



Azərbaycan Respublikası adından

QƏRAR

Bakı şəhəri

İş № 2(102)-5418/2021

01.11.2021

ALİ MƏHKƏMƏ

**Azərbaycan Respublikası adından
Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi
Mülki kollegiyasının**

**İddiaçı cavabdeh "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialına qarşı
"əmrin ləğv edilməsi, işə bərpa, məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının
ödənilməsi və mənəvi ziyan" tələbinə dair mülki iş üzrə**

Q Ə R A R İ

**(Açar sözlər: əmrin ləğv edilməsi, işə bərpa və məcburi işburaxma müddəti üçün
əmək haqqı tələbi)**

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki kollegiyası, hakimlər Vəliyeva Elşanə Rafiq qızı (sədrlik edən və məruzəçi), Abbasov Aqil Əzizağa oğlu və Şamayev Elşad Yaquboviçdən ibarət tərkibdə,

Cəfərova Qəmərxanım Muxtar qızının katibliyi,
iddiaçının vəkili Vəkil3,
Cavabdehin vəkili-nümayəndəsi Vəkil2 iştirakı ilə,

Bakı Apelyasiya Məhkəməsinin 2(103)-4079/2021 nömrəli, 01 iyun 2021-ci il tarixli qətnaməsindən iddiaçı tərəfindən verilmiş kassasiya şikayətinə 01 noyabr 2021-ci il tarixdə Ali Məhkəmənin binasında açığ məhkəmə iclasında baxaraq, aşağıdakıları müəyyən etdi.

İşin halları

07.01.2012-ci il tarixli RM 02/13 sayılı əmək müqaviləsindən görünür ki, İddiaçı "xxxx" Şirkəti tərəfindən biznes inkişafı üzrə menecer vəzifəsinə qəbul edilmişdir.

29.08.2014-cü il tarixdə sistemə daxil edilmiş "Əmək Müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişi"ndən görünür ki, İddiaçı "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialındakı 07.01.2013-cü il tarixdə bağlandığı əmək müqaviləsi üzrə vəzifəsi marketing üzrə mütəxəssisdir.

08.06.2016-cı il və 16.08.2018-ci il tarixlərdə sistemə daxil edilmiş "Əmək Müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildiriş"lərindən görünür ki, İddiaçı "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialındakı 07.01.2013-cü il tarixdə bağlandığı əmək müqaviləsi üzrə vəzifəsi biznes inkişafı üzrə menecerdir.

06.07.2017-ci il tarixdə verilmiş, 31.12.2030-cu il tarixə qədər qüvvədə olması qeyd edilmiş Etibarnamədən görünür ki, həmin etibarnamə ilə R&M Electrical Group Limited" Şirkəti İddiaçı şirkətin Azərbaycan Respublikasındakı Filialının direktoru təyin etmişdir. Etibarnamənin məzmununa əsasən iddiaçıya Şirkətin adından qanunvericiliyə əsasən filialı idarə etmək, Azərbaycan Respublikasındakı filialın cari fəaliyyəti ilə bağlı bütün zəruri əməliyyatları yerinə yetirmək, zərurət olduqda, alıcılarla, təchizatlarla, işçilərlə və digər orqanlarla müqavilələr imzalamaq və onları icra etmək, filialın işçilərini cəlb etmək və onları işdən azad etmək, üçüncü şəxslərə etibarnamə vermək, banklarda bank hesabları açmaq kimi hərəkətləri icra etmək səlahiyyətləri verilmişdir.

04.01.2019-cu il tarixdə sistemə daxil edilmiş "Əmək Müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişi"ndən görünür ki, İddiaçı "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialındakı 07.01.2013-cü il tarixdə bağlandığı əmək müqaviləsi üzrə vəzifəsi marketing üzrə direktordur.

18.05.2020-ci il tarixdə sistemə daxil edilmiş "Əmək Müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişi"ndən görünür ki, "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialı ilə İddiaçı arasında bağlanmış 07.01.2013-cü il tarixli əmək müqaviləsinə 18.05.2020-ci il tarixli, 002/20 sayılı əmrə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68.2-ci maddəsinin "a" bəndinə əsasən (tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə) xitam verilmişdir.

"xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialının 18.05.2020-ci il tarixli, 002/20 sayılı əmrindən və aktından görünür ki, İddiaçı ilə "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialı arasında bağlanmış 07.01.2013-cü il tarixli əmək müqaviləsinə 18.05.2020-ci il tarixdən etibarən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci bəndinin "a" yarım bəndinə əsasən xitam verilməsi, işçinin əmrə tanış edilməsi və əmək kitabçası və əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin bir nüsxəsinin son iş günü işçiyə təqdim edilməsi əmr edilmişdir. Əmrin bir nüsxəsi 18.05.2020-ci il tarixdə İddiaçı təqdim edilmiş, o, əmrə tanış olmuş, lakin əmrə tanış olması barədə sənədi imzalamaqdan və bir nüsxəsinə götürməkdən imtina etmişdir.

