

**2018-2019 –cu illərdə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində
edilmiş dəyişikliklər :**

**Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində və Azərbaycan
Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında**

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 1-ci və 16-cı bəndlərini rəhbər tutaraq, “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2018-ci il 29 iyun tarixli 1196-VQ nömrəli Qanununun icrasını təmin etmək məqsədilə **qərara alır:**

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048; № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7 (I kitab), maddələr 1380, 1408, № 12 (I kitab), maddə 2532; 2019, № 1, maddə 35, № 4, maddə 570; Azərbaycan Respublikasının 2019-cu il 29 mart tarixli 1551-VQD nömrəli və 9 aprel tarixli 1562-VQD nömrəli qanunları) 12-ci

maddəsinin 1-ci hissəsinin “x” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və həmin hissəyə aşağıdakı məzmununda “ı” bəndi əlavə edilsin:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndini rəhbər tutaraq **qərara alır**:

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048; № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7 (I kitab), maddələr 1380, 1408, № 12 (I kitab), maddə 2532; 2019, № 1, maddə 35; Azərbaycan Respublikasının 2019-cu il 19 fevral tarixli 1507-VQD nömrəli, 29 mart tarixli 1551-VQD nömrəli və 9 aprel tarixli 1562-VQD nömrəli qanunları) 221-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin ikinci, üçüncü və dördüncü abzasları ləğv edilsin.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsində və Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 15-ci, 16-cı və 17-ci bəndlərini rəhbər tutaraq **qərara alır**:

Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048, № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7 (I kitab), maddələr 1380, 1408, № 12 (I kitab), maddə 2532; Azərbaycan Respublikasının 2018-ci il 28 dekabr tarixli 1418-VQD Qanunu) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

1.1. 122-ci maddənin 1-ci və 3-cü hissələrinə hər iki halda ismin müvafiq hallarında “doktorantura” sözündən sonra ismin müvafiq hallarında “(adyunktura)” sözü əlavə edilsin;

1.2. 130-cu maddənin birinci hissəsinin “f” bəndinə “doktoranturada” sözündən sonra “(adyunkturada)” sözü əlavə edilsin.

İlham ƏLİYEV,

Bakı şəhəri, 9 aprel 2019-cu il
№ 1562-VQD

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsində və Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 1-ci bəndini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikasının aşağıdakı məcəllələrini "Peşə təhsili haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğunlaşdırmaq məqsədi ilə **qərara alır**:

Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048, № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7 (I kitab), maddələr 1380, 1408, № 12 (I kitab), maddə 2532; Azərbaycan Respublikasının 2018-ci il 28 dekabr tarixli 1418-VQD nömrəli Qanunu) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

1.1. 66-cı maddənin on ikinci abzasına, 67-2-ci maddənin adına və 1-ci hissəsinə, 70-ci maddənin "Qeyd"inə "ümumi təhsil" sözlərindən sonra "və

peşə təhsili (tam orta təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə)” sözləri əlavə edilsin;

1.2. 124-cü maddənin 6-cı hissəsində “məktəblərində, peşə liseylərində” sözləri “təhsili müəssisələrində” sözləri ilə əvəz edilsin.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 29 mart 2019-cu il

№ 1551-VQD

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində və Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 1-ci və 16-cı bəndlərini rəhbər tutaraq **qərara alır**:

Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048, № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7 (I kitab), maddələr 1380, 1408; Azərbaycan Respublikasının 2018-ci il 28 dekabr

tarixli 1418-VQD və 1448-VQD nömrəli qanunları) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

1.1. 3-cü maddənin 5-1-ci hissəsinə “müvafiq icra hakimiyyəti orqanının” sözlərindən sonra “mərkəzləşdirilmiş” sözü əlavə edilsin;

1.2. 14-cü maddənin 3-cü hissəsinin üçüncü abzasının sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda dördüncü abzas əlavə edilsin:

“əmək münasibətləri sahəsində elektron xidmətləri elektron informasiya sistemi vasitəsilə həyata keçirir.”.

Maddə 2. Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2000, № 8 (III kitab), maddə 586, № 12, maddə 835; 2001, № 7, maddə 455; 2002, № 1, maddə 9, № 5, maddələr 237, 240, 244, № 8, maddə 463; 2004, № 6, maddə 399; 2005, № 4, maddə 278; 2006, № 11, maddə 929; 2007, № 8, maddə 756, № 11, maddə 1049, № 12, maddələr 1197, 1218; 2008, № 6, maddə 462, № 7, maddələr 602, 607; 2010, № 3, maddə 171, № 4, maddə 275, № 7, maddə 591; 2011, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 473, № 7, maddə 600, № 12, maddə 1107; 2012, № 5, maddə 406, № 11, maddələr 1056, 1063; 2013, № 8, maddə 889; 2015, № 10, maddə 1107, № 11, maddə 1271; 2016, № 6, maddələr 981, 1000; 2017, № 6, maddə 1058, № 12 (I kitab), maddə 2268; 2018, № 5, maddə 881, № 7 (I kitab), maddə 1422, № 10, maddələr 1971, 1978, № 11, maddə 2225) 90-cı maddəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“Maddə 90. Müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ömürlük azadlıqdan məhrum etmə növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslərin sosial təminatı

90.1. Müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ömürlük azadlıqdan məhrum etmə növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslərə əmək pensiyalarının təyin edilməsi şərtləri və qaydası “Əmək pensiyaları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilir.

90.2. Müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ömürlük azadlıqdan məhrum etmə növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslərə sosial müavinətlərin təyin edilməsi şərtləri və qaydası “Sosial müavinətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilir.

90.3. Müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ömürlük azadlıqdan məhrum etmə növündə cəzaya məhkum olunmuş işləyən şəxslərin məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb edilməsi şərtləri və qaydası, həmçinin qadın məhkumların hamiləliyə və doğuşa görə müavinətlə təmin olunması “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilir.

90.4. Əmək pensiyalarının və sosial müavinətlərin təyin edilməsi məqsədilə cəzaçəkmə müəssisəsinin müdiriyyəti müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ömürlük azadlıqdan məhrum etmə növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslər barədə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi məlumatları həmin şəxslərin bu Məcəllənin 71.1-ci maddəsinə uyğun olaraq cəzaçəkmə müəssisəsinə qəbul edildiyi gündən 10 gün müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının mərkəzləşdirilmiş elektron informasiya sistemində ötürür və həmin məlumatların mütəmadi yenilənməsini təmin edir.”.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 19 fevral 2019-cu il
№ 1507-VQD

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndini rəhbər tutaraq **qərara alır**:

[Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə](#) (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5,

maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048; № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7 (I kitab), maddələr 1380, 1408) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

1.3-cü maddənin 5-1-ci hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin:

“Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş işçilərlə ilk dəfə əmək müqaviləsinin bağlanması elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən elektron qaydada təqdim olunan məlumatlar əsasında qeydiyyata alınır.”.

2. 7-ci maddəyə aşağıdakı məzmununda 2-2-ci hissə əlavə edilsin:

“2-2. “Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə əmək münasibətləri həmin Qanunla müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan yaranır.”.

3. 12-ci maddənin 1-ci hissəsinin “h” bəndində “hissəsi” sözü “və 2-2-ci hissələri” sözləri ilə əvəz edilsin.

4. 49-cu maddə üzrə:

4.1. 1-ci hissəyə “hissəsi” sözündən sonra “və bu maddənin 1-2-ci hissəsi” sözləri əlavə edilsin.

4.2. aşağıdakı məzmununda 1-2-ci və 2-2-ci hissələr əlavə edilsin:

“1-2. “Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə ilk dəfə bağlanmış əmək müqaviləsi həmin Qanunla müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan hüquqi qüvvəyə minir.”;

“2-2. Bu maddənin 1-2-ci hissəsi ilə müəyyən olunmuş hallarda elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyata alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) elektron qaydada məlumat göndərilir.”.

4.3. 4-cü hissədən “gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə” sözləri çıxarılsın və “işəgötürənə” sözündən sonra “və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma)” sözləri əlavə edilsin.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 28 dekabr 2018-ci il
№ 1448-VQD

“İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında”, “Məşğulluq haqqında” və “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunlarında və Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı və 27-ci bəndlərini rəhbər tutaraq, “Ələt azad iqtisadi zonası haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2018-ci il 18 may tarixli 1143-VQ nömrəli Qanununun icrası ilə əlaqədar **qərara alır**:

Maddə 1. “İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2010, № 7, maddə 572; 2011, № 12, maddə 1089; 2013, № 11, maddə 1318; 2014, № 1, maddə 9, № 7, maddə 777; 2015, № 2, maddələr 74, 96, № 3, maddə 253; 2016, № 2, I kitab, maddə 184, № 3, maddə 416; 2017, № 7, maddə 1290; 2018, № 10, maddə 1961) 1-ci maddəsinin mətni 1.1-ci maddə hesab edilsin və aşağıdakı məzmununda 1.2-ci maddə əlavə edilsin:

“1.2. Ələt azad iqtisadi zonasında istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta sahəsində münasibətlər “Ələt azad iqtisadi zonası haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tələblərinə uyğun olaraq tənzimlənir.”.

Maddə 2. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2018, № 8, maddə 1669) aşağıdakı məzmununda 2.3-cü maddə əlavə edilsin:

“2.3. Ələt azad iqtisadi zonasında məşğulluqla bağlı münasibətlər “Ələt azad iqtisadi zonası haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tələblərinə uyğun olaraq tənzimlənir.”.

Maddə 3. “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik toplusu, 1997, № 5, maddə 348; 1999, № 11, maddə 609; 2000, № 11, maddə 776; 2001, № 9, maddə 576, № 12, maddələr 733, 736; 2002, № 12, maddə 706; 2004, № 7, maddə 505, № 12, maddə 976; 2005, № 1, maddə 2, № 12, maddə 1082; 2006, №11, maddə 923, №12, maddə 1018; 2007, № 1, maddə 4, №12, maddə 1193; 2008, №2, maddə 49, № 4, maddə 254, №6, maddə 462, №7, maddə 602; 2009, № 12, maddə 970; 2010, № 4, maddə 276, № 11, maddə 949; 2011, № 10, maddə 883; 2013, № 11, maddə 1284, № 12, maddə 1487; 2014, № 10, maddə 1171; 2016, № 4, maddə 657, № 6, maddə 971; 2017, № 3, maddə 336, № 7, maddə 1279; 2018, № 3, maddələr 369, 396, № 5, maddələr 870, 894) 7-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci hissə əlavə edilsin:

“Ələt azad iqtisadi zonasında sosial sığorta sahəsində münasibətlər “Ələt azad iqtisadi zonası haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tələblərinə uyğun olaraq tənzimlənir.”.

Maddə 4. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2, I kitab, maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048, № 12, I kitab, maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13, № 6, maddə 1155, № 7, I kitab, maddələr 1380, 1408) 4-cü maddəsinə aşağıdakı məzmununda 4-cü hissə əlavə edilsin:

“4. Ələt azad iqtisadi zonasında əmək münasibətləri “Ələt azad iqtisadi zonası haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tələblərinə uyğun olaraq tənzimlənilir.”.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 28 dekabr 2018-ci il
№ 1418-VQD

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndini rəhbər tutaraq **qərara alır**:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048; № 12, I kitab, maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

1. 66-cı maddənin on birinci abzasının sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və maddəyə aşağıdakı məzmununda on ikinci abzas əlavə edilsin:

“Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlər.”.

