**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası**

**Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin şərh edilməsinə dair*

**11 aprel 2023-cü il Bakı şəhəri**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədr), Sona Salmanova, Humay Əfəndiyeva, Rövşən İsmayılov, Ceyhun Qaracayev, Rafael Qvaladze, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən (məruzəçi-hakim) 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 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsininşərhedilməsinə dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim K.Şəfiyevin məruzəsini, maraqlı subyektlər Bakı Apellyasiya Məhkəməsi və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Sosial qanunvericilik şöbəsinin mülahizələrini, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi və Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının mütəxəssis mülahizələrini, ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının professoru, hüquq elmləri doktoru 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) 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsininşərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdə qeyd olunur ki, Ə.Həsənov “PROLINE” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinə (bundan sonra – “PROLINE” MMC) qarşı son haqq-hesabın düzgün hesablanaraq ödənilməsi tələbinə dair iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edərək, ödənilməmiş əmək haqqının, istifadə edilməyən əmək məzuniyyəti günlərinə, vurulmuş mənəvi zərərə və əmək haqqının gecikdirilməsinə görə kompensasiyanın hesablanaraq cavabdehdən tutulması barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

Bakı şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsinin 3 avqust 2022-ci il tarixli qətnaməsi ilə iddia qismən təmin edilmiş, “PROLINE” MMC-dən 12 404,34 manat məbləğində pulun tutularaq Ə.Həsənova ödənilməsi qət edilmişdir.

“PROLINE” MMC apellyasiya şikayətində birinci instansiya məhkəməsi tərəfindən Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinə istinadən bir faiz məbləğində ödəncin tutulmasının qət edilməsinin qeyri-qanuni olduğunu, həmin normanın hazırkı mübahisəyə tətbiq edilməməli olduğunu göstərmişdir.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsində işə baxılarkən Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin tətbiqi ilə bağlı məhkəmə təcrübəsində müxtəlif yanaşmaların olduğu müəyyən edilmişdir.

Yanaşmalardan birinə görə, məhkəmənin icraatında analoji işin olması artıq qeyd edilən normanın dispozitiv şərtləri baxımından fərdi əmək mübahisəsi anlamına gəlir və bu zaman faizlə müəyyən edilən ödəncin verilməsi istisna olunur.

Digər yanaşmaya əsasən isə hər bir halda əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir.

Müraciətdə qeyd olunur ki, fərdi əmək mübahisəsi yaratmadığı halda əmək haqqının verilməsinin işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirilməsi zamanı müvafiq ödəncin hansı qaydada verilməsi, bunun işəgötürənin özünün təşəbbüsü, yoxsa işçinin tələbi üzrə həyata keçirilməsi, gecikdirilmiş əmək haqqına görə ödəncin işçi tərəfindən hansı müddətdə tələb edilməli olması, ödəncin verilməsindən imtina olunması halının öz-özlüyündə fərdi əmək mübahisəsinə səbəb olub-olmaması, həmçinin bu istiqamətdə işçinin hansı tələblərinin fərdi əmək mübahisəsinə səbəb olması, eyni zamanda “bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə bu Məcəllənin “Əmək mübahisələri bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir” cümləsi baxımından Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin mübahisəyə tətbiqinin mümkünlüyü (yəni, məhkəmə tərəfindən fərdi əmək mübahisəsinə baxılan zaman normada nəzərdə tutulmuş 1 faizlik ödəncin işəgötürəndən tutulmasının mümkünlüyü) və s. bu kimi hallara aydınlıq gətirilməsi zərurəti yaranmışdır.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi hüquq tətbiqetmə təcrübəsində qeyri-müəyyənliyin aradan qaldırılması, işçilərin əmək hüquqlarının təmin olunması və vahid təcrübənin formalaşdırılması məqsədi ilə Konstitusiya Məhkəməsinə müraciət etmək qərarına gəlmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətlə bağlı aşağıdakıların qeyd edilməsini vacib hesab edir.

“İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında” Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsinin “a” yarımbəndinə əsasən, hər bir üzv dövlət bütün zəhmətkeşlər üçün ədalətli əmək haqqını tanıyır və təmin edir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının  “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” Konvensiyasının 12-ci maddəsində nəzərdə tutulur ki, əmək haqqı müntəzəm surətdə ödənilməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, əmək haqqı — müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur.

Aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir. Kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər. İşçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödənclər tam məbləğdə işdən çıxdığı gün verilir (Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 1, 2 və 4-cü hissələri).

Həmin Məcəllənin 178-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə müvafiq olaraq, işəgötürən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını bu Məcəllənin 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borcludur. İşçiyə aylıq əmək haqqının ödənilməməsində təqsirkar olan işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməlidir.

