəbul etdiyi “Şəfəq Audit Konsaltinq” MMC-nin auditoru Ağayev Akif Ağa oğlu tərəfindən aparılmış mühasibatlıq ekspertizasının rəyinə əsasən “[redacted]" MMC-nin ödəməli olduğu ödənc məbləğinin 13 043,14 (on üç min qırx üç) manat 14 qəpik olduğu qənaətinə gəlir. ...Qeyd edilməlidir ki, bu kateqoriya mübahisələrdə iddiaçının irəli sürdüyü tələblərin əksini sübutetmə yükü iqtisadi baxımdan işçidən daha güclü mövqedə olan işəgötürənin üzərinə düşür, digər tərəfdən əmək və icra intizamı ilə əlaqədar bütün sənədləşdirmələr işəgötürən tərəfindən aparıldığı üçün müvafiq sənədlər də onda olur. İş materiallarından göründüyü kimi iddiaçının əmək haqqının gecikmələrlə ödənilməsi iddiasına qarşı cavabdeh tərəfindən bu halı təkzib edən hər hansı mötəbər sübutlar mövcud deyil. Məhkəmə bu hissədə hər iki arqumenti dəyərləndirib qeyd edir ki, işçi əmək müqaviləsi üzrə “icra olunacaq ödənişlərin mütəmadi təqvim qrafiklərinin hazırlanması və həmin qrafiklər üzrə ödənişin icra olunması işinin təşkilinin həyata keçirilməsi” öhdəliyi götürmüş, həmin işlərin icra funksiyası səlahiyyəti birbaşa [redacted]da olmamış, yəni gecikmələrin sonuncunun təqsiri ucbatından olduğu sübuta yetməmişdir. Məhkəmə iddia müddətinin tətbiqi ilə bağlı ayrıca qeyd edir ki, Əmək Məcəlləsinin 296.4-cü maddəsinə əsasən, pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir. Bununla da məhkəmə belə

Qeyd: «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.

qənaətə gəlir ki, iddiaçı müvafiq tələblə məhkəməyə müraciət edən zaman qanunla müəyyən edilmiş iddia müddətini ötürməmişdir (*dekabr- 2019-cu il üçün əmək haqqı üzrə gecikdirilmiş pul tələbi istisna olmaqla),* ona görə də yuxarıda qeyd edilən tarix üzrə tələbdən başqa digər tələblərə münasibətdə cavabdehin iddia müddətinin tətbiqi ilə bağlı ərizəsi əsassızdır. Məhkəmə "[redacted]" MMC-nin iddia tələbi ilə bağlı qeyd edir ki, qarşılıqlı iddia tələbi əsassız olduğundan təmin edilməməlidir. Belə ki, [redacted] qızına əmək fəaliyyəti zamanı əsassız olaraq ödənilmiş 16 629.96 manat məbləğində pulun ödənilməsini əsas gətirilir. ...Məhkəmə Əmək Məcəlləsinin 175.3-cü və 175.5-ci maddələrinə istinad edərək qeyd edir ki, işəgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz. Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz. Göründüyü kimi yuxarıda qeyd olunan maddənin imperativ göstərişinə əsasən MMC tərəfindən [redacted] ın hesabına əlavə pul ödənilsə belə, onu tələb edə bilməz. ...Çəkilmiş məhkəmə xərcləri Azərbaycan Respublikası MPM-in 119.1-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada ödənilmiş iddia tələbinin məbləğinə mütənasib olaraq işdə iştirak edən şəxslərə aid edilməli, yəni hazırkı mübahisə üzrə 30 manat dövlət rüsumu "[redacted]" MMC-dən tutularaq dövlət büdcəsinə ödənilməlidir. Mühasibatlıq ekspertiza tədqiqatının dəyəri 1000 (bir min) manat məbləğində pul iddia tələbi qismən təmin edildiyindən tərəflərin tələbinə uyğun mütənasib bölünməli, [redacted] qızından iddia tələbinə uyğun olmaqla 410 manat, "[redacted]" MMC-dən 590 manat tutulmalı, "Şəfəq Audit Konsaltinq" MMC-nin hesabına keçirilməlidir.