2. Aşağıdakı məzmununda 67-2-ci maddə əlavə edilsin:

“Maddə 67-2. Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılması

1. Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədi ilə həmin işçilər “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada sertifikatlaşdırmaya cəlb edilirlər.

2. Hamilə qadınların, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınların (uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin) sertifikatlaşdırılması keçirilmir.

3. İlk dəfə işə qəbul olunanlar beş il müddətində, eləcə də azı üç dəfə sertifikatlaşdırmadan keçmiş şəxslər sertifikatlaşdırmaya cəlb edilmirlər.

4. “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq sertifikatlaşdırmadan təkrar keçməyən işçinin pedaqoji fəaliyyətə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsas ola bilər.”.

3. 70-ci maddənin “Qeyd” hissəsinin birinci cümləsində “komissiyası,” sözündən sonra “Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin və” sözləri əlavə edilsin.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 12 iyun 2018-ci il
№ 1188-VQD

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsini “Məktəbəqədər təhsil

haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğunlaşdırmaq məqsədi ilə qərara alır:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2, I kitab, maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048, № 12, I kitab, maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13) 118-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin "a" bəndində "uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara" sözləri "təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, tərbiyəçi-müəllimlərinə, metodistlərə, defektoloqlara, loqopedlərə, musiqi rəhbərlərinə, psixoloqlara" sözləri ilə əvəz edilsin.

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 18 may 2018-ci il
№ 1144-VQD

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 8-ci və 16-cı bəndlərini rəhbər

tutaraq, "Hərbi vəziyyət haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2017-ci il 14 fevral tarixli 530-VQ nömrəli Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar **qərara alır**:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, № 11, maddə 1767; 2017, № 6, maddələr 1031, 1048; № 12 (I kitab), maddələr 2187, 2189; 2018, № 1, maddə 13) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

1. 32-ci maddənin 4-cü hissəsinə "fəaliyyətinə xitam verilməsi" sözlərindən sonra "və ya fəaliyyətinin dayandırılması" sözləri əlavə edilsin.

2. 99-cu maddənin 2-ci hissəsinə "habelə" sözündən əvvəl "hərbi vəziyyət rejiminin təmin edilməsi," sözləri əlavə edilsin.

3. 134-cü maddəyə aşağıdakı məzmununda 6-cı hissə əlavə edilsin:

"6. Hərbi vəziyyət dövründə səfərbərlik planlarına (tapşırıqlarına) uyğun olaraq əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər."

İlham ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 1 may 2018-ci il
№ 1096-VQD

Əmək Məcəlləsinə aid Konstitusiyə Məhkəməsinin Qərarları:

KM1 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyə Məhkəməsinin 23 fevral 2000-ci il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin, bu məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndləri ilə əlaqədar əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdıran müddəaları Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığı üçün qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. ("Azərbaycan" qəzeti, 1 mart 2000-ci il)

KM2 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin 29 noyabr 2000-ci il tarixli qərarı «Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran «bir müəssisədə» müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin» (**“Azərbaycan” qəzeti, 1 dekabr 2000-ci il, № 276, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı №2/2001**)

KM3 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin 29 noyabr 2002-ci il tarixli qərarına əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilərək 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir. (**«Azərbaycan» qəzeti, 01 noyabr № 277 2002-ci il, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı 1/2003**)

KM4 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin 17 iyun 2003-cü il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir. Bu maddənin ikinci hissəsinə əsasən işçinin eyni vaxtda həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə həm də əmək stajına görə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir. (**“Azərbaycan” qəzeti, 19 iyun № 138 2003-cü il, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı 3/2003**)

KM5 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin 19 aprel 2001-ci il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməsinə dair müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. (**“Azərbaycan” qəzeti, 27 aprel 2001-ci il № 94, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı №3/2001**)

KM6 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin 21 iyun 2010-cu il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki “işəgötürənin razılığı ilə” müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir.

KM7 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin bəzi müddələrinin şərh edilməsinə dair 15 iyul 2011-ci il tarixli qərarına əsasən

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.

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSİNİN

Q Ə R A R I

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə
və
149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğunluğu haqqında

23 fevral 2000-ci il

Bakı

şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi X.Hacıyevin (Sədr), hakimlər: F.Babayev, B.Qəribov, R.Qvaladze, E.Məmmədov, S.Salmanova və Ə.Sultanovdan (məruzəçi-hakim) ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi İ.İsmayılovun,

sorğuverən orqanın qanuni nümayəndəsi, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi Ş.Hidayevin,

cavabverən orqanın qanuni nümayəndəsi Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Ümumi şöbəsi müdirinin müavini İ.Əbdüləzizovun,

mütəxəssislər Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası hüquq şöbəsinin müdiri Ə.C.Əfəndiyev, Bakı Dövlət Universitetinin əmək və ekologiya hüququ kafedrasının əməkdaşı M.Əliyev, əmək və əhalinin sosial müdafiəsi nazirliyinin hüquq şöbəsinin müdiri V.Quliyev və əmək siyasəti idarəsinin rəisi T.Məmmədovanın iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-ci bəndinə müvafiq olaraq açıq məhkəmə iclasında konstitusiyaya məhkəmə icraatı üzrə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin 22 Dekabr 1999-cu il tarixli, 05-499 sayılı sorğusu ilə bağlı konstitusiyaya işinə baxdı.

İş üzrə məruzəçi hakim Ə.Sultanovun məruzəsini, sorğuverən orqanın qanuni nümayəndəsi Ş.Hidayevin, cavabverən orqanın qanuni nümayəndəsi İ.Əbdüləzizovun çıxışlarını, mütəxəssislər Ə.C.Əfəndiyev, M.Əliyev, V.Quliyev və T.Məmmədovanın rəylərini dinləyib müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi

M Ü Ə Y Y Ə N E T D İ :

Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi sorğuda işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxarma zamanı istifadə olunmamış məzuniyyət verilərkən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinə və bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndləri ilə işdən çıxarılma hallarının istisna edilməsinə aid hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş edir.

Baxılan məsələ ilə əlaqədar iş materiallarına Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatında təsdiq edilmiş mətni əlavə edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi sorğu ilə bağlı aşağıdakıları qeyd edir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir. Bu müddəalardan istisnayı yalnız Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları təşkil edir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «a» bəndi müəssisənin ləğv edilməsini, «ç» bəndi isə işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud da bu Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini nəzərdə tutur.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi hesab edir ki, yuxarıda göstərilən hallarda işçinin məzuniyyətdən istifadə etmək hüququnun məhdudlaşdırılması Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının, əmək qanunvericiliyinin və Beynəlxalq hüquqi aktların bir sıra normalarına uyğun deyildir.

Belə ki, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin I hissəsinə əsasən hər kəsin istirahət hüququ vardır. Qanunverici məzuniyyəti istirahət növlərindən biri kimi hesab edərək, Əmək Məcəlləsinin 113-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərir ki, əmək məzuniyyəti – işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi, müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə istirahət hüququnun növü olan məzuniyyətin verilməsinə təminat verir.

Belə ki, Konstitusiyanın 37-ci maddəsinin II hissəsinə görə əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

İnsan Hüquqları Haqqında Ümumi Bəyannamənin 24-cü maddəsində, İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsinin «d» bəndində və Ödənişli məzuniyyətlər haqqında Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Konvensiyasının 3-cü maddəsində də hər bir işçinin vaxtaşırı ödənişli məzuniyyətdən istifadə etmək hüququ öz əksini tapmışdır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının və beynəlxalq hüquqi aktların həmin müddəalarını əsas götürərək, qanunverici Əmək Məcəlləsində məzuniyyətdən istifadə etmək hüququnu təsbit etmişdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 110-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər. Qanunvericinin bu göstərişlərinə görə, əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ işçilər arasında fərq qoyulmadan yaranır. Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsi isə həmin müddəalara zidd olaraq əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsini əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları ilə fərqləndirir. Belə fərqləndirmə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsində təsbit edilmiş, bərabərlik prinsipi ilə də uyğunsuzluq təşkil edir.

Yuxarıda göstərildiyi kimi, Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «a» bəndi müəssisənin ləğv edilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilməsini nəzərdə tutur. Müəssisənin ləğv edilməsi işçinin təqsiri üzündən deyil, işəgötürənin fəaliyyəti ilə bağlı olduğundan, bu əsaslarla əmək münasibətlərinə xitam verilərkən işçini onun heç bir təqsiri olmadığı halda, məzuniyyət hüququndan məhrum etmək, barəsində cəza tədbirinin tətbiqi kimi qiymətləndirilə bilər.

Qeyd edildiyi kimi, Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsi işçinin əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsini, yaxud əmək vəzifələrini kobud surətdə pozmasını əsas götürərək əmək münasibətlərinə xitam verilərkən ona məzuniyyət verilməsini istisna edir (Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi). Belə istisna ona gətirib çıxarır ki, işçi faktiki olaraq iki cəzaya məruz qalır: həm işdən çıxarılır, həm də məzuniyyətdən məhrum olur.

Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq, işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.

Lakin məzuniyyət əvəzinə işçiyə pul ödənişi verildikdə o, müəyyən əmək stajını itirmiş olur və digər işçilərə nisbətən onun hüquqları məhdudlaşdırılır.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 111-ci maddəsinin müddəalarına görə işçinin məzuniyyətdə olduğu müddət əmək stajına daxil edilir. Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulan istisnalar isə, bu qəbildən olan işçilərlə digər işçilər arasında ayrışdırıcılıq yaratmaqla Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasında təsbit edilmiş bərabərlik prinsipini pozmuş olur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin I-ci hissəsində göstərilir ki, normativ hüquqi aktlar hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafeələrə bərabər münasibətə) əsaslanmalıdır. Bu baxımdan Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin həmin Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndləri ilə bağlı olan müddəaları Konstitusiyada təsbit olunmuş normativ-hüquqi aktların haqq-ədalətə əsaslanması prinsipinə də müvafiq deyildir.

Yuxarıda göstərilənlərə əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsində həmin məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndləri ilə bağlı olan müddəaları Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin I-ci hissəsinə uyğun hesab edilə bilməz.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-ci bəndini və «Konstitusiya Məhkəməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 75,76,78,80,82,83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi

Q Ə R A R A A L D I:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndləri ilə əlaqədar əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdıran müddəalar Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığı üçün qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Bu qərarın qüvvəsi Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində göstərilən iddia müddətləri nəzərə alınmaqla, qərar qəbul edilənədək yaranmış hüquq münasibətlərinə də şamil edilir.

