**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası**

**Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*“Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 36-2.3-cü maddəsinin və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası”nın 1.4-cü bəndinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci* *və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair*

**6 noyabr 2024-cü il Bakı şəhəri**

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

məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII hissəsinə, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 32-ci maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, konstitusiya məhkəmə icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə Müvəkkilin (ombudsmanın) sorğusu əsasında “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunun 36-2.3-cü maddəsinin və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası”nın 1.4-cü bəndinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasınadair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim K.Şəfiyevin məruzəsini, maraqlı subyektlərin nümayəndələri Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə Müvəkkili (ombudsman) və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının mülahizələrini, Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinin, Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin və Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının mütəxəssis mülahizələrini, ekspertlər Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor A.Qasımovun və Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının professoru, hüquq elmləri doktoru M.Əliyevin rəyini və iş 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 ilə müraciət edərək “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (bundan sonra – “Təhsil haqqında” Qanun) 36-2.3-cü maddəsinin və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası”nın (bundan sonra – Qayda) 1.4-cü bəndininin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 35-ci maddəsinin VI və VIII hissələrinə, 149-cu maddəsinin I, III, V və VII hissələrinə və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 79-cu maddəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş etmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd etməyi zəruri hesab edir ki, Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə Müvəkkilin (ombudsmanın) sorğusunda qaldırılan məsələlər vahid məhkəmə təcrübəsinin formalaşdırılması baxımından əhəmiyyətli olmaqla yanaşı insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsinə yönəlmişdir.

Sorğuda göstərilmişdir ki, “Təhsil haqqında” Qanunun 36-2.3-cü maddəsinə və Qaydanın 1.4-cü bəndinə əsasən, aşağıdakı təhsilverənlər sertifikatlaşdırmadan keçmirlər:

* hamilə qadınlar;
* uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra 1 (bir) ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar (uşağını təkbaşına böyüdən kişilər);
* ilk dəfə işə qəbul olunanlar, 3 (üç) il müddətində;
* azı üç dəfə sertifikatlaşdırmadan keçmiş şəxslər.

“Təhsil haqqında” Qanunun 36-2.6-cı maddəsinə müvafiq olaraq, təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən şəxslərlə əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq tənzimlənir.

Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsinin 1-ci hissəsinin tələblərinə görə isə işəgötürən tərəfindən:

- hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;

- yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;

- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

- işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə;

- həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə;

- öhdəsində 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş və ya orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş ailə üzvü olan işçilərin;

- məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan edilir.

Göründüyü kimi, Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan olunan şəxslər sırasında öhdəsində 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş və ya orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş ailə üzvü olan işçilərin, şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olan işçilərin adı təsbit edilsə də, bu kateqoriyada olan şəxslər “Təhsil haqqında” Qanunun 36-2.3-cü maddəsi və Qaydanın 1.4-cü bəndi ilə sertifikatlaşdırmadan keçməyən şəxslərin sırasına daxil edilməmişdir.

Sorğuverən hesab edir ki, qanunvericilik aktları arasında mövcud olan belə məntiqi rabitəsizlik, daxili uzlaşmazlıq işçilərə münasibətdə qeyri-əlverişli şərait yaradır, hüquqi müəyyənlik prinsipinin və Konstitusiyanın yuxarıda qeyd olunan normalarının pozulmasına səbəb olur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu sorğu ilə əlaqədar aşağıdakıları qeyd edir.

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. Bu səbəbdən Konstitusiyanın 35-ci maddəsi ilə hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ tanınmışdır. Həmin normaya əsasən, 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.

Fiziki şəxslərin əməyə olan qabiliyyətlərinin tətbiqi ilə bağlı yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas normativ hüquqi akt Əmək Məcəlləsidir. Həmin Məcəllənin 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, əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu “Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35 və 73-cü maddələri baxımından Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair” 2024-cü il 15 aprel tarixli Qərarında qeyd edilmişdir ki,əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipinə əsaslansa da, bir qayda olaraq, əmək hüququnun subyektləri faktiki cəhətdən bərabər vəziyyətdə olmurlar. Əmək münasibətlərində işçi və işəgötürən arasında müəyyən hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyətləri (məsələn, işçilərin işəgötürəndən iqtisadi asılılığı, işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən iş rejiminə tabe olması, işçiyə intizam sanksiyalarının tətbiq edilməsi və s.) mövcuddur.