27.07.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati xəta haqqında protokoldan görünür ki, İddiaçı və P.A.Kərimovun əmək müqaviləsinə xitam verilərək son haqq-hesab düzgün hesablanıb ödənilmədiyindən və xitam verilərək qanunvericiliyin tələbləri pozulduğundan X17 bəndində İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.4 və 192.6-cı maddələri ilə protokol tərtib edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsinin 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərardan görünür ki, X17 İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.6-cı maddəsi üzrə təqsirli bilinərək 1.700 manat məbləğində cərimə edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsi tərəfindən İddiaçı ünvanlanmış 06.08.2020-ci il tarixli məktubdan görünür ki, İddiaçı və digərlərinin "xxxx" şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialında əmək hüquqlarının pozulması barədə Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə və Azərbaycan Respublikası Baş Prokurorluğuna ünvanladığı müraciətlərə X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsində baxılmışdır. Müraciətlə əlaqədar "R&M Electrical Group Limited" şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialının rəhbərliyi tərəfindən X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsinə təqdim olunmuş sənədlərdən X6, X1, X2, X3 cəmiyyət ilə aralarında bağlanmış əmək müqavilələrinə 18.05.2020-ci il tarixində Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 69-cu

maddəsinin 1-ci hissəsinə (İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər) əsasən xitam verildiyi, İddiaçı isə 18.05.2020-ci il tarixdə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin "a" bəndinə əsasən xitam verildiyi bildirilmiş, son haqq-hesablarının 83-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin (əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalamalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir) tələblərinə müvafiq olaraq sonuncu iş günü işəgötürən tərəfindən İddiaçı və X9 tam ödənilmədiyi, və əmək müqavilələrinə xitam verilərək qanunvericiliyin tələblərinin pozulduğu məlum olmuşdur. Bununla bağlı "xxxx" şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialının direktoru X18 barəsində Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.4 və 192.6-cı maddələrinə əsasən inzibati xəta haqqında protokol tərtib edilmiş və filialın rəhbərliyinə aşkar olunmuş qanun pozuntularının aradan qaldırılması ilə bağlı məktub göndərilmişdir.

Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 10.09.2020-ci il tarixli qərarından görünür ki, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsi tərəfindən qəbul edilmiş 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərardan X17 verilmiş şikayətin təmin edilməsi, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsinin 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərarının ləğv edilməsi və iş üzrə icraata xitam verilməsi qərara alınmışdır.

Bakı Apelyasiya Məhkəməsinin 26.10.2020-ci il tarixli qərarından görünür ki, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsinin rəisi tərəfindən verilmiş şikayət təmin edilməmiş və Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 10.09.2020-ci il tarixli qərarı dəyişdirilmədən saxlanılmışdır.

"xxxx"ın İdarə Heyətinin qərarından görünür ki, Qeydiyyat ünvanı və əsas ofisi 362a Spring Road, Southampton, SO 19 2PB, UK-da yerləşən, İngiltərə qanunlarına uyğun olaraq təşkil edilmiş və mövcud olan R&M ELECTRICAL GROUP LİMİTED şirkətinin aşağıda imzası olan İdarə Heyətinin bütün üzvləri burada yekdilliklə qərara almışdır: "1. 18 May 2020-ci il tarixindən etibarən İddiaçı (Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı, 29 iyun 2018-ci il tarixində ASAN2 tərəfindən verilmiş AZE 19176226 şəxsiyyət vəsiqəsinin sahibi) Azərbaycan Respublikasındakı R&M ELECTRICAL GROUP LİMİTED filialının rəhbəri vəzifəsindən azad edilsin və R&M Electrical Group Limited şirkəti tərəfindən cənab İddiaçı verilmiş bütün etibarnamələr ləğv edilsin və həmin tarixdən etibarsız hesab edilsin. 2. 18 May 2020-ci il tarixindən etibarən, cənab X17 (Britaniya vətəndaşı, GBR No. ***** seriyalı pasport sahibi, 04 Oktyabr 2012-ci il tarixində verilmiş və müddəti 04 iyul 2023-də bitəcəkdir) R&M ELECTRICAL GROUP LİMİTED şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialının rəhbəri vəzifəsinə təyin edilsin və R&M ELECTRICAL GROUP LİMİTED tərəfindən müvafiq etibarnamə verilsin. 3. Yuxarıda göstərilən dəyişikliklər Azərbaycan Respublikasının İqtisadiyyat Nazirliyi yanında Dövlət Vergi Xidmətinin Milli Gəlirlər Departamentinin X7 Reyestri tərəfindən qeydə alınsın. 4. CASPIAN BUSINESS CONSULTANTS MMC-yə yuxarıdakı dəyişikliklərin Azərbaycan Respublikasının bütün tələb olunan dövlət orqanlarında qeydiyyatı üçün lazım olan bütün tədbirləri görməyi (ayrıca bir etibarnamə verilərək) səlahiyyət verilsin. Bu qərar qəbul olundu, imzalandı və 06 aprel 2020-ci il tarixindən qüvvəyə mindi."