4. Qərar «Azərbaycan» qəzetində dərc edilsin.

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

Sədrlik edən

Xanlar Hacıyev

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI
KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSİNİN**

Q Ə R A R I

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsinə dair

29 noyabr 2000-ci

il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi X.Hacıyevin (Sədr), hakimlər: F.Babayev, B.Qəribov, R.Qvaladze, E.Məmmədov, S.Salmanova, Ə.Sultanovdan (məruzəçi-hakim) ibarət tərkibdə,

İ.İsmayılovun katibliyi,

sorğuverən orqanın qanuni nümayəndəsi, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi B.Əsədovun,

cavabverən orqanın qanunu nümayəndəsi, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının ümumi şöbəsi müdirinin müavini İ.Əbdüləzimovun,

ekspertlər, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası hüquq şöbəsinin müdiri Ə.Əfəndiyevin, Bakı Dövlət Universiteti hüquq fakultəsinin mülki proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının baş müəllimi, hüquq elmləri namizədi M.Əliyevin və həmin kafedranın müəllimi Z.Dadaşovun, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin hüquq şöbəsinin müdiri V.Quliyevin və əmək siyasəti idarəsinin rəisi T.Məmmədovanın iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-ci bəndinə müvafiq olaraq açıq məhkəmə iclasında konstitusiyaya məhkəmə icraatı üzrə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsinin və 132-ci maddəsinin birinci hissəsinin şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin 05 oktyabr 2000-ci il tarixli, 5-1/2000 sayılı sorğusu ilə bağlı Konstitusiyaya işinə baxdı.

İş üzrə hakim Ə.Sultanovun məruzəsini, tərəflərin qanuni nümayəndələri B.Əsədov və İ.Əbdüləzimovun çıxışlarını, ekspertlər Ə.Əfəndiyev, V.Quliyev, T.Məmmədova, M.Əliyev və Z.Dadaşovun rəylərini dinləyib müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi

M Ü Ə Y Y Ə N E T D İ :

Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi sorğuda əlavə məzuniyyət müddətinin verilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh olunmasını xahiş edir.

İşin materiallarına Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Aparatında düzgünlüyü təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin mətni əlavə edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi qeyd edir ki, hər bir kəsin istirahət və ödənişli məzuniyyət hüququ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsində təsbit olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş qaydada işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün əmək məzuniyyəti verilir. İşçilərə əsas məzuniyyətlə yanaşı əməyin xarakterindən və əmək stacından asılı olaraq əlavə məzuniyyət müddətinin

verilməsi də nəzərdə tutulmuşdur. Belə məzuniyyətin verilməsi bir tərəfdən əmək funksiyalarının həyata keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin səhhətinin bərpasına, digər tərəfdən onların uzun müddət səmərəli işləmələrinə görə mükafatlandırılmalarına yönəlir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçiyə əmək stacı beş ildən on ilədək olduqda – 2, on ildən on beş ilədək olduqda – 4 və on beş ildən çox olduqda – 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Lakin həmin maddənin ikinci hissəsində əmək stacına görə əlavə məzuniyyət müddətinin verilməsi işçinin bir müəssisədə işə götürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktiki olaraq işlədiyi dövrə aid edilir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin müddəalarına görə eyni kateqoriyalı işçilər üçün əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası, iş vaxtının tənzimlənməsi qaydaları, istirahət vaxtı və s. eynidir. Buna baxmayaraq Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində heç bir hüquqi əsas göstərilmədən məhz bir müəssisədə işləyib beş il və daha çox əmək stacı əldə edən işçilərə əlavə məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Eyni əsaslarla işə qəbul olunmuş, eyni iş vaxtını işləmiş və eyni şəraitdə fəaliyyət göstərmiş, lakin əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan əmək stacını bir müəssisədə deyil, bir neçə müəssisədə əldə edən işçi isə həmin əlavə məzuniyyətdən məhrum olunur.

Əsası olmayan belə qeyri-bərabərlik Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsində nəzərdə tutulmuş bərabərlik hüququna uyğun deyildir.

Digər tərəfdən, işçilərin bir müəssisədə fəaliyyətini uzun müddət fasiləsiz davam etdirməsi bəzi hallarda onların istək və arzularından asılı olmur.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən müəssisə ləğv olunduqda, işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə, işçi əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan funksiyalarını öz səhhəti ilə bağlı olaraq yerinə yetirə bilməməsi nəticəsində işdən azad olunduqda, əmək müqaviləsinə, onun iradəsindən asılı olmayaraq xitam verilir və belə vəziyyət işçini başqa müəssisələrdə əmək fəaliyyətini davam etdirməyə məcbur edir. Bu halda Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsi baxımından yuxarıda göstərilən işçilər bir müəssisədə işləyib əmək stacını əldə edən işçilərlə qeyri-bərabər vəziyyətə düşmüş olur. Göstərilən qeyri-bərabərlik isə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin müddələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin I hissəsində təsbit edilmiş normativ hüquqi aktların hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafeələrə bərabər münasibətə) əsaslanması prinsipinə zidd olduğunu göstərir.

Yuxarıdakılara əsasən Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsi belə nəticəyə gəlir ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stacına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran «bir müəssisədə» müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun hesab edilə bilməz.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-ci bəndini və «Konstitusiya Məhkəməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 75, 76, 78, 80-83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi

Q Ə R A R A A L D I:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stacına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran «bir müəssisədə» müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar «Azərbaycan» qəzetində və «Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin məlumatı»nda dərc olunsun .

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

Sədrlik
edən

Xanlar Hacıyev

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSİYA MƏHKƏMƏSİNİN

Q Ə R A R I

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin
144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair

29 noyabr 2002-ci il

Bakı

şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi X.Hacıyev (Sədr),
hakimlər: F.Babayev (məruzəçi-hakim), B.Qəribov, R.Qvaladze,
E.Məmmədov, S.Salmanova, İ.Nəcəfov və Ə.Sultanovdan ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi İ.İsmayılovun,

xüsusi konstitusiya icraatında maraqlı subyektlərin qanuni nümayəndələri Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi B.Əsədovun və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Ümumi şöbəsi müdürünün müavini İ.Əbdüləzizovun,

ekspert, Bakı Dövlət Universiteti Hüquq fakültəsinin mülki-proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri namizədi A.Qasımovun, mütəxəssislər Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin əmək siyasəti idarəsinin rəisi T.Məmmədovanın, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının Hüquq şöbəsinin müdiri Ə.Əfəndiyevin iştirakı ilə

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin IV hissəsinə müvafiq olaraq xüsusi konstitusiya icraatı üzrə açıq məhkəmə iclasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin 2002-ci il 29 oktyabr tarixli, 8-2002 sayılı sorğusu ilə bağlı konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim F. Babayevin məruzəsini, xüsusi konstitusiya icraatında maraqlı subyektlərin qanuni nümayəndələri B.Əsədov və İ.Əbdüləzizovun çıxışlarını, ekspert A.Qasımovun, mütəxəssislər T.Məmmədova və Ə.Əfəndiyevin rəylərini dinləyib, iş materiallarını araşdıraraq Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi

M Ü Ə Y Y Ə N E T D İ :

Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi sorğuda Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin müddələrinin həmin Məcəllə qüvvəyə minənədək ötən illərin məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçilərə şamil edilib-edilmədiyini müəyyənləşdirmək üçün bu normaın şərh olunmasını xahiş edir.

İşin materiallarına Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Aparatında düzgünlüyü təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68-70, 74, 113, 134, 144 və 317-ci maddələrinin rəsmi mətnləri əlavə edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi qeyd edir ki, sosial dövlətin prinsipi ədalətli sosial quruluşun təmin edilməsini dövlətin hüquqi vəzifəsi kimi təsdiq edir. Bu prinsip ədalətli, iqtisadi və sosial qaydalara uyğun olaraq hamının layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsini bəyan edən Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının preambulasından irəli gəlir. Məhz dövlətin effektiv sosial siyasəti cəmiyyətdə əmin-amanlığın və firavanlığın bərqərar edilməsini təmin edir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası sosial dövlətin təsvirini verməyə də dövlətin məqsədi kimi iqtisadiyyatın inkişafının müxtəlif mülkiyyət növlərinə əsaslanaraq xalqın rifahının yüksəldilməsinə xidmət etməsini nəzərdə tutur (16-cı maddənin I hissəsi). Dövlətin sosial dövlət kimi tanınması üçün Konstitusiya dövlətin diqqət sahəsində olan sosial siyasətinin konturlarını və vəzifələrini özündə əks etdirir (maddə 35, 38).

Beləliklə, Konstitusiyanın müddəalarına görə dövlət sosial-iqtisadi hüquqlar sahəsində həyata keçirilən siyasətlə vətəndaş cəmiyyətinin yaradılmasına, bazar iqtisadiyyatında insanın dövlət tərəfindən sosial müdafiə olunmasına və sosial ədalət prinsipinə xidmət etməyi öz üzərinə götürmüşdür.

Ölkədə planlı təsərrüfatdan bazar iqtisadiyyatına keçid, mülkiyyətin müxtəlif formalarla həyata keçirilməsi, əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi, müqavilələrin xüsusi əhəmiyyət kəsb etməsi, əməyə aid beynəlxalq normativ aktların, eləcə də əmək münasibətlərində əmək kollektivlərinin rolunun artması, yeni əmək münasibətlərinin yaranması və digər hallar yeni Əmək Məcəlləsinin qəbul edilməsinə şərait yaratmışdır.

Əmək Məcəlləsinin mahiyyəti və məzmunu Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müddəalarından irəli gəlir. Belə ki, Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin müddəalarına görə hər bir şəxsin əmək qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır, heç kəs zorla işlədilməz, 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.

Konstitusiyanın 37-ci maddəsində göstərilmişdir ki, hər kəsin istirahət hüququ vardır. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

Məzuniyyət hüququ ilə bağlı müddəalar Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq sənədlərdə də öz əksini tapmışdır.

“Ödənişli illik məzuniyyətlər haqqında” Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1936-cı ildə qəbul edilmiş 52 sayılı Konvensiyanın 3-cü maddəsinə görə, məzuniyyətə gedən hər bir şəxs məzuniyyətin bütün dövründə milli qanunlarla və qaydalarla təsbit olunmuş üsullarla hesablanmış, əgər onun natura ilə haqqının pul ekvivalenti varsa onu da əlavə etməklə ya özünün adi haqqını və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilmiş haqqını almalıdır.

“Ödənişli məzuniyyətlər haqqında” Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1970-ci ildə qəbul etdiyi 30 iyun 1973-cü ildən qüvvədə olan 132 sayılı Konvensiyanın 3-cü maddəsinin birinci bəndinə görə hər bir şəxs müəyyən edilmiş minimum müddətli illik ödənişli məzuniyyət hüququna malikdir.

Konstitusiyanın bu müddəalarına və beynəlxalq Konvensiyalara uyğun olaraq Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi iş vaxtı, əmək müqaviləsi, əmək normaları, əməyin ödənilməsi qaydaları, əmək və icra intizamı və digər qaydalarla yanaşı istirahət vaxtı və məzuniyyət verilməsinin qaydalarını da müəyyənləşdirmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 113-cü maddəsinə əsasən əmək məzuniyyəti–işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi, müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır.