10. Qətnamədən apellyasiya şikayəti verən [redacted] onun ilkin iddianın təmin olunmaması ilə bağlı hissədə ləğv olunmasını və iddia tələbinin tam təmin edilməsi barədə yeni qətnamə çıxarılmasını xahiş etmiş, məhkəmənin sübutlara düzgün qiymət vermədiyini, gəldiyi nəticə üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən bütün faktiki halları aydınlaşdırmadığını, nəticəsinin işin hallarına uyğun olmadığını, istinad etdiyi kollektiv müqavilənin saxtalaşdırılmış olmasını, habelə kollektiv müqavilə əsasında onun hüququnun əmək qanunvericiliyində təsbit olunandan daha artıq məhdudlaşdırılmasının yolverilməz olduğunu nəzərə almadığını irəli sürmüşdür. Şikayət belə əsaslandırılmışdır ki, məhkəmə Əmək Məcəlləsinin 24.1-ci maddəsinə (bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada bağlanmış kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri tərəflər və bu şərtlərin aid edildiyi iş yerləri üçün məcburidir) və həmin Məcəllənin 172-ci maddəsinin müvafiq bəndlərinə istinad etməklə kifayətlənmiş, Məcəllənin 24.2-ci maddəsini isə nəzərə almamışdır. Halbuki, həmin normaya görə, bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirən kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri etibarsızdır. Cavabdehin məhkəməyə təqdim etdiyi 02.07.2017-ci il tarixli Kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində nəzərdə tutulmuşdur ki, işçilərin gəlirlərinin formalaşdırılmasında razılaşdırılmış siyasətin həyata keçirilməsi məqsədi ilə işəgötürən əməyin ödənilməsi və əmək münasibətlərini tənzim edən aktlara əlavə olaraq, əmək haqqının ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə növbəti ayın 20-nə kimi ödəməyi, işin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin qaldırılmasında maddi maraq yaradılması məqsədilə işçiləri həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırmaqla mükafatlandırmaq, onlara maddi yardım göstərmək öhdəliyini götürür. Göründüyü kimi,

Kollektiv müqavilədə Əmək Məcəllәsində nəzərdə tutulan əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirən şərt - əmək haqqının növbəti ayın 20-nə kimi ödəmə öhdəliyi - müəyyən edilmişdir. Halbuki, Əmək Məcəllәsinin əmək haqqının verilməsi müddətlərinə dair 172-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir. Məcəllədə çox aydın olaraq əmək haqqı "ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir" şəklində imperativ norma müəyyən edilmişdir. Əmək Məcəllәsinin 172-ci maddəsinin 2-ci hissəsində müəyyən edilmiş, "kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər" norması isə 172-ci maddəsinin 1-ci hissəsində müəyyən edilmiş "ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir" normasını təkzib etmir, əksinə, "kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər" dedikdə kollektiv, yaxud əmək müqaviləsində həmin maddənin 1-ci hissəsində müəyyən edilmiş normaya nisbətən daha geniş hüquqların (əmək haqqının ayda bir dəfədən çox olan müddətdə verilməsi) müəyyən edilməsi nəzərdə tutulur. Əmək haqqının Kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində nəzərdə tutulduğu kimi, "növbəti ayın 20-nə kimi ödənilməsi" şərti isə işəgötürənə (cavabdehə) əmək haqqını Əmək Məcəllәsinin 172-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə zidd olaraq ayda bir dəfədən az olan müddətdə verməsinə şərait yaradır. Başqa sözlə, Kollektiv müqavilə işəgötürənə cari ay üçün işçilərin əmək haqqını həmin ay yox, növbəti ayın 20-ə kimi gecikdirmək hüququ verir. Bu isə faktiki olaraq işçilərin hüquqlarının məhdudlaşdırılmasıdır. Başqa sözlə, məhkəmə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində nəzərdə tutulmuş etibarsız şərti əsas götürərək əsassız olaraq ilkin iddianın qismən əsaslı olduğu qənaətinə gəlmiş, bununla da qanunsuz qətnamə qəbul etmişdir.

11. Qətnamədən "[redacted]" MMC-nin nümayəndəsi də apellyasiya şikayəti vermiş, qətnamənin ləğv olunmasını və ilkin iddia tələbinin rədd, qarşılıqlı iddia tələbinin təmin edilməsi barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir. Həmin apellyasiya şikayəti belə əsaslandırılmışdır ki, birinci instansiya məhkəməsi iddia tələbinin "2020-ci ilin mart ayının 19-dan 2020-ci ilin noyabr ayının 24-dək olan 10 aylıq dövrü ödəmənin həyata keçirildiyi günədək hər gecikdirilmiş gün üçün əmək haqqının bir İaizi məbləğində ödəncin ödənilməsi" hissəsinə münasibətdə işin taktiki halları üzrə və tətbiq edilməli olan hüquqla bağlı düzgün nəticəyə gəlməmişdir. Belə ki, Əmək Məcəllәsinin 172-ci maddəsinin 5-ci bəndinə əsasən əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir İaizi məbləğində ödənc verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə bu Məcəllənin «Əmək mübahisələri» bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir. Həmin Məcəllənin 290-cı maddəsinin 2-ci bəndinə əsasən işçinin hüquqlarım və qanuni mənafelərini pozmuş işəgötürən fərdi əmək mübahisəsinin həlli nəticəsində məhkəmə tərəİindən müəyyən edilmiş işçiyə dəyən maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir. Həmin Məcəllənin 300-cü maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən əgər, işəgötürən əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75- ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı

ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qərardad çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsini də nəzərdə tuta bilər. Bu maddənin "Qeyd" hissəsində göstərilir ki, bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş «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 borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir. Qeyd edilən qanunvericilik normalarının təhlili onu deməyə əsas verir ki, əmək haqqının verilməsinin işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirilməsi zamanı hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməsi o zaman mümkündür ki, bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmamış olsun. Bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmışsa, işçi işəgötürəndən əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməsini deyil, onun qanunsuz hərəkətləri nəticəsində dəymiş zərərin əvəzini tələb edə bilər. Digər tərəfdən, işin hallarından göründüyü kimi iddiaçı [redacted] cavabdeh "[redacted]" MMC ilə əmək münasibətlərində olmuşdur və təqdim olunmuş sübutlara əsasən (əmək müqaviləsinə əlavə, vəzifə təlimatı) onun vəzifəsi - tərəflər arasında bağlanmış 01.11.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə əlavəyə əsasən MMC-in Maliyyə Departamentinin direktor müavini olmuşdur. [redacted] pul vəsaitlərinin hərəkətini idarə etmək, xərclərin planlaşdırılmasını və nəzarətin həyata keçirilməsi, bank, xəzinə, ƏDV deposit hesabı vasitəsilə həyata keçirilən ödənişlərin mövcud qanunvericilik və Cəmiyyətin prosedur qaydaları üzrə icrasına birbaşa nəzarət etməsi, icra olunacaq ödənişlərin mütəmadi təqvim qrafiklərinin hazırlanması və həmin qrafiklər üzrə ödənişin icra olunması işinin təşkilinin həyata keçirilməsi, icra olunacaq ödənişlər barədə birbaşa rəhbərinə və Cəmiyyətin rəhbərinə vaxtaşırı məlumat və hesabatlar təqdim edilməsi kimi olmuşdur. Təqdim olunmuş ödəniş tapşırıqlarının hamısını [redacted] imzalamış və həmin ödəniş tapşırıqlarının hazırlama tarixi ilə ödənişin cavadeh "[redacted]" MMC tərəfindən həyata keçirilməsi günləri eyni olmuşdur. Yuxarıda qeyd edilən hallar [redacted] tərəfindən məhkəmə prosessində etiraf edilmiş, imzaların ona məxsus olması onun tərəfindən təsdiqlənmişdir, bu hallar işin mübahisəsinin hallarıdır. Başqa sözlə, [redacted] öz vəzilə öhdəliklərini yerinə yetirib ödəniş qrafiki və ödəniş cədvəllərini hazırlayıb "[redacted]" MMC-nin rəhbərliyinə hansı gün təqdim etmişdirsə, həmin gündə ödəniş həyata keçirilmişdir, qeyd edilənlər bir daha sübut edir ki, ödənişlərin gecikməsində "[redacted]" MMC-nin təqsiri olmamışdır, əgər [redacted] tərəfndən təqdim edilmiş ödəniş cədvəlləri vaxtı-vaxtında təqdim edilmiş, lakin "[redacted]" MMC tərəfndən ödənişlər gecikmə ilə həyata keçirilmiş olsa, o zaman təqsir "[redacted]" MMC-nin üzərinə qoyula bilərdi. Məhkəmə normanın tətbiqində səhvə yol vermişdir, belə ki, qarşılıqlı iddianın təmin edilməməsini belə əsaslandırmışdır ki, "işəgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz. Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz. Göründüyü kimi yuxarıda qeyd olunan maddənin imperativ göstərişinə əsasən MMC

tərəfindən [redacted]nın hesabına əlavə pul ödənilsə belə onu tələb edə bilməz". İlk öncə qeyd edilməlidir ki, məhkəmə tətbiq etdiyi norma, yəni Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsi Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydasını müəyyən edir. Həmin məcəllənin 1-ci bəndi; Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər. Həmin maddənin 2-ci bəndi işəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulmasını qeyd edir. Bundan əlavə Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsi əmək haqqının nə olduğunu qeyd edir, həmin maddənin 1-ci bəndinə əsasən əmək haqqı — müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasım yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur. Lakin işin hallarından göründüyü kimi tərəflər arasında əmək münasibətləri artıq mövcud deyil, eyni zamanda mübahisə predmeti olan məbləğdə əmək haqqı ödənişindən irəli gəlmir. "Analitik-Audit Konsaltinq" MMC tərəfindən verilmiş ekspert rəyinə əsasən "İlkin iddia üzrə iddiaçı [redacted] qızı ilə cavabdeh "[redacted]" MMC arasında bağlanmış 01 may 2019-cu il tarixli əmək müqaviləsi (habelə 04.12.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə əlavə) şərtləri nəzərə alınmaqla, cavabdeh təşkilat tərfəfindən 04.07.2019-cu il tarixindən 24.11.2020-ci il tarixinədək müqavilədə nəzərdə tutulandan əlavə ödəmələrin məbləği 16659.68 manat müəyyən edilir". İstər işin hallarından, istərsə ekspert rəyindən müəyyən edilir ki, mübahisə əmək haqqından yox, müqavilə üzrə müəyyən edilməyən ödənişlərdən bəhs edir və "[redacted]" MMC tələbi əsası bilinməyən artıq ödəmələrin geriyə tələbindən irəli gəlir ki, bu tələbə Əmək Məcəlləsi ilə yox, mütləq şəkildə Mülki Məcəllənin 1091-ci maddəsi baxmından hüquqi qiymət verilməlidir. Belə ki, artıq ödənilmiş məbləğlər tərəflərin arasında bağlanmış əmək müqaviləsindən irəli gəlmir və eyni zamanda həmin artıq ödəmələrin heç bir hüquqi əsası yoxdur, belə olan halda Mülki Məcəllənin 1091-ci maddəsi birbaşa təsiri altına düşür.