Beləliklə, işçinin əmək müqaviləsi üzrə əsas hüququ qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaqdır. Odur ki, işçilərin vaxtında, tam məbləğdə və ədalətli əmək haqqı alması təmin edilməlidir. Əmək müqaviləsinin şərtlərindən biri vaxtında işçiyə əmək haqqının ödənilməsidir. Bu şərt əmək müqaviləsinin əvəzli xarakterindən irəli gəlir, əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər işçinin müəyyən növdən və ixtisasdan asılı olan əməyi hansı miqdarda yerinə yetirməli olduğu və işgötürənin bu əməyə görə hansı miqdarda əmək haqqını ödəməli olduğu barədə razılığa gəlirlər.

Şəxs öz əmək haqqını vaxtında aldıqda əvvəlcədən planlaşdırdığı və ya yaranmış öhdəliklərini (aldığı borc və s.) vaxtında ödəmək imkanı əldə edir. Öz öhdəliyini vaxtında yerinə yetirə bilməmək isə şəxs üçün əlavə zərərə gətirib çıxara bilər (məsələn, gecikmiş kredit borcuna görə dəbbə pulu və s.).

Buna görə işçinin əmək haqqının vaxtında ödənilməsi ilə bağlı məsələlər qanunvericiliklə tənzimlənir və bu öhdəliyin icra edilməməsinə və ya layiqincə icra edilməməsinə görə məsuliyyət nəzərdə tutulur.

İnsan Hüquqları üzrə Avropa Məhkəməsinin təcrübəsində əməyin ödənilməsi ilə bağlı mübahisələrə baxılarkən mülkiyyət hüququnun müdafiəsini təmin edən “İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqların müdafiəsi haqqında Konvensiyanın” 1 saylı Protokolunun 1-ci maddəsinə istinad edilir. Məhkəmə tərəfindən işə baxılması ona əsaslanır ki, əmək haqqının ödənilməsi mülkiyyətin əldə edilməsinin “qanuni gözlənti”sini təşkil edir. Bununla bağlı mübahisələndirilən ödəmə müqavilə və ya normativ aktla müəyyən edilməli və işəgötürənin müvafiq öhdəlikləri yaranmış olmalıdır.

Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinə əsasən, əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə bu Məcəllənin “Əmək mübahisələri” bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir.

Həmin maddənin “Qeyd” hissəsinə görə, “işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə” dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibat uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən və imkanlarından asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməməsi başa düşülməlidir.

Göstərilən normada əlavə ödəncin verilməsi müəyyən edilməklə, işçinin Əmək Məcəlləsinin 9-cu maddəsinin “d” bəndində və 54-cü maddəsində təsbit edilən əmək haqqı hüququnun müdafiəsinə əlavə təminat verilmişdir. Göstərilən qayda işəgötürənin əmək haqqının vaxtında verilməsi məsələsində intizamlı olmağa məcbur etdiyi kimi, həm də işçinin pozulmuş hüququnun əvəzində kompensasiya mahiyyəti daşıyır.

Qeyd olunan normaların məzmunundan göründüyü kimi, qanunverici işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməsinin iki şərtini müəyyən etmişdir. İlk növbədə əmək haqqının verilməsi gecikdirilməli və bu gecikdirilmə işəgötürənin təqsiri üzündən baş verməlidir.

Maddənin tətbiqində qeyri-müəyyənlik yaradan məsələ isə əmək haqqının gecikdirilməsinin fərdi əmək mübahisəsinə səbəb olduğu halda ödəncin verilib-verilməməsi ilə bağlıdır.

Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 16-cı hissəsində və 287-ci maddəsində fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığı kimi müəyyən edilmişdir.

Həmin Məcəllənin 288-ci maddəsinin d) bəndinə görə, əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi fərdi əmək mübahisəsinin predmetinə daxildir.

Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə uyğun olaraq, bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

Əmək Məcəlləsinin 292-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, işçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinin pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər.

Qeyd edildiyi kimi, əmək münasibətləri çərçivəsində əmək haqqının gecikdirilməsinə görə ödənilməsi nəzərdə tutulan kompensasiya işəgötürən tərəfindən vəzifələrin lazımi qaydada icra edilməsi üçün tətbiq olunan təsir tədbiri kimi çıxış edir.