Qeyd edilməlidir ki, 1994-cü ildə qəbul olunmuş və 1997-ci ildə Əmək Məcəlləsinə əlavə edilmiş “Məzuniyyətlər haqqında” Azərbaycan

Respublikasının Qanunu ilə müəyyənləşdirilən məzuniyyət növləri sırasında əmək məzuniyyəti də göstərilmişdir. Bu Qanunla əmək məzuniyyəti əsas və əlavə məzuniyyətdən ibarət olmaqla əsas məzuniyyət 21, 30 təqvim günü, əlavə məzuniyyət isə 3, 6, 9 təqvim günü müəyyən edilmişdir.

Həmin Qanunun 32-ci maddəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən sosial məzuniyyətlər və uşaqlı analara verilən məzuniyyətlər istisna olmaqla qalan hallarda istifadə edilməmiş məzuniyyətlərə görə pul əvəzi ödənilir.

Qanunverici sosial hüquqların tənzimlənməsi və iqtisadi məsələlərin həll edilməsində kifayət qədər geniş səlahiyyətə malikdir. Bu müddəə əmək münasibətləri və sosial təminat məsələlərinin ümumi qaydalarının Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi tərəfindən müəyyən edilməsini nəzərdə tutan Konstitusiyanın 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndinə əsaslanır. Konstitusiya hüququndan istifadə edərək Milli Məclis 1999-cu ildə qəbul olunmuş və hazırda qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsində "Məzuniyyətlər haqqında" Qanunun 32-ci maddəsindən fərqli olaraq əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçiyə işdən çıxan günədək istifadə etmədiyi bütün iş illərinin yalnız əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzinin ödənilməsinə nəzərdə tutmuşdur.

Göründüyü kimi adı çəkilən normalarda istifadə olunmayan iş illərinin məzuniyyətinin əvəzinin pul ilə ödənilməsinin tənzimlənməsinə qanunverici fərqli yanaşmışdır.

Konstitusiya Məhkəməsi hesab edir ki, Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsi tətbiq olunarkən Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin VII hissəsi və Əmək Məcəlləsinin 317-ci maddəsinin ikinci hissəsi nəzərə alınmalıdır. Belə ki, Konstitusiyanın 149-cu maddəsinin VII hissəsində təsbit olunmuşdur ki, fiziki və hüquqi şəxslərin hüquqi vəziyyətini yaxşılaşdıran, hüquq məsuliyyətini aradan qaldıran və ya yüngülləşdirən normativ hüquqi aktların qüvvəsi geriyə şamil edilir. Başqa normativ hüquqi aktların qüvvəsi geriyə şamil edilmir.

Əmək Məcəlləsinin 317-ci maddəsinin ikinci hissəsində isə göstərilmişdir ki, bu Məcəllənin tətbiqi zamanı əmək müqaviləsinin tərəflərinin hüquqlarının və mənafeələrinin müdafiə olunmasını təmin edən, onların məsuliyyətə cəlb olunmasını istisna edən və ya yüngülləşdirən müddəaların qüvvəsinin geriyə şamil edilməsinə yol verilir.

Konstitusiyanın 149-cu maddəsinin VII hissəsi və Əmək Məcəlləsinin 317-ci maddəsi baxımından əmək müqaviləsinə xitam verilərkən 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərin pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərin pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tənzimlənməlidir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin IV hissəsinə, "Konstitusiya Məhkəməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 66, 75, 76, 78, 80, 81, 83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi

Q Ə R A R A A L D I :

1. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar "Azərbaycan" qəzetində və "Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı"nda dərc olunsun.

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

Sədrlik edən

Xanlar Hacıyev

Azərbaycan Respublikası adından

**Azərbaycan Respublikası
Konstitusiyası Məhkəməsinin**

Q Ə R A R I

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair

17 iyun 2003-cü il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası Məhkəməsi Ə. Sultanov (Sədrlik edən),
hakimlər: F.Babayev,

B.Qəribov(məruzəçi-hakim),R.Qvaladze,E.Məmmədov,

İ. Nəcəfov S. Salmanovadan ibarət tərkibdə,

İ. İsmayılovun katibliyi ilə,

xüsusi konstitusiyası icraatında maraqlı subyektlərin qanuni nümayəndələri -
Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi B. Əsədov, Azərbaycan
Respublikası Milli Məclisi Aparatının Ümumi Şöbə müdirinin müavini İ.
Əbdüləzizov və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Hüquq şöbəsinin
böyük referenti H. Əşrəfovun,

ekspert, Bakı Dövlət Universiteti Hüquq fakültəsinin mülki-proses, əmək və
ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri namizədi A. Qasımovun,

mütəxəssislər - Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin əmək siyasəti idarəsinin rəisi T. Məmmədovanın, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının Hüquq şöbəsinin müdiri Ə. Əfəndiyevin iştirakı ilə

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin IV hissəsinə uyğun olaraq açıq məhkəmə iclasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin 2003-cü il 15 may tarixli № 8-4/03 sayılı sorğusu ilə bağlı konstitusiya işinə baxdı.

hakim B. Qəribovun məruzəsini, xüsusi konstitusiya icraatında maraqlı subyektlərin qanuni nümayəndələri B.Əsədov, İ.Əbdüləzizov və H. Əşrəfovun çıxışlarını, ekspert A.Qasimovun rəyini, mütəxəssislər T. Məmmədova və Ə. Əfəndiyevin arayışlarını dinləyib, konstitusiya işinin materiallarını araşdıraraq, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi

MÜƏYYƏN ETDİ:

Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi sorğuda Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsində əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə, 116-cı maddəsinin birinci hissəsində isə əmək stajından asılı olaraq əlavə məzuniyyət verildiyinin müəyyənləşdirildiyini, bu Məcəllənin 136-cı maddəsinin ikinci hissəsində isə işçinin eyni vaxtda həmin Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilməsinin göstərildiyini qeyd edir. Əlavə məzuniyyətlərin cəmlənməsi qaydası haqqında Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin aydın tərtib edilmədiyi üçün onun tətbiqinin idarə, müəssisə və təşkilatların fəaliyyətində, habelə məhkəmə təcrübəsində çətinlik yaratdığına, vahid məhkəmə təcrübəsinə mənfi təsir etdiyinə əsaslanaraq, Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci, 116-cı maddəsinin birinci, 136-cı maddəsinin ikinci hissələrinin şərh edilməsini xahiş edir.

İşin materiallarına düzgünlüyü Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Aparatında təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115, 116 və 136-cı maddələrinin rəsmi mətnləri əlavə edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi sorğu ilə əlaqədar qeyd edir ki, istirahət hüququ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında təsbit olunmuş əsas hüquqlar və azadlıqlar sırasındadır.

Konstitusiyanın 37-ci maddəsinə görə hər kəsin istirahət hüququ vardır. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

Məzuniyyət hüququ ilə bağlı müddəalar Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq hüquqi aktlarda da öz əksini tapmışdır. «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında» Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1970-ci ildə qəbul etdiyi və 1994-cü il 19 iyun tarixdən Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu Konvensiyasının

3-cü maddəsinin birinci bəndinə görə hər bir şəxs müəyyən edilmiş minimum müddətli illik ödənişli məzuniyyət hüququna malikdir.

Konstitusiyaya və beynəlxalq konvensiyanın prinsip və normalarına uyğun olaraq istirahət vaxtı və məzuniyyət verilməsinin qayda və şərtləri də Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində tənzimlənən münasibətlər sırasındadır.

Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2000-ci il 29 noyabr tarixli qərarında qeyd edildiyi kimi işçilərə əsas məzuniyyətlərlə yanaşı əməyin xarakterindən və əmək stajından asılı olaraq əlavə məzuniyyət müddətinin verilməsi bir tərəfdən əmək funksiyalarının həyata keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin səhhətinin bərpasına, digər tərəfdən onların uzun müddət səmərəli işləmələrinə görə mükafatlandırılmasına yönəlib.

Əmək Məcəlləsinin məzuniyyətin növlərini nəzərdə tutan 112-ci maddəsinin birinci hissəsinin «a» bəndinə görə əmək məzuniyyəti əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarətdir.

Bu Məcəllənin 113-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub istər birlikdə istərsə də ayrılıqda verilə bilər.

Həmin Məcəllənin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin birinci hissəsində qeyd olunur ki, əmək stajından asılı olaraq işçilərə, beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – 2 təqvim günü, on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda – 4 təqvim günü, on beş ildən çox əmək stajı olduqda - 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. O da qeyd olunmalıdır ki, əmək stajına o cümlədən əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyətlər bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş işçilərə tətbiq edilmir.

Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənməsi qaydasını müəyyənləşdirən Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət yalnız 115 və 116-cı maddələrlə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.

Həmin maddənin ikinci hissəsində isə qeyd olunur ki, işçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

Qanunverici tərəfidən Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərin mahiyyətləri müxtəlifdir.

Belə ki, 115-ci maddədə müəyyənləşdirilən əlavə məzuniyyət müddətləri ilk növbədə əmək öhdəliklərini yerinə yetirən zaman işçinin sağlamlığına zərər yetirən mənfi amillərin təsirini kompensasiya etmək məqsədi güdürsə, 116-cı maddədə göstərilən əlavə məzuniyyətlərin müddətləri işçinin təssərüfat sahəsində uzun müddət işləməsinin stimullaşdırılmasına xidmət edir.

İşçinin əmək stajına görə, əlavə məzuniyyət hüququnun qanunvericilikdə nəzərdə tutulan müəyyən iş stajına malik olduğu andan, yaranmasından fərqli olaraq, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə, əlavə məzuniyyət hüququnun əmələ gəlməsi işçinin əmək şəraiti zərərli və ağır olan müvafiq istehsalatda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində üst-üstə azı altı ay işlədiyi müddətin mövcudluğu ilə əlaqələndirilmişdir.

Bu hal, digər əsaslarla yanaşı, göstərilən hüquqların hüquqi təbiətinə görə birini digərindən fərqləndirən əsas amillər sırasındadır.

Əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə, işçilərin sağlamlığına pis təsir göstərən neqativ amillərin intensivliyi və davamlılığını, müxtəlif peşə xəstəliklərinə daha tez tutulmaq təhlükəsinin reallığını əsas götürərək, qanunverici Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsində əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin aşağı həddini müəyyənləşdirmişdir.

Bununla belə nəzərə alınmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrindəki bir neçə əlavə məzuniyyətlərə hüququn mövcudluğu heç də onlardan eyni vaxtda tam həcmdə istifadə edilməsini nəzərdə tutmur. Məcəllənin 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinə görə işçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində müəyyənləşdirilmiş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

Belə ki, Məcəllənin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə, əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır. Bu maddənin əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısının, əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edildiyini nəzərdə tutan ikinci hissəsindən belə qənaətə gəlinir ki, qanunverici əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə bir neçə əlavə məzuniyyət müddətini müəyyənləşdirir.

Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsində isə əmək stajına görə konkret üç əlavə məzuniyyət müddəti göstərilir.