***b)* Apelyasiya baxışı zamanı keçirilən məhkəmə iclası və verilən izahatlar**

12. Apellyasiya baxışı zamanı keçirilən məhkəmə iclaslarında iştirak edən iddiaçı və onun nümayəndəsi (vəkili) öz apellyasiya şikayətlərini müdafiə edərək, "[redacted]" MMC-nin şikayətinin əsassız olduğunu bildirmiş, işə baxılmasının yeri (vaxtı) barəsində dəfələrlə məlumatlandırılmış "[redacted]" MMC isə nümayəndəsini məhkəməyə göndərməmişdir.

Tətbiq edilən hüquq

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

13. Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi: bu Məcəllədən; 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.

14. Maddə 3 (5-ci bənd). Əmək müqaviləsi (kontraktı) – işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

15. Maddə 7.1. İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatlarının minimum səviyyəsi bu Məcəllənin 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

16. Maddə 7.3. 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.

17. Maddə 9 (“d” bəndi). Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq işçinin hüququdur.

18. Maddə 24.1. Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada bağlanmış kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri tərəflər və bu şərtlərin aid edildiyi iş yerləri üçün məcburidir.

19. Maddə 154. Əmək haqqı — müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur (maddə 154).

20. Maddə 172. Aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir. Kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər. Əmək haqqının verilməsi günü istirahət, səsvermə, ümumxalq hüzn günü və ya iş günü hesab edilməyən bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir. İşçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödənclər tam məbləğdə işdən çıxdığı gün verilir. Əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə bu Məcəllənin “Əmək mübahisələri” bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir.

21. Yuxarıda göstərilən maddənin qeydində göstərilir ki, bu maddədə «işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə» dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibat uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən və imkanlarından asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməsi başa düşülməlidir. Bu qayda müştərisi olduğu bank tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinə zidd olaraq maliyyə vəsaitləri ilə bağlı əməliyyatların düzgün aparılmaması, bankın müflisləşməsi, həmçinin görülmüş işin və ya yerinə yetirilmiş xidmətin haqqının başqa işəgötürən tərəfindən ödənilməməsi nəticəsində işçilərin əmək haqqını vaxtında verməyə işəgötürənin özündən asılı olmayan səbəblərə görə imkanı olmadığı hallara şamil edilmir.

22. Maddə 175 (3-cü hissə). İşəgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin

Sənədi elektron imzalayan şəxsin vəzifəsi, adı və soyadı:
Sədrlik edən hakim Elnur Həsənov imzaladı,
Hakim Vahid Sadıqov imzaladı, Hakim Xumar Mərdanova imzaladı
Məhkəmənin adı: Bakı Apellyasiya Məhkəməsi
Sənədin elektron yüklənmə ünvanı:
[redacted]
[redacted]
<u>Qeyd:</u> «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.
S/N: 006

tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.

23. Maddə 175 (5-ci hissə). Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz.

24. Maddə 287. Fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

25. Maddə 296. Bu maddənin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi

26. Maddə 14.2. Məhkəmə yalnız tərəflərin təqdim etdikləri sübutları araşdırmalı və onlardan istifadə etməlidir.

27. Maddə 77.1. Hər bir tərəf öz tələblərinin və etirazlarının əsası kimi istinad etdiyi halları sübut etməlidir.

28. Maddə 80. Məhkəmə işin gedişində təqdim olunmuş ancaq o sübutları qəbul edir və nəzərə alır ki, onlar işdə tərəflərin tələblərini müəyyən edən faktlarla və hallarla əlaqədardır.

29. Maddə 81. Qanuna və ya digər normativ hüquqi aktlara əsasən müəyyən sübutetmə vasitələri ilə təsdiq edilməli olan işin halları başqa sübutlarla təsdiq oluna bilməz.

30. Maddə 88. Məhkəmə sübutlara obyektiv, qərəzsiz, hərtərəfli və tam baxdıqdan sonra həmin sübutlara tətbiq edilməli hüquq normalarına müvafiq olaraq qiymət verir. Heç bir sübutun məhkəmə üçün qabaqcadan müəyyən edilmiş qüvvəsi yoxdur.