Digər tərəfdən, bu ödənc bərpaedici funksiya daşımaqla işəgötürənin işçi qarşısında maddi məsuliyyətinin növü kimi çıxış edir. Həmçinin, əmək qanunvericiliyinin tələblərindən irəli gələrək bu ödənc işçinin əmək hüquqlarının əlavə müdafiə təminatı kimi çıxış edir və bu hüquq heç bir halda tərəflər arasında mübahisənin olub-olmaması ilə əlaqələndirilməməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin ikinci cümləsinin tələbinə görə, işəgötürən ödəncin verilməsindən imtina etdiyi halda işçi yaranmış mübahisəni məhkəmə qaydasında həll etməyə məcbur olur. Bu baxımdan normanın məzmununun fərqli şərhi, yəni ödəncin yalnız fərdi əmək mübahisəsinin yaranmadığı halda ödənilməli olması kimi şərhi hüquqi məntiqə uyğun olmamaqla yanaşı, işçinin əmək münasibətlərinə daxil olmasının əsasını təşkil edən əmək haqqı hüququnun pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyətdən kənar qalmasına gətirib çıxarar. Eyni zamanda bu işçinin əmək haqqı hüququnun pozulması səbəbindən qanunvericiliklə tanınan ödəncin verilməsi tələbinin təmin edilməsi üçün məhkəməyə müraciət etməsini də mənasız edər. Bu halda həmin maddənin tətbiqi mümkünsüz olur və o, əhəmiyyətsiz normaya çevrilməklə faktiki olaraq işçini müvafiq ödənci tələb etmək hüququndan məhrum edir.

Halbuki, qanunverici Əmək Məcəlləsinin 178-ci maddəsinin 1-ci hissəsində işəgötürənin maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqının bu Məcəllənin 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borclu olduğunu təsbit etmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu həmçinin qeyd edir ki, fərdi əmək mübahisəsi olduğu halda ödəncin verilməməsi işçilər arasında qeyri-bərabər vəziyyət yaradar. Belə ki, bu halda eyni hüquqi vəziyyətdə olan şəxslərə, yəni işəgötürən tərəfindən əmək haqları gecikdirilmiş və bu səbəbdən ödəncin verilməsi üçün məhkəməyə müraciət etmiş işçilərə münasibətdə fərqli yanaşma sərgilənmiş olar ki, bu da əmək qanunvericiliyinin prinsipləri ilə ziddiyyət təşkil edər.

Konstitusiya prinsipi olan bərabərlik prinsipi bərabər şərtlər daxilində hüquq subyektlərinin bərabər vəziyyətdə olmalarını nəzərdə tutur və ən əsası eyni kateqoriyaya aid şəxslərə hər hansı obyektiv və ağlabatan izah olmadan ayrıseçkiliyin tətbiq olunmasını qadağan edir (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “Hərbi qulluqçuların dövlət icbari şəxsi sığortası haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun bəzi müddəalarının şərh olunmasına dair” 2014-cü il 28 yanvar tarixli Qərarı).

Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinə görə, əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması, maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi, əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

Göründüyü kimi, qanunverici əmək hüquq münasibətlərinin tənzimlənməsinin subyektlərin hüquq və maraqlarının ədalətli və ağlabatan tarazlığı əsasında həyata keçirilməli olduğunu təsbit etmişdir.

Beləliklə, Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirilmiş əmək haqqına görə müvafiq dövr üçün bir faiz ödəncin verilməsi tələbinin məsələ ilə bağlı fərdi əmək mübahisəsinin yaranmış olması əsası ilə rədd olunması Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsində müəyyən olunan müddəanın məqsədinə zidd olmaqla, işçiləri gecikdirilən vaxta görə qanunla təsbit edilmiş ödənci tələb etmək hüququndan da məhrum edir. Odur ki, əmək haqqının gecikdirilməsinə görə ödəncin verilməsi qaydası fərdi əmək mübahisəsi yarandığı halda da tətbiq edilməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin ikinci cümləsi onu ifadə edir ki, ödənc verilməsi mübahisə yaradarsa, onun həlli Əmək Məcəlləsinin “Əmək mübahisələri” bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir. Yəni ödəncin verilməsi barədə mübahisəyə xüsusi qaydada “Əmək mübahisələri” bölməsində müəyyən edilmiş prosedura uyğun baxılmalıdır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu həmçinin qeyd edir ki, işçinin əmək haqqının gecikdirilməsinə görə ödənc barədə işəgötürənə qarşı tələbinə pul xarakterli tələb olaraq Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsində göstərilən bir illik müddət tətbiq olunmalıdır.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

- Əmək münasibətlərinin subyektlərin hüquq və mənafelərinin bərabərliyi prinsipi əsasında nizamlanmasını nəzərə alaraq, Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş “hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir” müddəası fərdi əmək mübahisəsinin yarandığı hala da şamil edilir;

- Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsinə uyğun olaraq, işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən 1 il ərzində ödəncin verilməsi barədə məhkəməyə müraciət edə bilər.

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 münasibətlərinin subyektlərin hüquq və mənafelərinin bərabərliyi prinsipi əsasında nizamlanmasını nəzərə alaraq, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 5-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş “hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir” müddəası fərdi əmək mübahisəsinin yarandığı hala da şamil edilir.

2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsinə uyğun olaraq, işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən 1 il ərzində ödəncin verilməsi barədə məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

4. Qərar Azərbaycan Respublikasının rəsmi dövlət qəzetlərində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc edilsin, habelə Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin rəsmi internet saytında yerləşdirilsin.

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

**Sədr             Fərhad Abdullayev**