Həmin Məcəllənin 136-cı maddəsinin birinci hissəsində qeyd olunur ki, bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət yalnız 115 və 116-cı maddələrdə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir. Göründüyü kimi, qanunverici həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə həm də əmək stajına görə əlavə məzuniyyət hüquqlarını tanımaqla onların müddətlərinin əsas məzuniyyətlə cəmlənərək birlikdə verilməsini imperativ norma kimi müəyyənləşdirir. İşçiyə məzuniyyət verilərkən, bu hüquqlardan hər hansı birinin əsas məzuniyyətə birləşdirilməsinin məhdudlaşdırılması, belə hüququn hüquqi təminatdan kənar qalmasına və deklarativ xarakter daşmasına zəmin yaratmış olardı.

Qanunverici sosial hüquqların tənzimlənməsi və iqtisadi məsələlərin həll edilməsində kifayət qədər geniş səlahiyyətə malikdir. Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Konstitusiyanın 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndinə əsaslanmaqla, konstitusiya hüququndan istifadə edərək Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin ikinci hissəsində işçinin əsas məzuniyyətinə bu Məcəllənin 115 və 116-cı

maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətlərdən yalnız birinin, daha çox müddətliyinin birləşdirilməsini nəzərdə tutmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilmişdir ki, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə, əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 sayılı Fərmanına əsasən bu səlahiyyətin Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinə verildiyinə baxmayaraq, qeyd olunan sənəd təsdiq olunmamışdır.

Göstərilənlərə əsasən, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi hesab edir ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq, işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu Məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin Məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.

Bu maddənin ikinci hissəsinə əsasən işçinin eyni vaxtda həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə həm də əmək stajına görə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir.

Yuxarıdakıları nəzərə alaraq Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin IV və VI hissələrini, Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununun 66, 75, 76, 78, 80, 81, 83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi:

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq, işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu Məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin Məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.

Bu maddənin ikinci hissəsinə əsasən işçinin eyni vaxtda həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə həm də əmək stajına görə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir.

2. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinə tövsiyyə olunsun ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 sayılı Fərmanına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəsinin icrasını təxirə salınmadan təmin etsin.

3. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

4. Qərar «Azərbaycan» qəzetində və «Azərbaycan

Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı» nda dərc edilsin.

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

Sədrlik edən,

Ələddin Sultanov

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSİNİN

Q Ə R A R I

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi müddəasına dair

19 aprel 2001-ci il

Bakı

şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi sədrlik edən X.Hacıyev, hakimlər F.Babayev, B.Qəribov, R.Qvaladze, E.Məmmədov, S.Salmanova (məruzəçi-hakim), Ə.Sultanovdan ibarət tərkibdə,

İ.İsmayılovun katibliyi ilə,

sorğuverən orqanın qanuni nümayəndəsi, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi B.Əsədovun,

cavabverən orqanın qanuni nümayəndəsi, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Ümumi şöbəsinin müdir müavini İ.Əbdüləzizovun,

ekspertlər: Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi əmək siyasəti idarəsinin rəisi T.Məmmədovanın, Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyi Məhkəmə qərarlarının icrası Baş idarəsinin qərargah rəisi M.Hümbətovun, Bakı Dövlət Universiteti hüquq fakültəsi cinayət hüququ kafedrasının dosenti, hüquq elmləri namizədi R.Şəmsizadənin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinə müvafiq olaraq açıq məhkəmə iclasında konstitusiya məhkəmə icraatı üzrə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin 2001-ci il 16 mart tarixli 5-2/2001 sayılı sorğusu ilə bağlı konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim S.Salmanovanın məruzəsini, tərəflərin nümayəndələri B.Əsədovun, İ.Əbdüləzizovun çıxışlarını, ekspertlər T.Məmmədova, M.Hümbətov və R.Şəmsizadənin rəylərini dinləyib, konstitusiya işinin materiallarına baxaraq, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi

MÜƏYYƏN ETDİ:

Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi sorğusunda Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilmiş şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi müddəasının şərh olunmasını xahiş edir.

İşin materiallarında Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatında düzgünlüyü təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin, Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 49-cu maddəsinin, Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 10,40,41,42,44 və 96-cı maddələrinin rəsmi mətnləri vardır.

Sorğu ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi qeyd edir ki, Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 49-cu maddəsinə əsasən islah işləri iki aydan iki ilədək müddətə təyin edilir, həmin cəza məhkumun iş yeri üzrə çəkilir və islah işlərinə məhkum olmuş şəxsin qazancından dövlət nəfinə beş faizdən iyirmi faizədək məbləğdə pul tutulur.

Məhkəmə tərəfindən təyin edilən cəzaların, o cümlədən islah işləri cəzasının icrası və çəkilməsi qaydalarını və şərtlərini Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsi müəyyən edir. Həmin Məcəllənin 40-cı maddəsinə əsasən islah işləri növündə cəza məhkumun əsas iş yeri üzrə çəkilir.

İslah işləri növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslər məhkum edilməzdən əvvəl işlədikləri vəzifədə və ya işdə qalırlar (Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 41.1-ci maddəsi). Lakin həmin şəxslərin hüquqlarında bir sıra məhdudiyyətlər müəyyən edilir. Belə ki, bu şəxslər başqa vəzifəyə və ya işə yalnız əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş qaydada və ümumi əsaslarla keçirilə bilər, onlar cəza çəkmək üçün müəyyən edilmiş qaydaya riayət etməli, cəzanın bu növünü icra edən məhkəmə icraçısının çağırışına gəlməlidirlər (Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 41.1 və 42.2-ci maddələri). İslah işləri növündə cəzanın icrası şərtlərindən biri kimi məhkum olunmuş şəxsin qazancından cəzanın icrası müddəti ərzində məhkəmənin hökmü ilə müəyyən edilmiş məbləğdə dövlət nəfinə pul tutulması müəyyənləşdirilmişdir (Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 44.1-ci maddəsi).

Göründüyü kimi, Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsində islah işləri cəzasına məhkum olunmuş şəxslər üçün yuxarıda göstərilənlərdən başqa digər məhdudiyyətlər nəzərdə tutulmamışdır. Bunun əksinə olaraq Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsində əlavə məhdudiyyət kimi islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi göstərilmişdir.

Lakin belə məhdudiyyət Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 10-cu və 44.3-cü maddələri ilə uzlaşmır.

Belə ki, adı çəkilən Məcəllənin 10.2.3-cü maddəsinə əsasən cəzaların icrası və çəkilməsi zamanı məhkumların istirahət etmək hüququ var. Məhz buna görə həmin Məcəllənin 44.3-cü maddəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, islah işləri növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslər əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş

məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər. Xüsusi ilə qeyd edilməlidir ki, azadlıqdan məhrum etməyə məhkum olunmuş və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxslərə də Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 96.5-ci maddəsinə uyğun olaraq hər il əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş ödənişli məzuniyyət verilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin yuxarıda qeyd edilən normalarının təhlili göstərir ki, islah işlərinə məhkum olunmuş şəxslər işəgötürən ilə bağladığı əmək müqaviləsi əsasında cəzasını işlədikləri müəssisədə, əvvəlki vəzifədə və ya işdə qalmaqla çəkirlər. Həmin şəxslərə əmək qanunvericiliyində işçilərə nəzərdə tutulan iş vaxtı, istirahət vaxtı, əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları tətbiq olunur. Bu Məcəllədə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsindən fərqli olaraq məhkumların Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsi ilə təmin olunan istirahət hüququnun məhdudlaşdırılmasına dair heç bir müddəə yoxdur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə əsasən hər kəsin istirahət hüququ vardır. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

Vətəndaşların istirahət hüququ həmçinin «İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə»nin 24-cü maddəsində və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında» Konvensiyasının 3-cü maddəsində təsbit edilmişdir.

Beləliklə, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsində təsbit olunan istirahət hüququnu məhdudlaşdırır. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 71-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən isə insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının həyata keçirilməsini heç kəs məhdudlaşdıra bilməz.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinə və «Konstitusiya Məhkəməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 75, 76, 78, 80-83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar «Azərbaycan» qəzetində və «Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı»nda dərc olunsun.

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

X Ü S U S İ R Ə Y

Hesab edirəm ki, Konstitusiyanın 37-ci maddəsinin II hissəsinin, Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin və Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 44.2 və 44.3-cü maddələrinin müddələrinin aşağıdakı mənada təhlil və şərh edilməsi hüquqa uyğundur.

Konstitusiyanın 37-ci maddəsinin II hissəsinə görə əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

Cəzaların İcrası Məcəlləsi islah işlərinə məhkum olunmuş şəxslər tərəfindən konstitusiya istirahət hüququndan istifadə olunmasını bütövlükdə istisna etmir. Həmin Məcəllənin 44.2-ci maddəsinə əsasən islah işləri növündə cəzanın icrası müddəti məhkumun ümumi iş stajına daxil edilir. Bu Məcəllənin 44.3-cü maddəsi bu şəxslərin məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququnun müəyyən edilməsini əmək qanunvericiliyinin öhdəsinə buraxır. Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə isə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir. Beləliklə, əmək qanunvericiliyi digər növ məzuniyyətlərə toxunmadan islah işlərinə məhkum olunmuş şəxslər üçün nəinki ödənişli məzuniyyəti nəzərdə tutmamış, hətta onların cəza çəkdiyi müddəti belə məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil etməmişdir.

Bu hal hər şeydən əvvəl Konstitusiyanın müddələrindən irəli gəlir. Belə ki, Konstitusiyanın 80-ci maddəsinə əsasən Konstitusiyanın və qanunların pozulması, o cümlədən Konstitusiyada və qanunlarda nəzərdə tutulan hüquqlardan sui-istifadə və ya vəzifələrin yerinə yetirilməməsi qanunla müəyyən edilən məsuliyyətə səbəb olur.

Məlumdur ki, hüquqi məsuliyyətin hüquq bərpaedici və cəzalandırıcı məzmunu vardır. Cəzalandırıcı məzmun hüquqpozmanın tövsifini, cəzanın və tənbehin fərdiləşdirilməsini, hüquqpozuntusu törətmiş şəxsə qarşı məcbur etmə tədbirlərinin tətbiqini, o cümlədən hüquqların məhdudlaşdırılmasını və s. müəyyən edir.

Cinayət Məcəlləsinin 41-ci maddəsinə görə hər hansı cəza, o cümlədən islah işləri məhkəmə hökmü ilə təyin edilən cinayət-hüquqi xarakterli təbirdir (hüquqda buna həmçinin dövlət məcbur etmə tədbiri də deyirlər). Cəza cinayət törətməkdə təqsirli hesab edilən şəxsə tətbiq olunur və həmin şəxs barəsində bu Məcəllə ilə müəyyən edilən məhrumiyyətlər yaradılmasından və ya onun hüquq və azadlıqlarının məhdudlaşdırılmasından ibarətdir. Cəza sosial ədalətin bərpası, məhkumun islah edilməsi və həm məhkumlar, həm də başqa şəxslər tərəfindən yeni cinayətlərin törədilməsinin qarşısını almaq məqsədi ilə tətbiq edilir.

Hər bir cinayət cəzasının özünəməxsus həcmi, məzmunu və tətbiqinin şərtləri vardır. Qanunverici hər hansı cinayətin törədilməsinə görə məsuliyyət müəyyən edərkən, cəzanın cinayət-hüquqi təbiətini və məqsədlərini rəhbər tutur.

