**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası**

**Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin, 294 və 296-cı maddələrinin şərh edilməsinə dair*

**30 iyul 2021-ci il                                                              Bakı şəhəri**

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

məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 33-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, xüsusi konstitusiya icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin, 294 və 296-cı maddələrinin şərh edilməsinə dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim C.Qaracayevin məruzəsini, maraqlı subyektlərin nümayəndələri Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Cinayət Kollegiyasının sədri E.Rəhimovun və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Sosial qanunvericilik şöbəsinin müdiri A.Vəliyevin, mütəxəssis Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasının sədri S.Hacıyevin mülahizələrini, ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq üzrə elmlər doktoru, professor A.Qasımovun rəyini və iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) müraciət edərək Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra – Mülki Məcəllə) 43.1, 44.1, 53 və 59.1-ci maddələri ilə əlaqəli şəkildə, eləcə də Əmək Məcəlləsinin 294 və 296-cı maddələrinin şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdə qeyd olunur ki, məhkəmənin icraatında olan mülki işin materiallarına görə, iddiaçı A.Balayeva cavabdeh “Atabank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinə qarşı işə bərpa və məcburi işburaxmaya görə əmək haqqının ödənilməsi tələbinə dair ərizə ilə Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinə müraciət etmişdir.

İddiaçı ərizəsində bildirmişdir ki, 19 may 2010-cu il tarixindən cavabdehin “Yeni Həyat” filialında müştəri xidməti şöbəsində mütəxəssis kimi əmək fəaliyyətinə başlamış, cavabdehin 11 mart 2019-cu il tarixli əmri ilə əmək fəaliyyətini “Səbail” filialında davam etdirmiş, 22 noyabr 2019-cu il tarixli, 1434 saylı əmrlə isə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” bəndinə əsasən xitam verilmişdir.

İddiaçı fəaliyyət göstərdiyi filialın ləğv olunmasının cavabdeh tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarını müəyyən edən Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” bəndinin təsiri altına düşmədiyini, filialın hüquqi şəxs olmadığını, onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin tərəfi olan cavabdehin ləğv olunmadığını, bu səbəbdən də onunla əmək müqaviləsinə istinad olunan əsasla xitam verilməsinin qanunsuz olduğunu bildirərək, həmin əmrin ləğv edilməsi və vəzifəsinə bərpa olunaraq məcburi işburaxmaya görə əmək haqqının ödənilməsini xahiş etmişdir.

Birinci instansiya məhkəməsində aparılan icraat zamanı cavabdeh iddia müddətinin tətbiqinə dair ərizə verərək iddiaçının tələbinə münasibətdə Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş 1 aylıq müddətin tətbiq edilməsini və iddia tələbinin rədd edilməsini xahiş etmiş, məhkəmə isə müddəti tətbiq edərək iddianı rədd etmişdir.

İddiaçı qətnamə ilə razılaşmayaraq apellyasiya şikayəti vermişdir.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi işə baxarkən belə qənaətə gəlmişdir ki, Əmək Məcəlləsində müəssisə və filiala verilən anlayışla Mülki Məcəllədə hüquqi şəxslə onun filialına verilən anlayışlar arasında aşkar ziddiyyət mövcuddur.

Eyni zamanda müraciətedən hesab edir ki, əmək mübahisələrinə baxılarkən fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanların dairəsini müəyyən edən Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsi və bu mübahisələrin həllində tətbiq olunan iddia müddətlərini tənzimləyən Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsi məhkəmə təcrübəsində fərqli yanaşmalara səbəb olmuşdur.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 4-cü hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, mübahisə zamanı məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır.

Əmək mübahisələri ilə bağlı işlərin təhlili göstərir ki, işə bərpa, əmək haqqı və sair bu qəbildən olan mübahisələrlə bağlı iddiaçılar (işçilər) məhkəməyə müraciət etməzdən öncə, bir qayda olaraq, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə (bundan sonra – Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti) müraciət edirlər. Bu isə fərdi əmək mübahisələri zamanı qeyd edilən Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin mübahisələrə məhkəməyə qədər baxan orqan kimi qəbul olunmasını şərtləndirir.

Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 6-cı hissəsinə görə, bu maddədə göstərilən müddətlər üzrlü səbəblərdən – iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarda məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülərsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Müraciətedən Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 6-cı hissəsinin hüquqtətbiqetmə təcrübəsində fərqli yanaşmalara səbəb olduğunu bildirmiş və mübahisə doğuran məsələləri 3 qrupa ayırmışdır:

* fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqan kimi məhkəmələrin də qəbul edilib-edilməməsi;
* buraxılmış müddətin bərpasına dair iddiaçının ərizə verməsinin tələb olunub-olunmaması;
* fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqanın mübahisəyə baxması üçün buraxılmış müddəti bərpa etməli olub-olmaması.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətdə qaldırılan məsələlərlə əlaqədar aşağıdakıların qeyd olunmasını zəruri hesab edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 35-ci maddəsinin I hissəsinə əsasən, əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır.

Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin bəzi müddəalarının şərh edilməsinə dair” 2011-ci il  15 iyul tarixli Qərarında bu hüquqla bağlı formalaşdırdığı hüquqi mövqeyə görə, 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 seçməsi ilə xarakterizə olunur

Ədalətli sosial quruluşun təmin edilməsi prinsipi ədalətli, iqtisadi və sosial qaydalara uyğun olaraq hamının layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsini bəyan edən Konstitusiyanın preambulasından irəli gəlir. Məhz dövlətin effektli sosial siyasəti cəmiyyətdə rifahın və firavanlığın bərqərar edilməsini təmin edir.

Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə müvafiq olaraq, bu Məcəllə əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması, maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi, əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi, əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

Bu prinsiplərdən irəli gələrək qanunverici tərəfindən əmək hüquq münasibətlərinin iştirakçıları arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsi müvafiq hüquq münasibətlərinin bütün iştirakçılarının hüquq və maraqlarının ədalətli və ağlabatan tarazlığı əsasında həyata keçirilməlidir. Bu məqsədə çatmaq üçün Əmək Məcəlləsi həm işçinin, həm də işəgötürənin hüquqlarını müdafiə edir.

Müraciətdə göstərilən müəssisə və hüquqi şəxs ifadələrinə mülki və əmək qanunvericiliklərində fərqli anlayışların verilməsi səbəbindən hüquqtətbiqetmə təcrübəsində yaranan qeyri-müəyyənliklərin aradan qaldırılması ilə bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd edir ki, Mülki Məcəllədə müəyyən olunmuş hüquqi şəxs anlayışı hüququn müxtəlif sahələri ilə bağlı müddəalarda geniş şəkildə istifadə edilir (məsələn, əmək münasibətləri, vergi münasibətləri və s.).

Hüquqi təyinatı fərqli olsa da, hüquqi şəxsin yaradılmasının qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydası mövcuddur. Belə ki, mülki qanunvericiliyə əsasən, hüquqi şəxs qanunla müəyyənləşdirilən qaydada dövlət qeydiyyatından keçmiş, xüsusi yaradılmış elə bir qurumdur ki, mülkiyyətində ayrıca əmlakı vardır, öz öhdəlikləri üçün bu əmlakla cavabdehdir, öz adından əmlak və şəxsi qeyri-əmlak hüquqları əldə etmək və həyata keçirmək, vəzifələr daşımaq, məhkəmədə iddiaçı və ya cavabdeh olmaq hüququna malikdir. Hüquqi şəxsin olduğu yerdən kənarda yerləşən və hüquqi şəxsin mənafelərini təmsil və müdafiə edən ayrıca bölməsi nümayəndəlik sayılır. Hüquqi şəxsin olduğu yerdən kənarda yerləşən və onun funksiyalarının hamısını və ya bir hissəsini, o cümlədən nümayəndəlik funksiyalarını həyata keçirən ayrıca bölməsi filial sayılır. Nümayəndəliklər və filiallar hüquqi şəxs deyildirlər və hüquqi şəxsin təsdiq etdiyi əsasnamələr üzrə fəaliyyət göstərirlər. Nümayəndəliklərin və filialların rəhbərləri hüquqi şəxs tərəfindən təyin edilir və onun etibarnaməsi əsasında fəaliyyət göstərirlər (Mülki Məcəllənin 43.1 və 53-cü maddələri).

Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsində verilən anlayışa görə isə müəssisə mülkiyyətçinin təşkilati-hüquqi formasından, adından və fəaliyyət növündən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaratdığı hüquqi şəxs, onun və xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyidir.

Göründüyü kimi, qanunverici hüquqi şəxsi, onun və xarici hüquqi şəxsin filial və nümayəndəliklərini əmək hüquq münasibətlərinin bərabərhüquqlu subyektləri hesab etmişdir. Bu cür yanaşma Əmək Məcəlləsinin və onun tənzimlədiyi əmək hüquq münasibətlərinin səciyyəvi xüsusiyyətlərindən irəli gəlir.