Odur ki, faktiki cəhətdən bərabər olmayan subyektlər arasında yaranan münasibətlərdə daha zəif tərəfin (işçinin) müdafiəsi, qanuni maraq və mənafelərinin qorunması məqsədilə qanunverici bir çox hallarda imperativ xarakterli əmək hüquq normaları vasitəsilə bu münasibətləri tənzimləyir. Belə ki, əmək qanunvericiliyinin iş vaxtı, istirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüququ, əmək şəraiti, əmək haqqı və onun hesablanması qaydası, işdən çıxarılma prosedurları ilə bağlı imperativ xarakterli normaları məhz işçilərin Konstitusiyada nəzərdə tutulan əmək, istirahət, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun, habelə digər əsas insan hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsinə istiqamətlənərək, işəgötürənlər üçün müvafiq öhdəlik və vəzifələr yaradır (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III və IV hissələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair” 2023-cü il 20 oktyabr tarixli Qərarı).

Xüsusən işçinin iradəsindən və təqsirindən asılı olmayan səbəblərdən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən, bunun işçi və onun ailəsi üçün yarada biləcəyi maddi çətinlikləri azaltmaq, gəlirdən tamamilə məhrum olmalarının qarşısını almaq məqsədilə qanunvericilikdə müəyyən təminatlar nəzərdə tutulmuş, habelə müəyyən qrup şəxslərin fiziki xüsusiyyətlərinə, sağlamlıq və sosial vəziyyətlərinə görə əmək müqavilələrinə işəgötürən tərəfindən xitam verilməsi istisna edilmişdir.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, işəgötürən tərəfindən hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin, yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin, işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə, həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə, öhdəsində 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş və ya orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş ailə üzvü olan işçilərin, məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.

Bu qadağadan istisnaya yalnız həmin Məcəllənin 70-ci maddəsinin “a” bəndində nəzərdə tutulan müəssisənin ləğv edildiyi və müddətli əmək müqaviləsinə Məcəllənin 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallarda yol verilir.

Qeyd edilməlidir ki, Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində göstərilən işçilərlə əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsinə qoyulmuş qadağa əmək münasibətlərində yüksək sosial və hüquqi müdafiəyə ehtiyacı olan şəxslərə dövlətin qayğısını əks etdirir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Palatası “Bakı şəhəri Xətai rayon Məhkəməsinin Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “ç” bəndinin, 72 və 79-cu maddələrinin şərh edilməsi ilə bağlı müraciətinə dair” 2016-cı il 17 fevral tarixli Qərardadında göstərmişdir ki, qanunverici bu güzəştli normanı müəyyən edərkən ana və uşağın sağlamlığının mühafizəsi, hüquqlarının müdafiəsi, onların maddi və sosial təminatlarının gücləndirilməsi, eləcə də bəzi kateqoriya işçilərin sağlamlığının qorunması və ailələrinin sosial  müdafiəsinin möhkəmləndirilməsi mövqeyindən çıxış etmişdir.

O da qeyd edilməlidir ki, Konstitusiyada əsas insan hüquqlarından biri kimi təhsil hüququ da təsbit edilmişdir. Əsas Qanunun 42-ci maddəsinə əsasən hər bir vətəndaşın təhsil almaq hüququ vardır. Təhsil sisteminə dövlət tərəfindən nəzarət edilir. Dövlət minimum təhsil standartlarını müəyyən edir.

Müvafiq olaraq təhsil qanunvericiliyinin əsas məqsədi təhsil sahəsində vətəndaşların konstitusiya hüququnun təmin edilməsindən və qorunmasından, icra strukturlarının, təhsilalanların və təhsilverənlərin, fiziki və hüquqi şəxslərin hüquq və vəzifələrinin düzgün müəyyən edilməsindən, onlar arasında münasibətlərin tənzimlənməsindən, təhsil sisteminin sərbəst fəaliyyəti və inkişafı üçün hüquqi təminatların yaradılmasından ibarətdir.

Təhsil sahəsində dövlət siyasətinin əsas prinsiplərindən biri keyfiyyətlilikdir ki, bu prinsip təhsilin mövcud standartlara, normalara, sosial-iqtisadi tələblərə, şəxsiyyətin, cəmiyyətin və dövlətin maraqlarına uyğunluğunu nəzərdə tutur. Bu məqsədlə təhsil qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş sertifikatlaşdırma təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması proseduru olmaqla pedaqoji işçilərin ixtisas səviyyəsinin, metodologiya mədəniyyətinin yüksəldilməsi, onlarda müasir pedaqoji texnologiyalardan istifadənin təşviqi, pedaqoji əməyin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin artırılması, pedaqoji işçilərin potensial imkanlarından istifadə perspektivlərinin müəyyənləşdirilməsi və s. kimi məqsədlərə xidmət edir (Konstitusiya Məhkəməsi Palatasının “Mina Kamal qızı Quliyeva və digərlərinin şikayətinə dair” 2023-cü il 15 mart tarixli Qərardadı).

Təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması proseduru “Təhsil haqqında” Qanunun 36-2-ci maddəsi və Nazirlər Kabinetinin müvafiq Qaydası ilə tənzimlənir.