Birinci instansiya məhkəməsində icraat

İddiaçı iddia ərizəsi və iddia tələbinin həcmnin artırılması barədə ərizə ilə müraciət edərək məhkəmədən 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi, həmin əmrin ləğv edilməsi ilə bərabər iddiaçının işə bərpa olunması və qanunsuz işdən çıxarıldığına görə 18 may 2020-ci il tarixdən işə bərpa olunan günə kimi ödənilməli olan əmək haqqının cavabdeh təşkilatdan tutulması; cavabdeh tərəfindən əmək qanunvericiliyinin və işçi kimi iddiaçının hüquqlarının pozulması nəticəsində ona dəymiş 50.000 (əlli min) manat məbləğində ziyanın ona ödənilməsi; AR Əmək Məcəlləsinin 83-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci ilədək olan dövrdə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzinin cavabdeh tərəfindən hesablanaraq iddiaçıya ödənilməsinə dair qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

İddia ərizəsi onunla əsaslandırılmışdır ki, İddiaçı ilə Cavabdeh Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialı arasında bağlanmış 07.01.2013-cü il tarixli əmək müqaviləsi üzrə iddiaçı həmin müqaviləyə xitam verildiyi tarixədək filialın direktoru vəzifəsini icra etmiş və hüquqi şəxsin hüquq və mənafeələrinin fiziki və hüquqi şəxslər qarşısında layiqincə təmsil edilməsi üçün hərtərəfli çalışmışdır. Bu müddət ərzində əmək fəaliyyəti nəticəsində filial mövcud olduğu biznes sektorunda

ən aparıcı təşkilatlardan biri olmuş, hətta, bir neçə böyük dövlət layihələrinin icraçısı olmuşdur. Buna baxmayaraq, anidən, əvvəlcədən heç bir xəbərdarlıq olmadan İddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə 18 may 2020-ci il tarixində xitam verilərək artıq filialın direktoru vəzifəsini icra etməyəcəyi bildirilmişdir. Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsində əmək müqaviləsinə xitam verilmənin ümumi əsasları göstərilmişdir. Bu əsaslardan biri də tərəflərin birinin təşəbbüsü anlayışıdır. Məlumdur ki, hazırda əmək müqaviləsinin iki tərəfi var: işçi və işəgötürən. İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam etmə qaydası və forması Əmək Məcəlləsinin 69-cu maddəsi ilə tənzimlənir ki, İddiaçı işçi kimi işdən çıxarılması ilə bağlı heç bir ərizə təqdim etməmişdir. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin xitam olunması isə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsindəki əsaslarla mümkündür ki, məhkəməyə təqdim edilmiş sənədlərdən də görüldüyü kimi, İddiaçı əmək müqaviləsinə sözügedən maddədə sadalanmış əsaslardan biri ilə də xitam verilməmişdir. Görüldüyü kimi cavabdeh tərəfindən İddiaçı əmək müqaviləsinə xitam verilib tutduğu vəzifədən azad edilərkən yuxarıdakı əsaslardan heç biri olmamışdır. Bundan əlavə, cavabdehin qanunsuz hərəkətləri barəsində iddiaçı tərəfindən Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər idarəsinə müraciət edilmişdir. X10 tərəfindən cavabdehin etdiyi qanunsuz əməllər araşdırılmış və nəticədə, Cavabdeh Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialının direktoru Philip Naylorun barəsində İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.4-192.6-cı (İşçinin əmək müqaviləsinə əmək qanunvericiliyinin tələbləri pozularaq xitam verilməsinə görə) maddələri ilə 06 avqust 2020-ci il tarixli MN № ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərar qəbul edilmişdir.

Əlavə olaraq qeyd edilmişdir ki, iddiaçı cavabdehə qarşı 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi, Əmək Məcəlləsinin 83-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir. Lakin iddiaçı ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərək istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi hesablanaraq ona verilməmişdir və bu cavabdehə xidmət göstərən bankın verdiyi çıxarışla təsdiq edilir. Belə ki, iddiaçı 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci il tarixinədək heç vaxt əmək məzuniyyəti hüququndan istifadə etməmişdir və işəgötürən onunla son haqq-hesab apararkən bu halı nəzərə almayaraq istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi hesablamamış və ödəməmişdir.