Cinayət Məcəlləsinin 49-cu maddəsindən görüldüyü kimi islah işlərinin cinayət-hüquqi təbiəti əsasən ondan ibarətdir ki, bu cəza şəxsin məhkumluqdan əvvəl hər hansı yerdə işləməsi halının mövcudluğu zamanı tətbiq olunur. Burada şəxsin əvvəldən işləməsi, yəni əmək müqaviləsinin mövcudluğu, məhkəmə tərəfindən islah işləri tətbiq etmək üçün şərtidir. Məhkəmə hökmü əsasında isə şəxs məhkumluqdan əvvəl işlədiyi yer üzrə iki aydan iki ilədək müddətə məcburi işləməli və qazancından dövlət nəfinə beş faizdən iyirmi faizədək məbləğdə pul verməlidir. Məhkum olduğu andan sonra məhkum üçün müəyyən müddətə işləmək və qazancından dövlət nəfinə müəyyən faiz ödəmək məcburidir.

Qeyd edilənlər islah işlərinin cəzanın növü kimi həm məzmununu, həm də məcburi xarakterini göstərir. Məlumdur ki, cəzanın məcburi xarakteri isə məhkum olunmuş şəxsin ona qarşı tətbiq edilən cəza ilə bağlı müəyyən məhrumiyətlərə və ya məhdudiyətlərə dözmək borcunu da əhatə edir.

Bununla belə, heç kəs qanunla müəyyən olunmuş cəzanın hüdudları və keyfiyyəti təsvirindən kənara çıxıb bilməz. Buna görə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmayan və cinayət cəzasının dövlət məcbur etmə tədbirinə daxil olmayan məhkumun hər hansı hüquqdan məhrum edilməsi və ya hər hansı hüququnun məhdudlaşdırılması qanunsuzdur.

Məsələn, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ömürlük azadlıqdan məhrum etmə növlərində cəzaya məhkum olunmuş şəxslərin qanunvericiliyimizə görə məhkəmənin hökmü əsasında cəzanın cinayət-hüquqi təbiətinə aid azadlıq hüququ məhdudlaşdırılır və bu da dövlət məcbur etmə tədbirlərinin həyata keçirilməsi ilə təmin olunur. Lakin bu, o demək deyil ki, məhkum olunmuş şəxsin cəzanın cinayət-hüquqi təbiətinə zidd olmayan digər hüquqları da məhdudlaşdırılmalıdır. Əksinə, qanunverici Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 96-cı maddəsində bu kateqoriyalı şəxslərin əmək şəraitini tənzimləyən müddəaları qəbul edir və konkret olaraq nəzərə almışdır ki, əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan məhkumlar hər il əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş ödənişli məzuniyyətdən istifadə hüququna malikdirlər. Belə hüququn olması azadlıqdan məhrum etmə cəzasının cinayət-hüquqi təbiətinə xələl gətirmir.

Hər hansı növ cinayət cəzası müəyyən müddətə tətbiq olunur. Bu müddət qurtarmadan cəza (onun cinayət-hüquqi təbiəti də) qüvvədədir. Cəza, o cümlədən islah işləri məhkəmə tərəfindən təyin olunur, cəzadan azad edilməsi, cəzanın çəkilməmiş hissəsini daha yüngül cəza növü ilə əvəzi və ya cəzanın çəkilməsinin təxirə salınması da yalnız məhkəmə tərəfindən həyata keçirilə bilər (Cinayət Məcəlləsinin 76 - 80-ci maddələri). Cinayət cəzasının icrasının başqa cür dəyişdirilməsi və ya dayandırılması qanunvericiliyimizdə müəyyən olunmamışdır. Bu mənada islah işlərinə (iş yeri üzrə məcburi əməyə və dövlət nəfinə qazancından faiz verməyə) məhkum olunmuş şəxslərin ödənişli məzuniyyətə çıxmalarının qanunverici tərəfindən müəyyən olunmaması təsadüf kimi qəbul edilə bilməz.

Qanunverici cinayət cəzasına məhkum olunmuş şəxslərin bəzi hüquqlarının məhdudlaşdırılması barədə müxtəlif qanunlarda müvafiq müddəalar nəzərdə tutmuşdur. Məsələn, məlumdur ki, cinayət törətməyə görə hər hansı və ya konkret

cəzaya məhkum olunmuş şəxslər «Dövlət qulluğu haqqında» Qanunun 33-cü maddəsinə əsasən dövlət qulluqçusu, «Məhkəmələr və hakimlər haqqında» Qanunun 93-cü maddəsinə əsasən hakim, «Notariat haqqında» Qanunun 3-cü maddəsinə əsasən notarius, «Vəkillər və vəkillik fəaliyyəti haqqında» Qanunun 8-ci maddəsinə əsasən vəkil ola bilməzlər. Cinayət törədərək məhkum olunmuş şəxslərin müəyyən hüquqlarının qanunvericiliklə məhdudlaşdırılması həmçinin «Prokurorluq haqqında», «Polis haqqında» və başqa qanunlarda da nəzərdə tutulmuşdur.

Bəzi digər növ cəzalarda olduğu kimi islah işlərinə məhkum olunmuş şəxslər də cəzanı çəkdikləri müddətdə Konstitusiyanın 28-ci maddəsinin III hissəsində nəzərdə tutulan azadlıq hüququnun Azərbaycan Respublikasının ərazisindən kənara getmək hissəsini həyata keçirməkdə sərbəst deyildirlər. Onların bu hüququ «Ölkədən getmək, ölkəyə gəlmək və pasportlar haqqında» Qanunun 1-ci maddəsinə görə cəza çəkilib qurtaranadək yaxud cəzadan azad edilənədək məhdudlaşdırıla bilər.

Qanunverici tərəfindən məhkum olunmuş şəxslərin müvafiq vəzifəyə irəli çəkilməsi, müəyyən vəzifələri tutması, vəzifə funksiyalarının icrası prosesi ilə bağlı bir sıra hallarda məhdudiyyətlər barədə çoxsaylı normaların müəyyən edildiyinə də diqqət yetirmək lazımdır. Bütün bunlar məhkum olunmuş şəxslərin bəzi hüquqlarının məhdudlaşdırılmasını ehtiva etsə də, həm hüquqi, həm də sosial ədalət baxımından düzgün hesab edilməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin onların məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi barədə norma da bu qəbildən olan normalardan biridir və cinayət cəzasının məqsədinə xidmət edir.

Ödənişli məzuniyyət hüququ vətəndaşın doğulduğu andan etibarən əldə etdiyi təbii hüququ deyil. Qanunvericilikdə bu hüququn əldə edilməsinin müvafiq şərtləri nəzərdə tutulmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 131-ci maddəsinə əsasən işçiyə ödənişli məzuniyyətin verilməsi üçün əmək müqaviləsinin bağlanması, bəzi kateqoriyadan olan şəxslər istisna olmaqla (həmin maddənin dördüncü hissəsi) müəssisədə azı 6 ay faktiki işlənməsi, ödənişli məzuniyyət hüququ verən iş ilinin başlanması və məzuniyyətin vaxtının işgötürənlə işçi arasında qarşılıqlı razılaşdırılması kimi şərtləri vardır.

Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin müddəasını nəzərə alaraq haqqında islah işlərinə məhkum olunma barədə məhkəmənin hökmünün olmaması əmək müqaviləsi ilə işləyən işçinin ödənişli məzuniyyət hüququndan istifadə etməsinin əlavə bir şərti kimi qəbul edilə bilər.

Zənnimcə, cinayət törətmiş şəxslər üçün müəyyən hüquqların məhdudlaşdırılmasına dair yuxarıda göstərilmiş bəzi qanunvericilik aktlarının müddəaları Konstitusiyaya zidd hesab edilə bilməyəcəyi kimi, Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin onların məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi barədə müddəa da Konstitusiyaya zidd hesab edilə bilməz. Cinayət törətmiş şəxslərin bəzi hüquqlarının, o cümlədən islah işlərinə məhkum olunmuş şəxslərin ödənişli məzuniyyət hüququnun məhdudlaşdırılması hüquqi cəhətdən Konstitusiyanın 80-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müddəa ilə tam uzlaşır.

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI
KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSİ PLENUMUNUN**

QƏRARI

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına uyğunluğunun yoxlanılmasına dair

21 iyun 2010-cu

il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi F.Abdullayev (sədrlik edən), hakimlər F.Babayev, S.Həsənova, İ.Nəcəfov, S.Salmanova (məruzəçi-hakim), Ə.Sultanovdan ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi İ.İsmayılovun,

sorğuverən orqanın nümayəndəsi Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə müvəkkili (Ombudsman) Aparatının Elmi-Analitik sektorunun müdiri M.Məmmədovun,

cavabverən orqanın nümayəndəsi Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının əməkdaşı H.Seyidin,

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

mütəxəssislər Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi, hüquq elmləri namizədi B.Əsədovun, Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyi Penitensiar Xidmətinin Kadrlar İdarəsinin rəis müavini, hüquq elmləri üzrə fəlsəfə doktoru, dosent Z.Dadaşovun, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Əməyin ödənilməsi və əmək münasibətləri sektorunun müdiri Ə.Məhərrəmovun, Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının Hüquq şöbəsinin müdir əvəzi L.Acalovanın iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII hissəsinə müvafiq olaraq konstitusiyaya məhkəmə icraatı üzrə açıq məhkəmə

iclasında Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə müvəkkilinin (Ombudsmanın) 31 mart 2010-cu il tarixli sorğusu əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin üçüncü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim S.Salmanovanın məruzəsini, sorğuverənin və cavabverənin nümayəndələrinin, ekspertin, mütəxəssislərin çıxışlarını dinləyib, işin materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

MÜƏYYƏN ETDİ:

Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə müvəkkili (Ombudsman) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra - "Konstitusiya Məhkəməsi") sorğu verərək 01 fevral 1999-cu il tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra - "Əmək Məcəlləsi") 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra - "Konstitusiya") 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş etmişdir.

Əmək Məcəlləsinin göstərilən normasına əsasən yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Sorğuverənin qənaətinə görə Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsi 18 yaşınadək işçilərin bərabər mənafeələrə bərabər münasibət bəslənilməsi prinsipini pozaraq əmək və sosial təminat hüquqlarının dairəsini məhdudlaşdırır, normativ-hüquqi akta qarşı irəli sürülən haqq-ədalət meyarlarına cavab vermir və Konstitusiyanın yuxarıda göstərilən maddələrinə uyğun deyildir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, sorğuda qaldırılan məsələnin həlli ilə bağlı, ilk növbədə Konstitusiyanın, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq hüquqi aktların və əmək qanunvericiliyinin bəzi normaları nəzərdən keçirilməlidir.

Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə əsasən hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir. Dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi,

milli, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır, heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz. 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 (35-ci maddənin II, IV, VI hissələri).

Konstitusiyanın 71-ci maddəsinin I və II hissələrinə görə Konstitusiyada təsbit edilmiş insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını gözləmək və qorumaq qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının borcudur. İnsan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının həyata keçirilməsini heç kəs məhdudlaşdırma bilməz.

