**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

# Azərbaycan Respublikası

# Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun

# Q Ə R A R I

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 176-cı maddəsinin bəzi müddəalarının şərh edilməsinə dair*

**20 iyul 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 V hissəsinə, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 34-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, konstitusiya məhkəmə icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında “Kapital Bank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin şikayəti ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 176-cı maddəsinin bəzi müddəalarının tətbiqi ilə bağlı Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasının 17 yanvar 2023-cü il tarixli qərarının Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və qanunlarına uyğunluğunun yoxlanılmasına dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim K.Şəfiyevin məruzəsini, ərizəçinin şikayətini, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının İqtisadi qanunvericilik şöbəsinin, Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının, Azərbaycan Banklar Assosiasiyasının mütəxəssis mülahizələrini, ekspertlər Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, professor, hüquq elmləri doktoru A.Qasımovun və Mülki hüquq kafedrasının professoru, hüquq elmləri doktoru M.Dəmirçiyevanın rəylərini və iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

E.Baxşalıyev “Kapital Bank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinə (bundan sonra – “Kapital Bank” ASC) qarşı əmək haqqı hesablarından 10 iyul 2019-cu il tarixli zaminlik müqaviləsi üzrə əmək haqqının əlli faizindən çox pulun tutulmasına son qoyulması, əmək haqqı hesabında tutulmalardan sonra qalan məbləğin miqdarının yaşayış minimumu məbləğindən az olmamalı olduğunun müəyyən olunması, əmək haqqı hesabları üzərində tətbiq olunan məhdudiyyətlərin aradan qaldırılması tələbi ilə məhkəməyə müraciət etmişdir.

Şikayətdə göstərilmişdir ki, İ.Şükürov ilə “Kapital Bank” ASC arasında 10 iyul 2019-cu il tarixində kredit müqaviləsi bağlanmışdır. Kredit müqaviləsinə əsasən İ.Şükürova 48 ay müddətinə, illik 29,84 faiz ödəmək şərtilə 12 500 manat məbləğində kredit verilmişdir.

Eyni zamanda “Kapital Bank” ASC ilə E.Baxşalıyev arasında 10 iyul 2019-cu il tarixində zaminlik müqaviləsi bağlanmışdır. Zaminlik müqaviləsinə əsasən isə kredit götürmüş şəxs öz öhdəliklərini icra etmədiyi halda E.Baxşalıyev məsuliyyəti öz üzərinə götürmüşdür. Zaminlik müqaviləsinin 9-cu bəndinə əsasən, kredit müqaviləsi üzrə əsas və faiz borcları, habelə dəbbə pulu ilə bağlı borclar zaminin sərəncamı olmadan, akseptsiz qaydada (əlavə razılığını almadan) onun istənilən bank hesabından Bank tərəfindən tutula (silinə) bilər.

Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 16 noyabr 2021-ci il tarixli qətnaməsi ilə iddia təmin edilməmişdir.

Birinci instansiya məhkəməsinin mövqeyinə görə, iddiaçı zaminlik müqaviləsində göstərilən şərtlərlə razılaşaraq “Kapital Bank” ASC ilə həmin müqaviləni bağlamışdır. Borclu kredit müqaviləsi üzrə öz üzərinə götürdüyü öhdəlikləri lazımınca yerinə yetirmədiyinə görə, “Kapital Bank” ASC zaminlik müqaviləsinin şərtlərini əsas götürərək E.Baxşalıyevin əmək haqqı kartından tutmalar aparmağa başlamış və bu zaman bank tərəfindən heç bir qanun pozuntusuna yol verilməmişdir.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasının 10 fevral 2022-ci il tarixli qətnaməsi ilə birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsi ləğv edilərək iddia qismən təmin edilmiş, “Kapital Bank” ASC tərəfindən E.Baxşalıyevin əmək haqqı hesabından zaminlik müqaviləsi üzrə əmək haqqının əlli faizindən çox pulun tutulmasına son qoyulması və əmək haqqı hesabı üzərində tətbiq olunan məhdudiyyətin müvafiq hissədə (əlli faizdən artıq hissədə) aradan qaldırılması qət edilmişdir.