31. Maddə 101.7. Ekspertin rəyi məhkəmədə tədqiq olunur və digər sübutlarla yanaşı qiymətləndirilir.

32. Maddə 103.1. Ekspertin rəyi məhkəmə üçün məcburi deyildir və bu Məcəllənin 88-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydalar üzrə məhkəmələr tərəfindən qiymətləndirilir.

33. Maddə 106.1. İşdə iştirak edən şəxslərin iş üçün əhəmiyyətli olan və onlara məlum olan faktlar barədə izahatları iş üzrə toplanmış digər sübutlarla yanaşı yoxlanılmalı və qiymətləndirilməlidir.

34. Maddə 217.3. Qətnamə iş üzrə müəyyən edilmiş həqiqi hallara və tərəflərin qarşılıqlı münasibətinə uyğun əsaslandırılmalıdır.

35. Maddə 385. Məhkəmə aktının apellyasiya qaydasında ləğv edilməsi üçün əsaslar aşağıdakılardır: 385.1.1. maddi hüquq normalarının və ya prosessual hüquq normalarının pozulması və ya düzgün tətbiq edilməməsi; 385.1.2. məhkəmənin gəldiyi nəticə üçün mühüm əhəmiyyəti olan bütün faktiki halların aydınlaşdırılmaması; 385.1.3. birinci instansiya məhkəməsi tərəfindən müəyyən edilmiş, iş üçün əhəmiyyəti olan halların sübut edilməməsi; 385.1.4. birinci instansiya məhkəməsinin qətnamədə göstərilmiş nəticələrinin işin hallarına uyğun gəlməməsi.

36. Maddə 385.2. Birinci instansiya məhkəməsinin faktlar nöqteyi-nəzərindən qanuni və əsaslı olan və mahiyyəti üzrə düzgün olan qətnaməsi yalnız formal mülahizələrə görə ləğv edilə bilməz.

Apellyasiya baxışının həddi

37. Apellyasiya instansiyası məhkəməsi birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsinin əsaslılığını onun düzünə və ya dolayısı ilə mübahisələndirilən hissəsində, şikayət qərarın ləğv edilməsinə yönəldikdə və ya apellyasiya şikayətində və ona etirazlarda ifadə olunmuş dəlillərə əsasən mübahisənin predmeti bölünməz olduqda isə tam yoxlayır. Apellyasiya instansiyası məhkəməsi birinci instansiya məhkəməsi tərəfindən maddi və prosessual hüquq normalarının tətbiqinin düzgünlüyünü apellyasiya şikayətinin dəlillərindən asılı olmayaraq yoxlayır (Mülki Prosessual Məcəllənin 372.6-cı və 372.7-ci maddələri).

38. Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun "Azərbaycan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin 372-ci maddəsinin apellyasiya baxışının hədləri barədə müddəalarının həmin Məcəllənin 372.1 və 372.7-ci maddələrinin tələbləri baxımından şərh edilməsinə dair" 20 may 2011-ci il tarixli qərarında göstərilmişdir ki, Azərbaycan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin 372.1-ci maddəsinə uyğun olaraq apellyasiya instansiyası məhkəməsi həmin Məcəllənin 372.6-cı maddəsində nəzərdə tutulduğu hallarda birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsinin əsaslılığını mübahisələndirilən hissəsində apellyasiya şikayətinin dəlilləri həcmində yoxlayır. Azərbaycan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin 372.1 və 372.7-ci maddələrinə uyğun olaraq apellyasiya instansiyası məhkəməsi maddi hüquq normalarına riayət edilməsini birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsinin mübahisələndirilən hissəsində yoxlayır. Bu hədlərdə apellyasiya instansiyası məhkəməsi şikayətin hüquqi mövqeyinə aid dəlillərdən asılı deyil və qətnaməni maddi hüquq normasının pozulması ilə əlaqədar apellyasiya şikayətində göstərilməyən əsaslarla da ləğv edə və dəyişdirə bilər.

39. Məhkəmə kollegiyası prosessual qanunvericiliyin qeyd olunan müddəalarını və onun rəsmi şərhinə dair Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun qərarını nəzərə almaqla qeyd edir ki, hazırkı iş üzrə qətnamənin əsaslılığı tam yoxlanılır.

İşə apellyasiya qaydasında baxan məhkəmə kollegiyasının mövqeyi

40. Aşağıda göstərilənlərə əsasən kollegiya, [redacted]nın apellyasiya şikayətini qismən əsaslı sayır və hesab edir ki, birinci instansiya məhkəməsi "iddiaçıya aylıq əmək haqqı ödənişlərinin gecikməsinə görə gecikmənin başlama günü olaraq növbəti ayın 20-si tarixi əsas götürülməlidir" qənaətinə gəldiyi zaman səhvə yol vermişdir.

41. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 7.3-cü maddəsinin məzmununa görə, əmək müqaviləsinə işçilərin hüquqlarını kollektiv müqaviləyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin

daxil edilməsi yolverilməzdir – bu isə o deməkdir ki, əgər əmək müqaviləsində işçi üçün kollektiv müqaviləyə nisbətdə daha üstün hüquq müəyyənləşdirilmişdirsə, bu halda əmək müqaviləsinin müddəası tətbiq olunmalıdır.

