#

# **AZƏRBAYCAN RESPUBLIKASI ADINDAN**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLIKASI**

**KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSI PLENUMUNUN**

## QƏRARI

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin*

*Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına uyğunluğunun yoxlanılmasına dair*

**21 ийун 2010-cu il Bakı şəhəri**

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi F.Abdullayev (sədrlik edən), hakimlər F.Babayev, S.Həsənova, İ.Nəcəfov, S.Salmanova (məruzəçi-hakim), Ə.Sultanovdan ibarət tərkibdə,

 məhkəmə katibi İ.İsmayılovun,

 sorğuverən orqanın nümayəndəsi Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə müvəkkili (Ombudsman) Aparatının Elmi-Analitik sektorunun müdiri M.Məmmədovun,

cavabverən orqanın nümayəndəsi Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının əməkdaşı H.Seyidin,

ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor A.Qasımovun,

mütəxəssislər Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimi, hüquq elmləri namizədi B.Əsədovun, Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyi Penitensiar Xidmətinin Kadrlar İdarəsinin rəis müavini, hüquq elmləri üzrə fəlsəfə doktoru, dosent Z.Dadaşovun, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Əməyin ödənilməsi və əmək münasibətləri sektorunun müdiri Ə.Məhərrəmovun, Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının Hüquq şöbəsinin müdir əvəzi L.Acalovanın iştirakı ilə,

 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII hissəsinə müvafiq olaraq konstitusiya məhkəmə icraatı üzrə açıq məhkəmə iclasında Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə müvəkkilinin (Ombudsmanın) 31 mart 2010-cu il tarixli sorğusu əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin üçüncü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim S.Salmanovanın məruzəsini, sorğuverənin və cavabverənin nümayəndələrinin, ekspertin, mütəxəssislərin çıxışlarını dinləyib, işin 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 verərək 01 fevral 1999-cu il tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra - “Əmək Məcəlləsi”) 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra - “Konstitusiya”) 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş etmişdir.

Əmək Məcəlləsinin göstərilən normasına əsasən yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Sorğuverənin qənaətinə görə Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsi 18 yaşınadək işçilərin bərabər mənafelərə bərabər münasibət bəslənilməsi prinsipini pozaraq əmək və sosial təminat hüquqlarının dairəsini məhdudlaşdırır, normativ–hüquqi akta qarşı irəli sürülən haqq-ədalət meyarlarına cavab vermir və Konstitusiyanın yuxarıda göstərilən maddələrinə uyğun deyildir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, sorğuda qaldırılan məsələnin həlli ilə bağlı, ilk növbədə Konstitusiyanın, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq hüquqi aktların və əmək qanunvericiliyinin bəzi normaları nəzərdən keçirilməlidir.

Konstиtуsiyanın 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə əsasən hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir. Dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. 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 (35-ci maddənin II, IV, VI hissələri).

Konstitusiyanın 71-ci maddəsinin I və II hissələrinə görə Konstitusiyada təsbit edilmiş insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını gözləmək və qorumaq qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının borcudur. İnsan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının həyata keçirilməsini heç kəs məhdudlaşdıra bilməz.

Konstitusiyanın 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olaraq normativ hüquqi aktlar hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafelərə bərabər münasibətə) əsaslanmalı, qanunlar Konstitusiyaya zidd olmamalıdır.

Hər hansı ayrı-seçkilik olmadan əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi beynəlxalq hüquqi aktlarda da aparıcı yer tutur. İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin 23-cü maddəsinin ikinci bəndində, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsində hər kəsin hər hansı ayrı-seçkilik olmadan bərabər əməyə görə bərabər haqq almaq hüququ təsbit olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının 06 yanvar 2004-cü il tarixli Qanunla tərəfdar çıxdığı Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının “Uşaqların və gənclərin müdafiə hüququ” adlanan 7-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən uşaqların və gənclərin müdafiə hüququnun səmərəli həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədilə Tərəflər öz üzərlərinə, həmçinin gənc işçilərin normal iş saatlarında işəgötürənin razılığı ilə peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtı iş gününün tərkib hissəsi kimi müəyyən etmək öhdəliyi götürmüşlər.