Belə ki, mülki hüquq münasibətlərində hüquqi şəxs müqavilənin istənilən bərabərhüquqlu tərəfi ola bildiyi halda, əmək hüquq münasibətlərində hüquqi şəxs yalnız işəgötürən qismində çıxış edir.

Mülki hüquq münasibətlərindən fərqli olaraq əmək hüquq münasibətlərinin tərəflərindən biri mütləq fiziki şəxs olur və bu münasibətlərin əsasında müstəsna olaraq fiziki şəxsin əməyi durur.

Həmçinin əmək münasibətlərinin bir tərəfi olan fiziki şəxs, yəni işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmalı və əmək müqaviləsi üzrə şərtləşdirilmiş əmək funksiyalarını şəxsən yerinə yetirməlidir. Münasibətlərin digər subyekti olan işəgötürən isə işçiyə müvafiq işi təqdim etməli, onun sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitində işləməsini təmin etməli və əməyinin qarşılığını ödəməlidir.

Qanunvericinin Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 3-cü hissəsində işəgötürənə verdiyi anlayışa görə, işəgötürən tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə fiziki şəxsdir.

Bununla da qanunverici həm hüquqi şəxs olan mülkiyyətçini, həm də onun struktur bölmələrinin rəhbərlərini işəgötürən olaraq qəbul edir. Lakin filialın və ya nümayəndəliyin rəhbərinin işəgötürən kimi çıxış etməsini hüquqi şəxsin verdiyi etibarnamə ilə şərtləndirir.

Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsi isə əmək müqaviləsinin məhz işəgötürən tərəfindən ləğv olunmasının əsaslarını müəyyən etmişdir.

Göründüyü kimi, işçi ilə əmək müqaviləsi yalnız onunla əmək müqaviləsini bağlamış işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyə müvafiq olaraq ləğv oluna bilər.

Beləliklə, işçi ilə əmək müqaviləsi mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, habelə səlahiyyətli orqan tərəfindən bağlanmışdırsa, işçinin çalışdığı filial və ya nümayəndəliyin ləğvi zamanı əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə, yəni işçilərin sayı və ya ştatların ixtisar edilməsi əsası ilə ləğv edilməlidir. Əmək müqaviləsi işçinin çalışdığı iş yeri üzrə mülkiyyətçinin müvəkkil etdiyi müəssisənin rəhbəri ilə bağlanmışdırsa, işçinin çalışdığı filial və ya nümayəndəlik ləğv edilərkən həmin müqavilə müəssisənin ləğv edilməsi əsası ilə, yəni Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə ləğv edilməlidir.

O da qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə müvafiq olaraq, işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən, o cümlədən işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edilərkən işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş tədbirlər görür.

Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 1, 2 və 3-cü hissələrinə əsasən, işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq rəsmi xəbərdar edilməlidir. Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “a” və “b” bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq işdənçıxarma müavinəti ödənilir.

Həmin Məcəllənin 78-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə görə isə müvafiq hallarda işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası üçün tələb olunan ixtisasın (peşəsinin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilər işdə saxlanılır. İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini işəgötürən müəyyən edir.

Göründüyü kimi, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi məqsədi ilə qanunvericilikdə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” və “b” bəndləri ilə ləğv edilərkən bir sıra təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Əmək hüquqlarının müdafiəsinə və əhalinin məşğulluğunun təmin olunmasına yönəlmiş dövlət siyasətini nəzərə alaraq Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd etməyi vacib hesab edir ki, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi yuxarıda göstərilən əsaslarla ləğv edilərkən əmək qanunvericiliyinin göstərilən normalarının tələblərinə ciddi əməl edilməlidir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətdə göstərilən Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan kimi qəbul edilməsinin mümkünlüyünə dair əmək qanunvericiliyinin bəzi normalarının nəzərdən keçirilməsini məqsədəmüvafiq hesab edir.

Qanunverici fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər və məhkəmələrdə baxılmasını müəyyən etmişdir. Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır. Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən isə kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Həmin maddənin 3-cü hissəsində qeyd olunur ki, əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər.

Göründüyü kimi, qanunverici bütün fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmə qaydasında həllini müəyyən etsə də, bundan istisna olaraq fərdi əmək mübahisələrinə kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılan müvafiq orqan tərəfindən məhkəməyə qədər baxılmasını da nəzərdə tutmuşdur.