42. Bu kontekstdə nəzərə alınmalıdır ki, tərəflər arasında bağlanmış 01.05.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə əlavənin 4.2-ci bəndinə uyğun olaraq işçiyə əmək haqqının ödənilmə müddəti ayda bir dəfə razılaşdırıldığı halda, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş "əmək haqqının növbəti ayın 20-nə kimi ödənilməsi" şərti əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş "ayda bir dəfə" öhdəliyinin pozulmasına səbəb olur. Çünki 01.05.2019-cu il tarixdə bağlanılmış əmək müqaviləsi üzrə "ay" anlayışı növbəti ayın 1-də sona çatır.

43. Digər tərəfdən, kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində nəzərdə tutulmuş "Əmək haqqının ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə növbəti ayın 20-nə kimi ödənilməsi" şərti iki hissədən - "ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə" və "növbəti ayın 20-nə kimi" hissələrindən ibarətdir. Əmək müqaviləsinin 01.05.2019-cu il tarixdə bağlanılması nəzərə alındığında isə, burada "növbəti ayın 20-nə kimi" müddəası, "ayda bir dəfədən gec olmamaq" şərti ilə ziddiyyət təşkil edir. Eyni zamanda cümlənin quruluşuna görə, "növbəti ayın 20-nə kimi" şərti "ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə" şərtinə tabe tutulmuşdur və ondan asılıdır. Başqa sözlə, "növbəti ayın 20-nə kimi" şərti o zaman doğru ola bilər ki, əmək haqqının ödənilməsi "ayda bir dəfədən gec" olmasın.

44. Bu halda (əmək müqaviləsinin 01.05.2019-cu il tarixdə bağlanılması nəzərə alındığında), əmək haqqının "ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə" ödənilməsi üçün onun növbəti ayın 1-ə kimi ödənilməsi lazımdır. Deməli, iddiaçıya aylıq əmək haqqının növbəti ayın 1- dən sonra ödənilməsi zamanı elə həmin kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində nəzərdə tutulmuş "əmək haqqının ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə növbəti ayın 20-nə kimi ödəmə" şərtinin 1-ci hissəsi (ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə) pozulmuş olur.

45. Ona görə də, hətta kollektiv müqavilənin 3.4-cü bəndində nəzərdə tutulmuş "Əmək haqqının ayda bir dəfədən gec olmamaq şərti ilə növbəti ayın 20-nə kimi ödənilməsi" şərti etibarlı hesab edilmiş olsa belə, [redacted]ya aylıq əmək haqqı ödənişlərinin gecikməsinə görə gecikmənin başlama günü olaraq növbəti ayın 20-si tarixinin əsas götürülməsi düzgün hesab oluna bilməz.

46. Göstərilənlərə əsasən kollegiyanın qənaəti bundan ibarətdir ki, birinci instansiya məhkəməsi müəyyən edilmiş faktlardan tərəflərin qarşılıqlı münasibətləri üzrə səhv nəticəyə gəlmişdir və [redacted]ya aylıq əmək haqqı ödənişlərinin gecikdirilməsinə görə gecikmənin başlama günü olaraq növbəti ayın 1-i tarixi əsas götürülməlidir.

47. Birinci instansiya məhkəməsinin təyin etdiyi auditə əsasən verilmiş 27.12.2021-ci il tarixli audit hesabatına görə, [redacted] qızı ilə "[redacted]" MMC arasında bağlanmış 01 may 2019 tarixli əmək müqaviləsi (habelə 04.12.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə əlavə) üzrə işəgötürən tərəfindən 2019-cu il dekabr - 2020-ci il oktyabr tarixləri üçün əmək haqqının gecikdirilməsi hallarına görə ödəncin məbləği 25 195,89 (iyirmi beş min yüz doxsan beş manat səksən doqquz qəpik) manat müəyyən edilmişdir.

48. Bununla yanaşı nəzərə alınmalıdır ki, [redacted] 11.02.2021-ci il tarixdə məhkəməyə müraciət etməklə qanunla müəyyənləşdirilmiş iddia müddətini 2019-cu ilin dekabr ayının gecikdirilmiş əmək haqqına görə ödənc tələbinə münasibətdə ötürmüşdür və belə olan halda ona ödənilməli olan ödənc məbləği 22 119,73 manat təşkil edəcəkdir *(iddia tələbinin 24 361,12 manat olduğu, 2019-cu ilin dekabr ayının əmək haqqının 46 gün gecikdirilməsinə görə 2241,39 manat hesablandığı nəzərə alınmaqla).*

49. İddia tələbinə iddia müddətinin tətbiq edilməməli olması barədə [redacted]nın apellyasiya şikayətində irəli sürülən arqumenti kollegiya, "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin, 294 və 296-cı maddələrinin şərh edilməsinə dair" Konstitusiya Məhkəməsinin 30 iyul 2021-ci il tarixli qərarındakı hüquqi mövqeyə istinadən əsassız hesab edir.