Milli qanunvericilikdə fiziki şəxslərin əməyə olan qabiliyyətlərinin tətbiqi ilə bağlı yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən aparıcı normativ-hüquqi akt Əmək Məcəlləsidir. Bu Məcəllə fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir.

Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsi Məcəllənin əsasını təşkil edən prinsipləri, o cümlədən, əmək münasibəti tərəflərinin hüquq bərabərliyini, onların mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunmasını əks etdirir. Qeyd olunan prinsiplərə əsasən əmək münasibətlərində tərəflər – işçi və işəgötürən bərabər hüquq və vəzifələrə malikdir. Əmək Məcəlləsi həm işçinin, həm də işəgötürənin hüquqlarını müdafiə edir və tərəflərdən hər hansı birinə üstünlük verilməsi yolverilməzdir.

Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 5-ci bəndində qeyd olunur ki, işçiyə yeni peşəöyrətmənin və ya ixtisasa yiyələnmənin şərtləri, qaydaları, müddəti və tərəflərin öhdəlikləri əldə edilən razılıq əsasında bağlanan müvafiq müqavilə və yaxud əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir. Başqa sözlə, işçinin peşə və ixtisas artırma ilə bağlı hüququnun reallaşması işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı əsasında baş verir. Məcəllənin 9-cu maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarından biri peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaqdır.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsiplərindən biri də əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyidir. Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinə əsasən əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai – sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır. Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, ayrı-ayrı kateqoriya şəxslərə əmək münasibətlərində müəyyən güzəştlərin, imtiyazların verilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Bu, cəmiyyətin sosial müdafiəyə daha çox ehtiyacı olan üzvlərinə, o cümlədən, qadınlara, əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud, yaşı 18-dən az olan şəxslərə dövlətin xüsusi qayğısı ilə şərtlənir.

Qanunvericinin belə şəxslərə imtiyazlı münasibətinin ifadə edildiyi “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının 02 iyul 2001-ci il tarixli Qanununun 9-cu maddəsinə əsasən dövlət əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən, əlillərin və sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşınadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlərə, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqları tərbiyə edən valideynlərə, pensiya yaşına iki ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verir.

Əmək Məcəlləsində belə kateqoriyaya aid olan sosial qruplardan biri kimi yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyindən istifadənin fərqli qaydaları müəyyən olunmuşdur. Məcəllənin “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri“ adlanan otuz səkkizinci fəslində bu kateqoriya şəxslərin işə qəbulu, iş vaxtı, işdən azad edilməsi ilə bağlı digərlərindən fərqli imtiyazlı qaydalar nəzərdə tutulmuşdur. Belə imtiyazlardan biri də onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması ilə bağlıdır. Sözügedən fəslə daxil olan 247-ci maddənin 2-ci hissəsinə görə işəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir. Həmin maddənin 3-cü hissəsi müəyyən edir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Lakin 3-cü hissənin ikinci cümləsində göstərilir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Sonuncu müddəanın məzmunundan belə çıxır ki, əgər işəgötürən razılıq verməzsə, peşə hazırlığına sərf edilən vaxt iş vaxtı kimi nəzərə alına bilməz.

Əmək qanunvericiliyində belə məzmunlu normanın əks olunması yaşı 18-dən az olan şəxsləri digər şəxslərdən daha əlverişsiz vəziyyətdə qoymaqla, ilk növbədə həmin normanın daxil olduğu fəslin məqsədləri və əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi ilə uzlaşmır. Belə ki, Əmək Məcəlləsi yaşı 18-dən yuxarı olan şəxslərə münasibətdə iş saatlarında peşə hazırlığına sərf edilən vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınmasını birbaşa olaraq işəgötürənin iradəsindən deyil, tərəflərin razılaşmasından asılı etmişdir (Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsi). Lakin mübahisələndirilən norma 18 yaşınadək şəxslərin iş saatlarında peşə hazırlığına sərf edilən vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınıb-alınmamasını birtərəfli qaydada işəgötürənin iradəsindən asılı etmişdir. Halbuki, 247-ci maddənin əks olunduğu Əmək Məcəlləsinin 38-жи fəslinin adından və məzmunundan da göründüyü kimi həmin fəsil yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ ilə bağlı daha əlverişli təminat mexanizmlərinin yaradılması məqsədlərinə xidmət edir.