Beləliklə, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanı səciyyələndirən şərtlər aşağıdakılardır:

* yaradılmasının kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulması;
* müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılması;

Əgər müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanmamışsa və ya bağlanmış kollektiv müqavilədə belə bir orqanın yaradılması nəzərdə tutulmamışdırsa, bu zaman Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə müvafiq olaraq fərdi əmək mübahisələrinə yalnız məhkəmələrdə baxıla bilər.

Müraciətdə göstərilmişdir ki, əmək mübahisələri ilə bağlı işlərdə iddiaçıların (işçilərin) məhkəməyə müraciət etməzdən əvvəl əksər hallarda Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə müraciət etmələri bu Xidmətin mübahisələrə məhkəməyə qədər baxan orqan kimi qəbul olunmasını şərtləndirmişdir.

Qeyd olunmalıdır ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı tədbirlər haqqında” 2011-ci il 16 fevral tarixli 386 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti haqqında” Əsasnamənin 1.1-ci bəndinə əsasən, Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının ərazisində fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının hüquqi şəxsləri, xarici hüquqi şəxslərin filial və nümayəndəlikləri və  fiziki şəxslər tərəfindən Əmək Məcəlləsinə və Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən icra hakimiyyəti orqanıdır.

Bununla bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu vurğulamağı vacib hesab edir ki, Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti əmək qanunvericiliyində fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanların dairəsinə daxil edilmədiyindən, həmçinin yuxarıda qeyd olunan Əsasnaməyə görə təyinatı əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirmək olduğundan, o, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan kimi qəbul edilə bilməz.

Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətinin tətbiqi ilə bağlı təcrübədə yaranan qeyri-müəyyənliklərlə bağlı isə qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsində fərdi əmək mübahisələrinin həm məhkəməyə qədər baxan orqan tərəfindən, həm də məhkəmələr tərəfindən həlli zamanı tətbiq olunan müddətlər nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 1-ci hissəsində işçinin fərdi əmək mübahisələrinin həll edilməsi ilə bağlı məhkəməyə qədər orqana müraciət etməsi üçün 3 aylıq, həmin maddənin 2-ci hissəsində isə məhkəməyə müraciət etməsi üçün 1 aylıq müddət müəyyən edilmişdir.

Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsində göstərilmişdir ki, pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir.

Qanunverici həmçinin işəgötürənin məhkəməyə müraciət etməsi ilə bağlı müddətləri tənzimləmişdir. Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 5-ci hissəsinə əsasən, işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafelərinin pozulduğu gündən 1 təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində müraciət edə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 4-cü hissəsinə görə isə məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Bu halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır.

Bununla yanaşı Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 6-cı hissəsinə müvafiq olaraq, bu maddədə göstərilən müddətlər üzrlü səbəblərdən – iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarda məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülərsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Müraciətedənin qənaətinə görə, Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 6-cı hissəsində fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqan dedikdə, yalnız fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyədək baxan orqanlar başa düşülür.

Lakin Əmək Məcəlləsinin fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını tənzimləyən və həmin Məcəllənin qırx beşinci fəslində yerləşən normalarının təhlilindən müəyyən olunur ki, qanunverici bütün hallarda fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyədək baxan orqanla məhkəmələri bir-birindən fərqləndirmişdir.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, qanunverici fərdi əmək mübahisələrinə baxılmasının məhkəməyə qədər və məhkəmə qaydasını müəyyən etmiş, həmçinin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxılmasının yalnız kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulduğu təqdirdə mümkün hesab etmişdir.

Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsində əmək mübahisələrinin həm məhkəməyə qədər, həm də məhkəmə qaydasında həlli zamanı tətbiq olunan iddia müddətləri nəzərdə tutulmuşdur.

Göstərilənlərə əsaslanaraq Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, qanunverici Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 6-cı hissəsində “fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan” dedikdə, əmək mübahisələrinə həm məhkəməyə qədər baxan orqanı, həm də məhkəmələri nəzərdə tutmuşdur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu fərdi əmək mübahisələrinin həlli zamanı tətbiq olunan iddia müddəti ilə əlaqədar müraciətdə qaldırılan məsələlərə aydınlıq gətirilməsi məqsədilə aşağıdakıların qeyd olunmasını zəruri hesab edir.