50. "[redacted]" MMC-nin nümayəndəsinin apellyasiya şikayəti ilə bağlı isə kollegiya aşağıdakıları qeyd edir:

51. Əmək Məcəlləsinin 172.5-ci maddəsinin mənasına görə, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc o halda verilə bilər ki, birincisi, əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirilmiş olsun; ikincisi, bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmamış olsun. Bu maddə həm mahiyyət etibarilə işçinin əmək haqqını vaxtında ala bilməməsinə görə məruz qaldığı itkilərin kompensasiyasını, həm də işəgötürənləri əmək haqlarının ödənilməsində gecikdirmələrdən çəkindirmək məqsədilə müəyyən olunmuş qanuni maliyyə sanksiyasını təşkil edir. Bu səbəblə, gecikdirilmiş əmək haqqına görə müvafiq dövr üçün bir faiz ödənişin məhkəmə qaydasında tələb edilməsinin qanunvericiliyin tələbləri nəzərə alınmadan istənilən halda fərdi əmək mübahisəsi kimi qəbul edilməsi və qeyd olunan əsasla həmin tələblərin rədd olunması yolverilməzdir. Əks yanaşma əmək qanunvericiliyinin vəzifə və prinsiplərinə, o cümlədən Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsində müəyyən olunan müddəanın məqsədinə zidd olmaqla bərabər həmin maddəni tətbiqi mümkünsüz olan əhəmiyyətsiz normaya çevirmiş olar və işçiləri gecikdirilən vaxta görə məruz qaldıqları itkinin kompensasiyasını qanunla tələb etmək hüququndan məhrum edərdi. Halbuki, Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması, maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi, əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır (maddə 3). Bu baxımdan əgər tərəflər arasında əmək haqqı borcunun yarandığı barədə mübahisə yoxdursa, yəni işəgötürən əmək haqqı borcunun yarandığını mübahisələndirmirsə, lakin ondan asılı olan üzürsüz səbəblərdən onun ödənilməsini gecikdirirsə və məhz bu gecikdirmə tərəflər arasında mübahisəyə səbəb olursa həmin mübahisəyə Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsi tətbiq edilməli və hesablanmış ödənc işəgötürəndən tutulmalıdır.

52. Lakin əgər əmək haqqı borcunun yarandığı tərəflər arasında mübahisəyə səbəb olursa, onda qeyd olunan ödənc tutula bilməz. Çünki həmin vəziyyətdə işəgötürən ümumiyyətlə əmək haqqı borcunun olmadığını iddia etdiyi üçün tələb olunan pulun verilmədiyi faktı özü-özlüyündə işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirilmə kimi qəbul oluna bilməz. Belə borcun olub-olmadığı yalnız mübahisənin səlahiyyətli orqan və ya məhkəmə tərəfindən həlli nəticəsində müəyyən edilir.

53. Məcəllənin 172-ci maddəsinin qeydindən də göründüyü kimi "işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə" ifadəsi ilə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibat uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən və imkanlarından asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməsi başa düşülməlidir. Göründüyü kimi maddədə söhbət tərəflərin mövcudluğunu mübahisəsiz qaydada qəbul etdikləri əmək haqqının gecikdirilməsindən gedir.

54. İşin hallarından görünür ki, tərəflər arasında mübahisə məhz “[redacted]” MMC-nin [redacted]ya ödəməli olduğu əmək haqqı borcunu gecikdirmiş olması iddiası əsasında yaranmış, MMC [redacted]nın əmək haqqlarının ödənildiyi tarixləri və dolayısıyla da əmək haqqı borcunun vaxtında ödənilmədiyini birinci instansiya məhkəməsindəki icraat dövründə mübahisələndirməmiş, onun həmin tələbinə iddia müddətinin tətbiq edilməli olduğunu bildirməklə, eyni zamanda [redacted]ya artıq ödənişlərin həyata keçirildiyini və bu ödəmələrin geri qaytarılmalı olduğunu irəli sürmüşdür. Həmçinin qeyd olunmalıdır ki, [redacted]nın əmək haqqının ödənilməsinin gecikdirilmiş olması məhkəmə mübahisəsi başlanmamışdan əvvəl onun təqdim etdiyi sənədlərdən də aydın görünmüş, məhkəmə isə yalnız gecikdirmə müddətini müəyyənləşdirmişdir.

55. Bu baxımdan kollegiyanın qənaətinə görə, [redacted]nın iddia tələbi üzrə Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinə istinadla hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının bir faizi məbləğində ödənc verilməsinin hüquqi əsası mövcuddur və MMC-nin apellyasiya şikayətinin bununla bağlı dəlili əsaslı deyildir.