Apellyasiya instansiyası məhkəməsi mövqeyini onunla əsaslandırmışdır ki, zaminlik müqaviləsinin 9-cu bəndində əmək haqqının tamamının tutula biləcəyi açıq şəkildə göstərilməmişdir. Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra – Mülki Məcəllə) 419.2-ci maddəsinə görə isə müqavilənin standart şərtləri təfsir edilərkən rast gəlinən bütün qeyri-müəyyənliklər, onları özündə əks etdirən şərtlərin müqaviləyə daxil edilməsini təklif etmiş tərəfin ziyanına (əleyhinə) təfsir edilir. Bu səbəbdən tərəflər arasında bağlanmış zaminlik müqaviləsinin 9-cu bəndi cavabdeh tərəfindən iddiaçının həmin bankda olan əmək haqqı hesabından onun maaşının tamamının silinməsinə əsas verən razılaşma kimi qiymətləndirilə bilməz.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasının (bundan sonra – Ali Məhkəmənin Mülki Kollegiyası) 17 yanvar 2023-cü il tarixli qərarı ilə “Kapital Bank” ASC-nin kassasiya şikayəti təmin olunmayaraq apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsi dəyişdirilmədən saxlanılmışdır.

“Kapital Bank” ASC Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) şikayətlə müraciət edərək Ali Məhkəmənin Mülki Kollegiyasının 17 yanvar 2023-cü il tarixli qərarının Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 60-cı maddəsinin I hissəsinə, Mülki Məcəllənin 390, 391, 957, 964, 965-ci maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin (bundan sonra – Mülki Prosessual Məcəllə) 416, 417 və 418-ci maddələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş etmişdir.

Şikayətdə o da göstərilmişdir ki, Ali Məhkəmənin Mülki və Kommersiya Kollegiyaları tərəfindən “Əqdə əsasən borclunun əmək haqqından akseptsiz qaydada tutmanın mümkün hədləri ilə bağlı qanunvericiliyin tətbiqi üzrə” 14 dekabr 2022-ci il tarixli Qərardad qəbul edilmişdir. Həmin Qərardadla kreditora borclunun əmək haqqının iyirmi faizindən artıq həcmdə akseptsiz qaydada pul vəsaiti tutmaq hüququ verən müqavilə şərti etibarsız hesab edilmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu şikayətdə qaldırılan məsələnin həlli məqsədi ilə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 176-cı maddəsinin bəzi müddəalarının hüquqi mahiyyətinin və təyinatının açıqlanmasını zəruri hesab etdiyindən, müvafiq normanın xüsusi konstitusiya icraatı qaydasında şərh edilməsi qənaətinə gəlmişdir.

Əsas öhdəliyin icrasının təmin edilməsi üsullarından biri olan zaminlik Mülki Məcəllənin 470-477-ci maddələri ilə tənzimlənir. Həmin Məcəllənin 470.1-ci maddəsinə görə, zaminlik müqaviləsi üzrə zamin başqa şəxsin kreditoru qarşısında həmin şəxsin öz öhdəliyini tamamilə və ya hissə-hissə icra etməsi üçün məsuliyyəti öz üzərinə götürür.

Mülki Məcəllənin zaminin məsuliyyətini müəyyən edən 472.1-ci maddəsinə əsasən, borclu zaminliklə təmin edilmiş öhdəliyi icra etmədikdə və ya lazımınca icra etmədikdə, əgər bu Məcəllədə və ya zaminlik müqaviləsində zaminin subsidiar məsuliyyəti nəzərdə tutulmayıbsa, zamin və borclu kreditor qarşısında birgə məsuliyyət daşıyırlar.

Zaminlik müqaviləsi kreditorla zamin arasında bağlanılır və zamin əsas borclunun öz öhdəliyini icra etməməsi və ya lazımınca icra etməməsi halında, həmin öhdəliyi icra edəcəyinə dair öz üzərinə vəzifə götürür. Bununla da gələcəkdə əsas borclu tərəfindən öhdəlik icra edilmədiyi və ya lazımınca icra edilmədiyi halda, kreditor zaminə qarşı həmin öhdəliyin icrası barədə tələb irəli sürmək hüququ əldə etmiş olur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd edir ki, Konstitusiyanın 29-cu və Mülki Məcəllənin 152.1-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş mülkiyyət, eləcə də Konstitusiyanın 59-cu maddəsində təsbit edilmiş azad sahibkarlıq hüquqlarının reallaşdırılması elementlərindən biri kimi çıxış edən müqavilə azadlığı mülki dövriyyə iştirakçılarına azad qaydada müqavilə bağlamaq və onun məzmununu müəyyən etmək imkanını tanıyır.

Hər kəs müqavilə bağlamaqda müstəqildir və müqavilə azadlığı mülki qanunvericiliyin əsas prinsiplərindən biridir (Mülki Məcəllənin 6-cı maddəsi). Bu prinsip mülki hüquq subyektlərinə müstəqil olaraq, heç kəsin iradəsindən asılı olmadan, öz mülahizə və istəklərinə görə mənafelərini nəzərə almaqla müqavilə bağlamaq imkanı verir.