Mülki Məcəllənin 375-ci maddəsinə əsasən, hüququn müdafiəsi haqqında tələb iddia müddətinin keçməsindən asılı olmayaraq məhkəmə tərəfindən baxılmağa qəbul edilir. Məhkəmə tərəfindən iddia müddəti yalnız mübahisə tərəfinin məhkəmə qərarı çıxarılanadək verdiyi ərizə əsasında tətbiq edilir. Mübahisə tərəfinin tətbiq edilməsi barədə ərizə verdiyi iddia müddətinin keçməsi məhkəmənin iddiadan imtina barəsində qərar çıxarması üçün əsasdır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu “Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 373.2 və 384.0.4-cü maddələrinin şərh edilməsinə dair” 2013-cü il 3 iyun tarixli Qərarında qeyd etmişdir ki, işin məhkəmə baxışına hazırlığı zamanı hakimin tərəflərdən hər hansı birindən iddia müddətinin keçməsi ilə bağlı sübutları təqdim etməyi və ya izahat verməyi tələb etməsi yolverilməzdir. Əgər maraqlı tərəf, yəni cavabdeh iddia ərizəsinə qarşı verdiyi etirazda iddia müddətinin keçməsinə istinad edərsə, hakim işin məhkəmə baxışına hazırlığı qaydasında işin düzgün və vaxtında həllini təmin etmək üçün tərəflərin hər birinə iddia müddəti ilə bağlı müvafiq sübutların təqdim olunmasını təklif edə bilər.

Beləliklə, məhkəmənin öz təşəbbüsü ilə iddia müddətini tətbiq etmək səlahiyyəti olmadığından, iddiaçıdan ötürülmüş müddətin bərpasına dair ərizə verməsini tələb etmək səlahiyyəti də yoxdur. Bu cür ərizənin verilməsi yalnız iddiaçının şəxsi təşəbbüsü ola bilər və bu zaman məhkəmə iddiaçı tərəfindən iddia ərizəsi ilə birlikdə iddia müddətinin üzrlü səbəbdən ötürülməsinə dair təqdim edilmiş sübutları araşdırıb qiymətləndirməlidir.

Həmçinin fərdi əmək mübahisəsinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət edildikdə bu cür ərizənin verilməsi işçinin şəxsi təşəbbüsü olmalıdır. Mübahisəyə baxan orqan iddia müddətinin ötürüldüyünü müəyyən etdikdə, müvafiq sübutların təqdim olunmasını işçiyə təklif edə bilər.

Qeyd olunanlara əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

- əmək müqaviləsi işçi ilə mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, habelə səlahiyyətli orqan tərəfindən bağlanmışdırsa, işçinin çalışdığı filial və ya nümayəndəliyin ləğvi zamanı əmək müqaviləsi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndində nəzərdə tutulan işçilərin sayı və ya ştatların ixtisar edilməsi əsası ilə ləğv edilməlidir.

Əmək müqaviləsi işçinin çalışdığı iş yeri üzrə mülkiyyətçinin müvəkkil etdiyi müəssisənin rəhbəri ilə bağlanmışdırsa, işçinin çalışdığı filial və ya nümayəndəlik ləğv edilərkən həmin müqavilə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” bəndində nəzərdə tutulan müəssisənin ləğv edilməsi əsası ilə ləğv edilməlidir;

- Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin tələbinə görə, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması yalnız kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmalı və bu orqan müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılmalıdır;

- fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan və məhkəmələr mübahisələrin həllində Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsində müəyyən edilən iddia müddətlərini tətbiq edərkən bu Qərarın təsviri-əsaslandırıcı hissəsində əks olunan hüquqi mövqeləri nəzərə almalıdırlar.

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

**QƏRARA  ALDI:**

1. Əmək müqaviləsi işçi ilə mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, habelə səlahiyyətli orqan tərəfindən bağlanmışdırsa, işçinin çalışdığı filial və ya nümayəndəliyin ləğvi zamanı əmək müqaviləsi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndində nəzərdə tutulan işçilərin sayı və ya ştatların ixtisar edilməsi əsası ilə ləğv edilməlidir.

Əmək müqaviləsi işçinin çalışdığı iş yeri üzrə mülkiyyətçinin müvəkkil etdiyi müəssisənin rəhbəri ilə bağlanmışdırsa, işçinin çalışdığı filial və ya nümayəndəlik ləğv edilərkən həmin müqavilə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” bəndində nəzərdə tutulan müəssisənin ləğv edilməsi əsası ilə ləğv edilməlidir.

2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin tələbinə görə, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması yalnız kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmalı və bu orqan müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılmalıdır.

3. Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan və məhkəmələr mübahisələrin həllində Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsində müəyyən edilən iddia müddətlərini tətbiq edərkən bu Qərarın təsviri-əsaslandırıcı hissəsində əks olunan hüquqi mövqeləri nəzərə almalıdırlar.

4. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

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

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

**Sədr                                                                     Fərhad Abdullayev**