Konstitusiyanın 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olaraq normativ hüquqi aktlar hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafelərə bərabər münasibətə) əsaslanmalı, qanunlar Konstitusiyaya zidd olmamalıdır.

Hər hansı ayrı-seçkilik olmadan əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi beynəlxalq hüquqi aktlarda da aparıcı yer tutur. İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin 23-cü maddəsinin ikinci bəndində, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsində hər kəsin hər hansı ayrı-seçkilik olmadan bərabər əməyə görə bərabər haqq almaq hüququ təsbit olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının 06 yanvar 2004-cü il tarixli Qanunla tərəfdar çıxdığı Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının "Uşaqların və gənclərin müdafiə hüququ" adlanan 7-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən uşaqların və gənclərin müdafiə hüququnun səmərəli həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədilə Tərəflər öz üzərlərinə, həmçinin gənc işçilərin normal iş saatlarında işgötürənin razılığı ilə peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtı iş gününün tərkib hissəsi kimi müəyyən etmək öhdəliyi götürmüşlər.

Milli qanunvericilikdə fiziki şəxslərin əməyə olan qabiliyyətlərinin tətbiqi ilə bağlı yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən aparıcı normativ-hüquqi akt Əmək Məcəlləsidir. Bu Məcəllə fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir.

Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsi Məcəllənin əsasını təşkil edən prinsipləri, o cümlədən, əmək münasibəti tərəflərinin hüquq bərabərliyini, onların mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunmasını əks etdirir. Qeyd olunan prinsiplərə əsasən əmək münasibətlərində tərəflər – işçi və işgötürən bərabər hüquq və vəzifələrə malikdir. Əmək Məcəlləsi həm işçinin, həm də işgötürənin hüquqlarını müdafiə edir və tərəflərdən hər hansı birinə üstünlük verilməsi yolverilməzdir.

Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 5-ci bəndində qeyd olunur ki, işçiyə yeni peşəöyrətmənin və ya ixtisasa yiyələnmənin şərtləri, qaydaları, müddəti və tərəflərin öhdəlikləri əldə edilən razılıq əsasında bağlanan müvafiq müqavilə və yaxud əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir. Başqa sözlə, işçinin peşə

və ixtisas artırma ilə bağlı hüququnun reallaşması işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı əsasında baş verir. Məcəllənin 9-cu maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarından biri peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaqdır.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsiplərindən biri də əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyidir. Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinə əsasən əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai – sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır. Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, ayrı-ayrı kateqoriya şəxslərə əmək münasibətlərində müəyyən güzəştlərin, imtiyazların verilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Bu, cəmiyyətin sosial müdafiəyə daha çox ehtiyacı olan üzvlərinə, o cümlədən, qadınlara, əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud, yaşı 18-dən az olan şəxslərə dövlətin xüsusi qayğısı ilə şərtlənir.

Qanunvericinin belə şəxslərə imtiyazlı münasibətinin ifadə edildiyi “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının 02 iyul 2001-ci il tarixli Qanununun 9-cu maddəsinə əsasən dövlət əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən, əlillərin və sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşınadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlərə, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqları tərbiyə edən valideynlərə, pensiya yaşına iki ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verir.

Əmək Məcəlləsində belə kateqoriyaya aid olan sosial qruplardan biri kimi yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyindən istifadənin fərqli qaydaları müəyyən olunmuşdur. Məcəllənin “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri” adlanan otuz səkkizinci fəslində bu kateqoriya şəxslərin işə qəbulu, iş vaxtı, işdən azad edilməsi ilə bağlı digərlərindən fərqli imtiyazlı qaydalar nəzərdə tutulmuşdur. Belə imtiyazlardan biri də onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması ilə bağlıdır. Sözügedən fəslə daxil olan 247-ci maddənin 2-ci hissəsinə görə işəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir. Həmin maddənin 3-cü hissəsi müəyyən edir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Lakin 3-cü hissənin ikinci cümləsində göstərilir

ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Sonuncu müddəanın məzmunundan belə çıxır ki, əgər işəgötürən razılıq verməzsə, peşə hazırlığına sərf edilən vaxt iş vaxtı kimi nəzərə alınmaz.

Əmək qanunvericiliyində belə məzmunlu normanın əks olunması yaşı 18-dən az olan şəxsləri digər şəxslərdən daha əlverişsiz vəziyyətdə qoymaqla, ilk növbədə həmin normanın daxil olduğu fəslin məqsədləri və əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi ilə uzlaşmır. Belə ki, Əmək Məcəlləsi yaşı 18-dən yuxarı olan şəxslərə münasibətdə iş saatlarında peşə hazırlığına sərf edilən vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınmasını birbaşa olaraq işəgötürənin iradəsindən deyil, tərəflərin razılaşmasından asılı etmişdir (Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsi). Lakin mübahisələndirilən norma 18 yaşınadək şəxslərin iş saatlarında peşə hazırlığına sərf edilən vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınb-alınmamasını birtərəfli qaydada işəgötürənin iradəsindən asılı etmişdir. Halbuki, 247-ci maddənin əks olduğu Əmək Məcəlləsinin 38-ji fəslinin adından və məzmunundan da görüldüyü kimi həmin fəsil yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ ilə bağlı daha əlverişli təminat mexanizmlərinin yaradılması məqsədlərinə xidmət edir.

Həmçinin qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 179-cu maddəsinin 2-ci hissəsinin "h" bəndi işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərilmiş işçinin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlanması barədə məcburi göstəriş nəzərdə tutur. Bu mənada istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərilmiş bütün işçilərin orta əmək haqları saxlanıldığı halda, yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınmasının işəgötürənin razılığından asılı edilməsi məntiqi baxımdan da əsaslı görünür.

Beləliklə, Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki "işəgötürənin razılığı ilə" ifadəsi yaşı 18-dək olan şəxsləri digər şəxslərlə münasibətdə əlverişsiz vəziyyətdə qoymaqla Konstitusiyanın 25-ci maddəsində müəyyən olunmuş hamının qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyi, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyi təminatını pozmuş olur. Eyni zamanda, göstərilən müddəa Konstitusiyanın 149-cu maddəsində təsbit edilmiş normativ-hüquqi aktların hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafeələrə bərabər münasibətə) əsaslanmalı olması, qanunların Konstitusiyaya zidd olmaması kimi mühüm prinsiplərə uyğun hesab edilə bilməz. Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsinin mövcud redaksiyası nəinki bərabər mənafeələrə, hətta digərləri ilə müqayisədə daha həssas yanaşma tələb edən 18 yaşınadək şəxslərin mənafeyinə qeyri-bərabər münasibəti özündə ehtiva edir.

Digər tərəfdən, Azərbaycan Respublikasının hüquq sisteminin tərkib hissəsi olan Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının yuxarıda qeyd olunan 7-ci maddəsinin 6-cı bəndindən də görünür ki, Azərbaycan Respublikası öz üzərinə iş saatlarında gənc işçilərin işəgötürənin razılığı ilə peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtın iş vaxtı kimi müəyyən edilməsi barədə öhdəlik götürmüşdür. Xartiyanın bu müddəası ilə bağlı bir mühüm məqam xüsusi vurğulanmalıdır ki, burada da işəgötürənin razılığı tələb olunur, lakin belə

razılıq birmənalı şəkildə peşə hazırlığına ayrılan vaxtın iş vaxtı kimi müəyyən edilməsinə deyil, iş saatlarında gənc işçilərin peşə hazırlığına buraxılmasına münasibətdə nəzərdə tutulur. Başqa sözlə, həmin müddəalara əsasən əgər işəgötürən gənc işçinin iş saatlarında peşə hazırlığına getməsinə razılıq vermişdirsə, buna ayrılan vaxtı iş vaxtı kimi nəzərə almalıdır.

Konstitusiyanın 12-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən bu Konstitusiyada sadalanan insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqları Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə uyğun tətbiq edilir.

Konstitusiyanın 148-ci maddəsinin II hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının hüquq sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir.

Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi, həmçinin əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

Konstitusiyanın 151-ci maddəsinə müvafiq olaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sistemində daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (Konstitusiya və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir.

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu belə nəticəyə gəlir ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki “işəgötürənin razılığı ilə” müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olmayan hesab edilməlidir. Eyni zamanda, bu hal göstərilən müddəanın Konstitusiyanın 130-cu maddəsinin X hissəsinə müvafiq olaraq qüvvədən düşməsinə əsas olduğundan Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu mübahisələndirilən normanın əlavə olaraq Konstitusiyanın sorğuda göstərilən 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasına zərurət olmadığını hesab edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII, IX və X hissələrini, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 52, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

QƏRARA ALDI:

1. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSİ PLENUMUNUN

QƏRARI

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına uyğunluğunun yoxlanılmasına dair

21 iyun 2010-cu

il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi F.Abdullayev (sədrlik edən), hakimlər F.Babayev, S.Həsənova, İ.Nəcəfov, S.Salmanova (məruzəçi-hakim), Ə.Sultanovdan ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi İ.İsmayılovun,

sorğuverən orqanın nümayəndəsi Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə müvəkkili (Ombudsman) Aparatının Elmi-Analitik sektorunun müdiri M.Məmmədovun,

cavabverən orqanın nümayəndəsi Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının əməkdaşı H.Seyidin,

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

mütəxəssislər Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi, hüquq elmləri namizədi B.Əsədovun, Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyi Penitensiar Xidmətinin Kadrlar İdarəsinin rəis müavini, hüquq elmləri üzrə fəlsəfə doktoru, dosent Z.Dadaşovun, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Əməyin ödənilməsi və əmək münasibətləri sektorunun müdiri Ə.Məhərrəmovun, Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının Hüquq şöbəsinin müdir əvəzi L.Acalovanın iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII hissəsinə müvafiq olaraq konstitusiya məhkəmə icraatı üzrə açıq məhkəmə iclasında Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə müvəkkilinin (Ombudsmanın) 31 mart 2010-cu il tarixli sorğusu əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin üçüncü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim S.Salmanovanın məruzəsini, sorğuverənin və cavabverənin nümayəndələrinin, ekspertin, mütəxəssislərin çıxışlarını dinləyib, işin materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

MÜƏYYƏN ETDİ:

Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə müvəkkili (Ombudsman) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra - "Konstitusiya Məhkəməsi") sorğu verərək 01 fevral 1999-cu il

tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra - "Əmək Məcəlləsi") 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra - "Konstitusiya") 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş etmişdir.

Əmək Məcəlləsinin göstərilən normasına əsasən yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Sorğuverənin qənaətinə görə Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsi 18 yaşınadək işçilərin bərabər mənafeələrə bərabər münasibət bəslənməsi prinsipini pozaraq əmək və sosial təminat hüquqlarının dairəsini məhdudlaşdırır, normativ-hüquqi akta qarşı irəli sürülən haqq-ədalət meyarlarına cavab vermir və Konstitusiyanın yuxarıda göstərilən maddələrinə uyğun deyildir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, sorğuda qaldırılan məsələnin həlli ilə bağlı, ilk növbədə Konstitusiyanın, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq hüquqi aktların və əmək qanunvericiliyinin bəzi normaları nəzərdən keçirilməlidir.

Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə əsasən hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir. Dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır, heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz. 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 (35-ci maddənin II, IV, VI hissələri).

Konstitusiyanın 71-ci maddəsinin I və II hissələrinə görə Konstitusiyada təsbit edilmiş insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını gözləmək və qorumaq qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının borcudur. İnsan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının həyata keçirilməsini heç kəs məhdudlaşdırma bilməz.

Konstitusiyanın 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olaraq normativ hüquqi aktlar hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafeələrə bərabər münasibətə) əsaslanmalı, qanunlar Konstitusiyaya zidd olmamalıdır.

Hər hansı ayrı-seçkilik olmadan əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi beynəlxalq hüquqi aktlarda da aparıcı yer tutur. İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin 23-cü maddəsinin ikinci bəndində, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsində hər kəsin hər hansı ayrı-seçkilik olmadan bərabər əməyə görə bərabər haqq almaq hüququ təsbit olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının 06 yanvar 2004-cü il tarixli Qanunla tərəfdar çıxdığı Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının "Uşaqların və gənclərin müdafiə hüququ" adlanan 7-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən uşaqların və gənclərin müdafiə hüququnun səmərəli həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədilə Tərəflər öz üzərlərinə, həmçinin gənc işçilərin normal iş saatlarında işəgötürənin razılığı ilə peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtı iş gününün tərkib hissəsi kimi müəyyən etmək öhdəliyi götürmüşlər.

Milli qanunvericilikdə fiziki şəxslərin əməyə olan qabiliyyətlərinin tətbiqi ilə bağlı yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən aparıcı normativ-hüquqi akt Əmək Məcəlləsidir. Bu Məcəllə fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir.

Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsi Məcəllənin əsasını təşkil edən prinsipləri, o cümlədən, əmək münasibəti tərəflərinin hüquq bərabərliyini, onların mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunmasını əks etdirir. Qeyd olunan prinsiplərə əsasən əmək münasibətlərində tərəflər – işçi və işəgötürən bərabər hüquq və vəzifələrə malikdir. Əmək Məcəlləsi həm işçinin, həm də işəgötürənin hüquqlarını müdafiə edir və tərəflərdən hər hansı birinə üstünlük verilməsi yolverilməzdir.

Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 5-ci bəndində qeyd olunur ki, işçiyə yeni peşəöyrətmənin və ya ixtisasa yiyələnmənin şərtləri, qaydaları, müddəti və tərəflərin öhdəlikləri əldə edilən razılıq əsasında bağlanan müvafiq müqavilə və yaxud əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir. Başqa sözlə, işçinin peşə və ixtisas artırma ilə bağlı hüququnun reallaşması işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı əsasında baş verir. Məcəllənin 9-cu maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarından biri peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaqdır.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsiplərindən biri də əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyidir. Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinə əsasən əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai – sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır. Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, ayrı-ayrı kateqoriya şəxslərə əmək münasibətlərində müəyyən güzəştlərin, imtiyazların verilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Bu, cəmiyyətin sosial müdafiəyə daha çox ehtiyacı

olan üzvlərinə, o cümlədən, qadınlara, əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud, yaşı 18-dən az olan şəxslərə dövlətin xüsusi qayğısı ilə şərtlənir.

Qanunvericinin belə şəxslərə imtiyazlı münasibətinin ifadə edildiyi "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının 02 iyul 2001-ci il tarixli Qanununun 9-cu maddəsinə əsasən dövlət əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən, əlillərin və sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşınadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlərə, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqları tərbiyə edən valideynlərə, pensiya yaşına iki ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verir.

Əmək Məcəlləsində belə kateqoriyaya aid olan sosial qruplardan biri kimi yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyindən istifadənin fərqli qaydaları müəyyən olunmuşdur. Məcəllənin "Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri" adlanan otuz səkkizinci fəslində bu kateqoriya şəxslərin işə qəbulu, iş vaxtı, işdən azad edilməsi ilə bağlı digərlərindən fərqli imtiyazlı qaydalar nəzərdə tutulmuşdur. Belə imtiyazlardan biri də onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması ilə bağlıdır. Sözügedən fəslə daxil olan 247-ci maddənin 2-ci hissəsinə görə işəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir. Həmin maddənin 3-cü hissəsi müəyyən edir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Lakin 3-cü hissənin ikinci cümləsində göstərilir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Sonuncu müddəanın məzmunundan belə çıxır ki, əgər işəgötürən razılıq verməzsə, peşə hazırlığına sərf edilən vaxt iş vaxtı kimi nəzərə alınmaz.

Əmək qanunvericiliyində belə məzmunlu normanın əks olunması yaşı 18-dən az olan şəxsləri digər şəxslərdən daha əlverişsiz vəziyyətdə qoymaqla, ilk növbədə həmin normanın daxil olduğu fəslin məqsədləri və əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi ilə uzlaşmır. Belə ki, Əmək Məcəlləsi yaşı 18-dən yuxarı olan şəxslərə münasibətdə iş saatlarında peşə hazırlığına sərf edilən vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınmasını birbaşa olaraq işəgötürənin iradəsindən deyil, tərəflərin razılaşmasından asılı etmişdir (Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsi). Lakin mübahisələndirilən norma 18 yaşınadək şəxslərin iş saatlarında peşə hazırlığına sərf edilən vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınb-alınmamasını birtərəfli qaydada işəgötürənin iradəsindən asılı etmişdir. Halbuki, 247-ci maddənin əks olunduğu Əmək Məcəlləsinin 38-ji fəslinin adından və məzmunundan da

göründüyü kimi həmin fəsil yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ ilə bağlı daha əlverişli təminat mexanizmlərinin yaradılması məqsədlərinə xidmət edir.

Həmçinin qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 179-cu maddəsinin 2-ci hissəsinin "h" bəndi işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərilmiş işçinin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlanması barədə məcburi göstəriş nəzərdə tutur. Bu mənada istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərilmiş bütün işçilərin orta əmək haqları saxlanıldığı halda, yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınmasının işəgötürənin razılığından asılı edilməsi məntiqi baxımdan da əsaslı görünür.

Beləliklə, Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki "işəgötürənin razılığı ilə" ifadəsi yaşı 18-dək olan şəxsləri digər şəxslərlə münasibətdə əlverişsiz vəziyyətdə qoymaqla Konstitusiyanın 25-ci maddəsində müəyyən olunmuş həminin qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyi, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyi təminatını pozmuş olur. Eyni zamanda, göstərilən müddəə Konstitusiyanın 149-cu maddəsində təsbit edilmiş normativ-hüquqi aktların hüquqa və haqq-ədələtə (bərabər mənafeələrə bərabər münasibətə) əsaslanmalı olması, qanunların Konstitusiyaya zidd olmaması kimi mühüm prinsiplərə uyğun hesab edilə bilməz. Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsinin mövcud redaksiyası nəinki bərabər mənafeələrə, hətta digərləri ilə müqayisədə daha həssas yanaşma tələb edən 18 yaşınadək şəxslərin mənafeyinə qeyri-bərabər münasibəti özündə ehtiva edir.

Digər tərəfdən, Azərbaycan Respublikasının hüquq sisteminin tərkib hissəsi olan Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının yuxarıda qeyd olunan 7-ci maddəsinin 6-cı bəndindən də görünür ki, Azərbaycan Respublikası öz üzərinə iş saatlarında gənc işçilərin işəgötürənin razılığı ilə peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtın iş vaxtı kimi müəyyən edilməsi barədə öhdəlik götürmüşdür. Xartiyanın bu müddəası ilə bağlı bir mühüm məqam xüsusi vurğulanmalıdır ki, burada da işəgötürənin razılığı tələb olunur, lakin belə razılıq birmənalı şəkildə peşə hazırlığına ayrılan vaxtın iş vaxtı kimi müəyyən edilməsinə deyil, iş saatlarında gənc işçilərin peşə hazırlığına buraxılmasına münasibətdə nəzərdə tutulur. Başqa sözlə, həmin müddəalara əsasən əgər işəgötürən gənc işçinin iş saatlarında peşə hazırlığına getməsinə razılıq vermişdirsə, buna ayrılan vaxtı iş vaxtı kimi nəzərə almalıdır.

Konstitusiyanın 12-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən bu Konstitusiyada sadalanan insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqları Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə uyğun tətbiq edilir.

Konstitusiyanın 148-ci maddəsinin II hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının hüquq sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir.

Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi, həmçinin əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

Konstitusiyanın 151-ci maddəsinə müvafiq olaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sistemində daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (Konstitusiya və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir.

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu belə nəticəyə gəlir ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki "işəgötürənin razılığı ilə" müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olmayan hesab edilməlidir. Eyni zamanda, bu hal göstərilən müddəanın Konstitusiyanın 130-cu maddəsinin X hissəsinə müvafiq olaraq qüvvədən düşməsinə əsas olduğundan Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu mübahisələndirilən normanın əlavə olaraq Konstitusiyanın sorğuda göstərilən 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasına zərurət olmadığını hesab edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII, IX və X hissələrini, "Konstitusiya Məhkəməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 52, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki "işəgötürənin razılığı ilə" müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc olunduğu gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar «Azərbaycan», «Respublika», «Xalq qəzeti», «Bakinski raboçi» qəzetlərində və «Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı»nda dərc edilsin.

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

Sədrlik edən

Fərhad Abdullayev

2. Qərar dərc olunduğu gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar «Azərbaycan», «Respublika», «Xalq qəzeti», «Bakinski raboçi» qəzetlərində və «Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı»nda dərc edilsin.

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

Sədrlik edən

Fərhad Abdullayev

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI
KONSTITUSİYA MƏHKƏMƏSİ PLENUMUNUN**

Q Ə R A R I

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

15 iyul 2011-ci

il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədrlik edən), Sona Salmanova, Fikrət Babayev, Sədabə 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 konstitusiyaya icraatı üzrə açıq məhkəmə iclasında Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin 18 fevral 2011-ci il tarixli, 2(103)-745/2011 sayılı müraciəti əsasında konstitusiyaya işinə baxdı.

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

M Ü Ə Y Y Ə N E T D İ :

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 Konstitusiyaya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiyaya 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 qəsdli nəticəsində əmələ gəlmiş zərərdən başqa, zərərçəkənin günahının dərəcəsiindən 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 qəsdli nəticəsində əmələ gəlmiş zərərdən başqa, zərərçəkənin günahının dərəcəsiindən 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 daşıyarsa, işəgötürən təqsirinin olub-olmamasından asılı olmayaraq, məsuliyyət daşmalıdır.

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 əlaqədərdir. 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 gec 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 ziyanı 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.

Göründüyü kimi, işəgötürənin və işçinin bir-birinə ziyan vurmaları 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 daşmasına 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 şərtidir 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 həcmnin 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 məbləğində 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 olduğu 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

Q Ə R A R A A L D I :

1.Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsində nəzərdə tutulan əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərəərə 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.

Sədrlik **edən**
Abdullayev

Fərhad