Müqavilə azadlığının məzmununu formalaşdıran elementlər sırasına seçdiyi kontragentlə müqavilə bağlamaq (və ya bağlamamaq), onun növü və formasını, habelə bağlanan müqavilənin şərtlərini, o cümlədən müvafiq qiymətləri müəyyən etmək azadlığını aid etmək olar. Mülki Məcəllənin 390-cı maddəsinə əsasən, fiziki və hüquqi şəxslər azad surətdə müqavilələr bağlaya və bu müqavilələrin məzmununu müəyyənləşdirə bilərlər. Onlar bu Məcəllədə nəzərdə tutulmayan, lakin ona zidd olmayan müqavilələr də bağlaya bilərlər.

Lakin vurğulanmalıdır ki, mülki hüquq subyektləri öz hüquq və vəzifələrini müəyyənləşdirməkdə və qanunvericiliyə zidd olmayan hər hansı müqavilə şərtləri qoymaqda sərbəst olsalar da, qanunla dövlət və ictimai təhlükəsizliyin, ictimai qaydanın, cəmiyyətin sağlamlığının və mənəviyyatının qorunması, digər şəxslərin hüquq və azadlıqlarının, şərəfinin və təmiz adının müdafiəsi üçün zəruri olduğu həddə bu hüquqa məhdudiyyət qoyula bilər (Mülki Məcəllənin 6.3-cü maddəsi).

Hazırkı iş üzrə bağlanmış zaminlik müqaviləsi də tərəflər arasında mülki münasibətlərin yaranmasına səbəb olsa da, zaminlik müqaviləsi üzrə borcun akseptsiz qaydada zaminin əmək haqqından tutulması ilə bağlı şərt müvafiq münasibətin tənzimlənməsində Əmək Məcəlləsinin aidiyyəti normalarının tətbiqini labüd edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır.

Əmək Məcəlləsinin preambulasında müəyyən edilmişdir ki, Məcəllənin müvafiq hüquq normaları ilə əmək münasibətlərində işçilərin və işəgötürənlərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi, Konstitusiyanın ikinci bölməsində nəzərdə tutulan əmək, istirahət, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun, habelə digər əsas insan hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi prinsipləri və qaydaları, Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarına və digər beynəlxalq hüquq normalarına uyğun olaraq əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi, onlara xitam verilməsi və bu münasibətlərin iştirakçılarının hüquqlarının mühafizəsi sahəsində işçilərin, işəgötürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquqları, vəzifələri təsbit edilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə uyğun olaraq, Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir.

Əmək Məcəlləsinin 175 və 176-cı maddələri ilə əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası, eləcə də əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının hədləri müəyyən edilmişdir.

Bununla bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu, ilk növbədə, əmək haqqı institutunun konstitusiya hüquqi mahiyyəti və təyinatının açıqlanmasını vacib hesab edir. Belə ki, qanunvericilik normaları məhz Əsas Qanunun norma və göstərişlərinin icrasını mümkün edəcək və məqsədinə uyğun şəkildə qəbul və tətbiq edilməlidir.

Konstitusiyanın 12-ci maddəsinin I hissəsinə görə, insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir.

Konstitusiyanın 16-cı maddəsinin I hissəsinə əsasən, Azərbaycan dövləti xalqın və hər bir vətəndaşın rifahının yüksəldilməsi, onun sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsi qayğısına qalır.

Həmçinin Konstitusiyanın 35-ci maddəsində 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 təsbit edilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə uyğun olaraq, 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.

Əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirən işçinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququ vardır.

Qeyd edilməlidir ki, əmək haqqının hüquqi təyinatı işçinin maddi və mənəvi ehtiyaclarının qarşılanmasını təmin etməklə yanaşı, həm də, məhz dövlətin Əsas Qanun ilə müəyyən edilmiş ali məqsədinə, hər bir vətəndaşın rifahı, layiqli həyat səviyyəsi ilə bağlı öz üzərinə götürdüyü öhdəliklərin icrasına nail olmaqdan ibarətdir. Çünki hər bir insan faydalı əməklə (fəaliyyətlə) məşğul olduğu təqdirdə bunun müqabilində əmək haqqı almalıdır ki, bununla da özünün və ailəsinin maddi və mənəvi tələbatlarını (ehtiyaclarını) ödəmiş,dövlətin isə xalqın sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsinin qayğısına qalmaqla bağlı öhdəliyinin icrası təmin edilmiş olsun.

Əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin formalarından biri əmək haqqının toxunulmazlığıdır. Əmək haqqının toxunulmazlığı, ilk növbədə, əmək haqqından tutmanın məhdudlaşdırılması vasitəsi ilə təmin olunur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiyasının 8-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, əmək haqqından tutulmalara yalnız həmin ölkənin qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş və ya kollektiv müqavilələrlə və ya arbitraj qərarları ilə təyin olunmuş şərtlərə riayət edildikdə və ölçülərdə (hədlərdə) icazə verilir.

Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilmişdir ki, əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə, yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər.

Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 6-cı hissəsində təsbit edilmişdir ki, işçinin ərizəsində göstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ödənilməsi üçün tutularaq kreditorlara göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditorlarının tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz. Həmin maddənin 2-ci hissəsində məhz işəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından tutulan ödənişlər (məsələn, müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr, işəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşıdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta aylıq əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği və s.) müəyyən edilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 176-cı maddəsinin 1 və 2-ci hissələrinə əsasən, hər dəfə əmək haqqı verilərkən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə əlli faizindən artıq ola bilməz. Əmək haqqından bir neçə icra sənədinə əsasən məbləğlər tutularkən, bütün hallarda işçinin əmək haqqının əlli faizi saxlanmalıdır.

Göstərilən maddənin 3-cü hissəsinə görə, bu maddənin 1-ci və 2-ci hissələri ilə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər islah işləri çəkərkən, habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir.

“İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (bundan sonra – “İcra haqqında” Qanun) 63-69-cu maddələrini əhatə edən VI Fəsli tələbin borclunun əmək haqqına və digər gəlirlərinə yönəldilməsi adlanır. Həmin Qanunun 65.1-ci maddəsinə əsasən, icra sənədi icra edilərkən borclunun əmək haqqından və ona bərabər sayılan digər gəlirlərindən tutmaların məbləği əlli faizdən çox ola bilməz. Qanunun 65.2-ci maddəsinə müvafiq olaraq, tələb, bir neçə icra sənədi üzrə borclunun əmək haqqına və ona bərabər sayılan digər gəlirlərinə yönəldildikdə, qazancın əlli faizi borcluda qalmalıdır.

“İcra haqqında” Qanunun 65.3-cü maddəsinə görə isə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı bu Qanunun 65.1-ci və 65.2-ci maddələri ilə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər tətbiq edilmir. Belə hallarda əmək haqqından və ona bərabər sayılan digər gəlirlərdən tutmaların məbləği 70 faizdən çox ola bilməz.

Beləliklə, təmin edilməli olan tələbin əhəmiyyətlilik dərəcəsindən asılı olaraq, qanunverici tərəfindən əmək haqqından tutmanın aşağıdakı hədləri müəyyən edilmişdir:

işəgötürənin sərəncamı ilə tutulan ödənişlərlə bağlı – iyirmi faizdən yuxarı olmamaqla;

məhkəmə qərarlarının icrası ilə bağlı, o cümlədən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda – əlli faizdən yuxarı olmamaqla;

alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi ilə bağlı – yetmiş faizdən yuxarı olmamaqla.

Kreditorla bağlanmış razılaşmaya əsasən borclunun əmək haqqından akseptsiz qaydada tutmanın aparılması zamanı məhdudiyyətin tətbiq edilib-edilməməsi məsələsinin həlli məqsədilə Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, ilk növbədə, əmək haqqından tutmanın həddinin müəyyən edilməsində hüquqi məqsəd və bu məhdudiyyətin təyinatı diqqətə alınmalıdır.

Əmək Məcəlləsinin 176-cı maddəsi ilə işçinin əmək haqqından tutmanın məbləği məhdudlaşdırılarkən işçinin əsas həyati tələbatlarının qarşılanması üçün əmək haqqının müəyyən məbləğinin ödənilməsi, bununla da əmək haqqının toxunulmazlığı təmin edilmiş olur.

Nəzərə alınmalıdır ki, bu məhdudiyyət təkcə işçinin deyil, bir sıra hallarda onun ailə üzvlərinin mövcudluğunun və yaşayışının yeganə və əsas mənbəyi olan əmək haqqının xüsusi mühafizəsini təmin etməkdən, şəxsin yaşayışı üçün minimum dolanacaq imkanı verməkdən və bununla da əmək haqqının sosial-iqtisadi funksiyasının yerinə yetirilməsinə nail olmaqdan ibarətdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu onu da qeyd edir ki, Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsi ilə əmək haqqından tutulmanın üç əsası olaraq işəgötürənin sərəncamı, məhkəmə qərarı və işçinin razılığı müəyyən edilmişdir.