Təhsil müəssisələrində pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan, ali və orta ixtisas təhsilinə malik təhsilverənlər peşəkarlıq səviyyələrinin və peşə yararlılıqlarının yoxlanılması məqsədilə 5 (beş) ildə bir dəfə ödənişsiz sertifikatlaşdırmadan keçməlidirlər.

Sertifikatlaşdırmadan keçən şəxslərə 5 (beş) il müddətində dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil və peşə təhsili (tam orta təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə) müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq hüququ verilir. Sertifikatlaşdırmadan üçüncü dəfə keçəndən sonra təhsilverənlər təhsil müəssisələrində öz ixtisasları üzrə pedaqoji fəaliyyətlə Əmək Məcəlləsinin 10-1-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş çalışmanın yaş həddinə qədər məşğul olmaq hüququ əldə edirlər. Sertifikatlaşdırmanın nəticələri təhsilverənlərin karyera inkişafında və əməyinin stimullaşdırılmasında nəzərə alınır.

Üzrlü səbəblərdən sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən və ya sertifikatlaşdırmadan keçməyən şəxslər 1 (bir) il müddətində iş yeri saxlanılmaqla, təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etmək hüququna malikdirlər. Təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən şəxslər sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunurlar.

Göründüyü kimi, qanunverici ilk dəfə sertifikatlaşdırmada uğurlu nəticə əldə etməyən təhsilverənlərin əmək müqaviləsinə dərhal xitam verilməsini nəzərdə tutmur, iş yeri və əmək haqqı saxlanılmaqla təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etmək imkanını tanıyır.

Qaydanın 1.4-cü bəndinə əsasən, 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, ilk dəfə işə qəbul olunanlar üç il müddətində sertifikatlaşdırmaya cəlb edilmirlər.

Həmçinin qanunvericilik qeyd olunan şəxsləri sertifikatlaşdırmadan keçirilməsindən tamamilə azad etmir, yalnız müvafiq zaman kəsiyi müddətinə təxirə salır.

Təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən təhsilverənlərlə bağlanılmış əmək müqaviləsi sertifikatlaşdırmanın keçirildiyi ildə yeni tədris ili başlayanadək Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu yuxarıda göstərilən qanunvericilik aktlarını təhlil edərək belə qənaətə gəlir ki, bu normaların nizama saldıqları ictimai münasibətlərin dairəsi, yəni predmeti fərqlidir.

“Təhsil haqqında” Qanunun 36-2-ci maddəsi və Qayda təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılma prosedurunu tənzimlədiyi halda, Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsi əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv olunması qadağan edilən işçilərin dairəsini müəyyən etmişdir.

O da qeyd edilməlidir ki, Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsi konstitusiya hüquqi mahiyyəti və təyinatı baxımından işəgötürən tərəfindən işçilərin, o cümlədən təhsilverənlərin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada peşəkarlıq səviyyəsini və peşə yararlılığını müəyyənləşdirmək imkanını aradan qaldırmır. Həmçinin sertifikatlaşdırmadan keçmiş təhsilverənlərin nəticələrinə müvafiq olaraq onların əmək haqlarının diferensiallaşdırması da həyata keçirilir.

"Normativ hüquqi aktlar haqqında" Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Qanununun 1.0.12-ci maddəsinə əsasən, normativ hüquqi aktların kolliziyası – eyni ictimai münasibətləri tənzimləyən qüvvədə olan normativ hüquqi aktların ziddiyyəti (uyğunsuzluğu) hesab edilir.

Bu baxımdan Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, “Təhsil haqqında” Qanunun 36-2.3-cü maddəsi və Qaydanın 1.4-cü bəndi ilə Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsi fərqli ictimai münasibətləri tənzimlədiyindən həmin normalar arasında hər-hansı kolliziya mövcud deyil və həmin normalar Konstitusiyasının 35-ci maddəsi ilə ziddiyyət yaratmırlar.

Odur ki, Əmək Məcəlləsinin 67-2-ci maddəsinə əsasən, “Təhsil haqqında” Qanuna 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 yaradır.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə müvafiq olaraq ləğv edilərkən isə həmin Məcəllənin 79-cu maddəsi ilə müəyyənləşdirilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmalıdır.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticəyə gəlir:

- “Təhsil haqqında” Qanunun 36-2.3-cü maddəsi və Qaydanın 1.4-cü bəndi Konstitusiyasının 35-ci maddəsi və Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsi ilə ziddiyyət yaratmır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII 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. “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunun 36-2.3-cü maddəsi və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası”nın 1.4-cü bəndi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsi ilə ziddiyyət yaratmır.
2. Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun hazırkı Qərarının təsviri-əsaslandırıcı hissəsində göstərilən hüquqi mövqelər əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində nəzərə alınsın.
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**