**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI**

**KONSTİTUSİYA MƏHKƏMƏSİNİN**

**QƏRARI**

*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 Konstitusiya 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 şöbəsin 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 konstitusiya 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, 05-4\99 saylı sorğusu ilə bağlı konstitusiya 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 Konstitusiya Məhkəməsi

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

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 işdənçıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir. Bu müddəalardan istisnanı 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 istifdə 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 məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərnin 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 ayrıseçkilik 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 mənafelərə 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 Qanunun 75,76,78,80,82,83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi

**QƏRARA ALDI:**

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.