Həmçinin qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsiniн 179-cu maddəsinin 2-ci hissəsinin “h” bəndi işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərilmiş işçinin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlanılması barədə məcburi göstəriş nəzərdə tutur. Bu mənada istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərilmiş bütün işçilərin orta əmək haqları saxlanıldığı halda, yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtın iş vaxtı kimi nəzərə alınmasının işəgötürənin razılığından asılı edilməsi məntiqi baxımdan da əsaslı görünmür.

Beləliklə, Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cц hissəsinin ikinci cümləsindəki “işəgötürənin razılığı ilə” ifadəsi yaşı 18-dək olan şəxsləri digər şəxslərlə münasibətdə əlverişsiz vəziyyətdə qoymaqla Konstitusiyanın 25-ci maddəsində müəyyən olunmuş hamının qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyi, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyi təminatını pozmuş olur. Eyni zamanda, göstərilən müddəa Konstitusiyanın 149-cu maddəsində təsbit edilmiş normativ-hüquqi aktların hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafelərə bərabər münasibətə) əsaslanmalı olması, qanunların Konstitusiyaya zidd olmaması kimi mühüm prinsiplərə uyğun hesab edilə bilməz. Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsinin mövcud redaksiyası nəinki bərabər mənafelərə, hətta digərləri ilə müqayisədə daha həssas yanaşma tələb edən 18 yaşınadək şəxslərin mənafeyinə qeyri-bərabər münasibəti özündə ehtiva edir.

Digər tərəfdən, Azərbaycan Respublikasının hüquq sisteminin tərkib hissəsi olan Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının yuxarıda qeyd olunan 7-ci maddəsinin 6-cı bəndindən də görünür ki, Azərbaycan Respublikası öz üzərinə iş saatlarında gənc işçilərin işəgötürənin razılığı ilə peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxtın iş vaxtı kimi müəyyən edilməsi barədə öhdəlik götürmüşdür. Xartiyanın bu müddəası ilə bağlı bir mühüm məqam xüsusi vurğulanmalıdır ki, burada da işəgötürənin razılığı tələb olunur, lakin belə razılıq birmənalı şəkildə peşə hazırlığına ayrılan vaxtın iş vaxtı kimi müəyyən edilməsinə deyil, iş saatlarında gənc işçilərin peşə hazırlığına buraxılmasına münasibətdə nəzərdə tutulur. Başqa sözlə, həmin müddəalara əsasən əgər işəgötцrən gənc işçinin iş saatlarında peşə hazırlığına getməsinə razılıq vermişdirsə, buna ayrılan vaxtı iş vaxtı kimi nəzərə almalıdır.

Konstitusiyanın 12-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən bu Konstitusiyada sadalanan insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqları Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə uyğun tətbiq edilir.

Konstitusiyanın 148-ci maddəsinin II hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının hüquq sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir.

Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi, həmçinin əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

Konstitusiyanın 151-ci maddəsinə müvafiq olaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (Konstitusiya və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir.

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu belə nəticəyə gəlir ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki “işəgötürənin razılığı ilə” müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olmayan hesab edilməlidir. Eyni zamanda, bu hal göstərilən müddəanın Konstitusiyanın 130-cu maddəsinin X hissəsinə müvafiq olaraq qüvvədən düşməsinə əsas olduğundan Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu mübahisələndirilən normanın əlavə olaraq Konstitusiyanın sorğuda göstərilən 35-ci maddəsinin VI hissəsinə, 38-ci maddəsinin III hissəsinə, 71-ci maddəsinə, 147-ci maddəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasına zərurət olmadığını hesab edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VII, IX və X hissələrini, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunun 52, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**QƏRARA ALDI:**

 1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsindəki “işəgötürənin razılığı ilə” müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc olunduğu gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar «Azərbaycan», «Respublika», «Xalq qəzeti», «Bakinski raboçi» qəzetlərində və «Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı»nda dərc edilsin.

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