İşəgötürənin sərəncamı ilə tutmanın həddi iyirmi faiz, məhkəmə qərarı üzrə isə əlli faiz həcmində təsbit edilmişdir. Odur ki, məhkəmə qərarı ilə hər hansı mülki müqavilə, eləcə də kredit müqaviləsi üzrə kreditorun tutmanın borclunun əmək haqqına yönəldilməsi barədə tələbi əlli faizədək həcmdə təmin edilə biləcəyi halda, müvafiq münasibətlər üzrə işçinin könüllü iradə ifadəsi əsasında belə tutmanın daha az həddə məhdudlaşdırılması Əmək Məcəlləsinin 175 və 176-cı maddələrinin hüquqi təyinatı və yerinə yetirdiyi funksiya ilə uzlaşmır. Bu həddin müəyyən edilməsi digər şəxslərin, o cümlədən mülki müqavilələr üzrə kreditorların mənafeyinə və qanuni maraqlarına xələl yetirmədən işçiyə yaşayış üçün minimum təminat imkanı vermək və bununla da əmək haqqının sosial-iqtisadi funksiyasının həyata keçirilməsinin təmin edilməsi məqsədini daşıyır.

Beləliklə, Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Konstitusiyanın yuxarıda göstərilən normalarının, habelə Əmək Məcəlləsinin 175 və 176-cı maddələrinin məzmununun və hüquqi mahiyyətinin təhlili əsasında hesab edir ki, kreditorla bağlanmış könüllü razılaşmaya əsasən borclunun əmək haqqından akseptsiz qaydada tutma zamanı tutmanın həddi müəyyənləşdirilərkən qanunvericiliyin “əmək haqqının əlli faizinin saxlanması” barədə imperativ tələbi tətbiq edilməlidir.

Odur ki, kassasiya instansiyası məhkəməsinin mübahisələndirilən qərarında müvafiq qanunvericilik normalarının düzgün tətbiq edilməməsi halı müəyyən olunmayaraq, həmin qərarın Konstitusiyanın 60-cı maddəsinə, Mülki Prosessual Məcəllənin 416 və 418-ci maddələrinə uyğun qəbul edildiyi qənaətinə gəlmək mümkündür. E.Baxşalıyevin “Kapital Bank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinə qarşı əmək haqqı hesablarından zaminlik müqaviləsi üzrə əmək haqqının əlli faizindən çox pulun tutulmasına son qoyulması, əmək haqqı hesabında tutulmalardan sonra qalan məbləğin miqdarının yaşayış minimumu məbləğindən az olmamalı olduğunun müəyyən olunması, əmək haqqı hesabları üzərində tətbiq olunan məhdudiyyətlərin aradan qaldırılması tələbinə dair mülki iş üzrə Ali Məhkəmənin Mülki Kollegiyasının 17 yanvar 2023-cü il tarixli qərarı Konstitusiyanın 60-cı maddəsinə, Mülki Prosessual Məcəllənin 416 və 418-ci maddələrinə uyğun hesab edilməlidir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu onu da qeyd edir ki, bu Qərarın qüvvəyə mindiyi tarixdən etibarən borclunun əmək haqqından akseptsiz qaydada tutma Qərarın təsviri-əsaslandırıcı hissəsində əks olunmuş hüquqi mövqeyə uyğun olaraq əlli faiz həddində aparıla bilər. Bu məhdudiyyət həmçinin hazırda məhkəmələrin icraatında olan müvafiq işlər üzrə də tətbiq edilməlidir.

Göstərilənləri nəzərə alaraq Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticəyə gəlir:

Konstitusiyanın 12, 16 və 35-ci maddələrinin, habelə Əmək Məcəlləsinin 175 və 176-cı maddələrinin hüquqi mahiyyəti və təyinatına uyğun olaraq, əmək haqqının sosial-iqtisadi funksiyasının təmin edilməsi baxımından kreditorla bağlanmış könüllü razılaşmaya əsasən borclunun əmək haqqından akseptsiz qaydada tutmanın əlli faiz həddində aparılması mümkün hesab edilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin V, VI və IX 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 Konstitusiyasının 12, 16 və 35-ci maddələrinin, habelə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 175 və 176-cı maddələrinin hüquqi mahiyyəti və təyinatına uyğun olaraq, əmək haqqının sosial-iqtisadi funksiyasının təmin edilməsi baxımından kreditorla bağlanmış könüllü razılaşmaya əsasən borclunun əmək haqqından akseptsiz qaydada tutmanın əlli faiz həddində aparılması mümkün hesab edilsin.

2. Qərar dərc olunduğu gündən qüvvəyə minir.

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

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

**Sədr Fərhad Abdullayev**