56. MMC-nin qarşılıqlı iddia tələbi ilə bağlı isə kollegiya əlavə əsaslandırma aparılmasına zərurət görmür – belə ki, Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 3-cü və 5-ci hissələrinə əsasən, [redacted]ya artıq ödənildiyi irəli sürülən pul vəsaiti ondan geri alına bilməz.

57. Kollegiya həmçinin hesab edir ki, birinci instansiya məhkəməsi audit araşdırmasının xərcinin bir hissəsini [redacted]ya aid etməkdə haqlı olmamışdır. Belə ki, məhkəmə bu qənaətini iddianın qismən təmin edilmiş olması ilə əsaslandırmışdır; halbuki, nəzərə alınmalıdır ki, tərəflər arasında mübahisə [redacted]nın əmək haqqının ödənilməsinin gecikdirilməsi nəticəsində yaranmış, audit hesabatı ilə də bu fakt öz təsdiqini taparaq iddiaçının tələb etdiyi məbləğdən daha artıq məbləğdə gecikdirmə faizinin mövcudluğu müəyyənləşdirilmişdir.

58. Şərh olunanları ümumiləşdirərək məhkəmə kollegiyası hesab edir ki, [redacted]nın apellyasiya şikayəti qismən təmin olunaraq qətnamə “[redacted]” MMC-dən 13 043,14 (on üç min qırx üç manat 14 qəpik) manat məbləğində ödəncin tutularaq [redacted] qızına ödənilməsi” hissəsində dəyişdirilməli və MMC-dən onun xeyrinə 22 119,73 (iyirmi iki min yüz on doqquz manat 73 qəpik) manat tutulmalı, “ekspertiza tədqiqatının dəyəri olan 1000 (bir min) manatın 410 manatının [redacted]dan, 590 manatının “[redacted]” MMC-dən tutulması” hissəsində ləğv olunaraq müvafiq tədqiqat dəyəri tam şəkildə “[redacted]” MMC-dən alınmalı, MMC-nin apellyasiya şikayəti təmin edilməməli, qətnamə qalan hissələrdə dəyişdirilmədən saxlanılmalıdır.

59. Yuxarıda göstərilənlərə əsasən və Azərbaycan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin 382, 384, 392, 393 və 405-ci maddələrini rəhbər tutaraq məhkəmə kollegiyası

QƏT ETDİ:

[redacted] qızının apellyasiya şikayəti qismən təmin edilsin.

Bakı şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsinin 2(005)-77/2022 saylı iş üzrə 03 fevral 2022-ci il tarixli qətnaməsi “[redacted]” MMC-dən 13 043,14 (on üç min qırx üç manat 14 qəpik) manat məbləğində ödəncin tutularaq [redacted] qızına ödənilməsi” hissəsində dəyişdirililsin.

“[redacted]” MMC-dən [redacted] qızının xeyrinə əmək haqqının ödənilməsinin gecikdirilməsinə görə 22 119,73 (iyirmi iki min yüz on doqquz manat 73 qəpik) manat tutulsun.

Qətnamə “ekspertiza tədqiqatının dəyəri olan 1000 (bir min) manatın 410 manatının [redacted]dan, 590 manatının “[redacted]” MMC-dən tutulması” hissəsində ləğv olunsun və həmin hissədə yeni qətnamə çıxarılsın.

Ekspertiza (audit) tədqiqatının dəyəri olan 1000 (min) manat “[redacted]” MMC-dən tutulub “Şəfəq Audit Konsaltinq” MMC-nin hesabına (VÖEN 1003387091, Bank: Unibank KB Q.Qarayev filialı, VÖEN: 1300017201, Kod: 512145, MH-AZ46NABZ01350100000000015944, HH-AZ17UBAZ05194757340060AZN001, SWİFT Bik UBAZAZ22) keçirilsin.

“[redacted]” MMC-nin apellyasiya şikayəti təmin olunmasın və qətnamə qalan hissələrdə dəyişdirilmədən saxlanılsın.

Apellyasiya şikayətinin verilməsi üçün “[redacted]” MMC-nin ödədiyi dövlət rüsumunun məbləği həmin MMC-nin özünə aid olunsun.

Qətnamədən işdə iştirak edən şəxslərə rəsmi qaydada verildiyi gündən 2 (iki) ay müddətində Bakı Apellyasiya Məhkəməsi vasitəsilə Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsinə kassasiya şikayəti verilə bilər.

Sədrlik edən hakim **Elnur Həsənov**
Hakimlər **Xumar Mərdanova**
Vahid Sadıqov

Sənədi elektron imzalayan şəxsin vəzifəsi, adı və soyadı:
Sədrlik edən hakim Elnur Həsənov imzaladı,
Hakim Vahid Sadıqov imzaladı, Hakim Xumar Mərdanova imzaladı
Məhkəmənin adı: Bakı Apellyasiya Məhkəməsi
Sənədin elektron yüklənmə ünvanı:
[redacted]

[redacted]

Qeyd: «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.

S/N: 006