Məhkəmə iclasında iştirak edən cavabdehin nümayəndəsi və vəkili Vəkil2 iddia müddətinin tətbiqinə dair ərizə ilə müraciət edərək bildirmişdir ki, 2(006)-4503/2020 sayılı məhkəmənin icraatında olan qeyd edilən iş üzrə iddia müddəti İddiaçı tərəfindən ötürülüb. Belə ki, İddiaçı işdən 18 may 2020-ci il tarixində azad edilib. Deməli, İddiaçı işə bərpa tələbinə dair iddia ərizəsi ilə məhkəməyə yalnız həmin tarixdən Əmək Məcəlləsinin 296.2-ci maddəsinə uyğun olaraq, bir ay müddətində, yəni 18 iyun 2020-ci il tarixədək müraciət edə bilərdi. İddiaçı isə məhkəməyə işdən azad edildiyi tarixdən üç aydan artıq vaxt keçdikdən sonra müraciət edib ki, bununla işə bərpa tələbini irəli sürmək üçün iddia müddətini ötürmüş olub. Odur ki, yuxarıda qeyd edilənləri nəzərə alaraq, İddiaçı "xxxx" şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialına qarşı işə bərpa, əmək haqqı və s. tələblərinə dair iddia ərizəsi ilə Nəsimi Rayon Məhkəməsinin icraatında olan 2(006)-4503/2020 sayılı iş üzrə iddia müddətini tətbiq edilməsinə xahiş etmişdir.

Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinin (hakim Cəmilə Musayeva) 2(006)-4503/2020 sayılı 23 noyabr 2020-ci il tarixli qətnaməsi ilə iddia tələbi rədd edilmişdir.

Birinci instansiya məhkəməsi tərəfindən işin mübahisələndirilməyən halları kimi müəyyən edilmişdir ki, İddiaçı 07.01.2012-ci il tarixli RM 02/13 sayılı əmək müqaviləsinə əsasən "xxxx" Şirkətində biznes inkişafı üzrə menecer vəzifəsinə işə qəbul edilmişdir. 06.07.2017-ci il tarixli etibarnamə ilə ona "xxxx" şirkətinin adından etibarnamədə göstərilən hərəkətləri yerinə yetirmək üçün müvafiq səlahiyyətlər verilmiş və o, kommərsiya qurumunun dövlət reyestrindən çıxarışda həmin şirkətin qanuni təmsilçisi kimi qeyd edilmişdir. "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialının 18.05.2020-ci il tarixli, 002/20 sayılı əmrə əsasən İddiaçı ilə "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialı arasında bağlanmış 07.01.2013-cü il tarixli əmək müqaviləsinə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci bəndinin "a" yarım bəndinə əsasən xitam verilmiş, əmrin bir nüsxəsi ona təqdim edilmişdir. İşdən çıxarılması ilə əlaqədar narazı qalan İddiaçı və digərlərinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X10 Xidmətinin Bakı şəhər İdarəsinin 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərarı ilə X17 İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.6-cı maddəsi üzrə təqsirli bilinərək 1.700 manat məbləğində cərimə edilsə də, həmin qərar

qanuni qüvvəsini almış Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 10.09.2020-ci il tarixli qərarı ilə ləğv edilmiş və iş üzrə icraata xitam verilmişdir.

Birinci instansiya məhkəməsi iddia tələbini üç hissəyə bölmüşdür:

1. 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi, onun işə bərpa olunması və qanunsuz işdən çıxarıldığına görə 18 may 2020-ci il tarixdən işə bərpa olunan günə kimi ödənilməli olan əmək haqqının cavabdeh təşkilatdan tutulması;

2. 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci ilədək olan dövrdə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzinin cavabdeh tərəfindən hesablanaraq iddiaçıya ödənilməsi;

3. cavabdeh tərəfindən əmək qanunvericiliyinin və işçi kimi iddiaçının hüquqlarının pozulması nəticəsində ona dəymiş 50.000 (əlli min) manat məbləğində ziyanın ona ödənilməsi.

Birinci hissə ilə bağlı qeyd edilmişdir ki, iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğvinin təşəbbüsü işəgötürən tərəfindən olmuşdur ki, iddiaçı da bu təşəbbüsün qanuniliyini mübahisələndirir. Lakin araşdırma zamanı müəyyən edilmişdir ki, iddiaçı 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi və həmin əmrin ləğv edilməsi ilə bərabər özünün işə bərpa olunması dedikdə əmək müqaviləsi üzrə vəzifəsinə deyil, etibarnamə ilə icra etdiyi filialın direktoru vəzifəsinə bərpa olunmağını xahiş edir. Halbuki, işin materiallarından görünür ki, onun bu vəzifəni həyata keçirməsi əmrə deyil, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin 53-cü maddəsinin tələblərinə uyğun etibarnamə əsasında olmuş, hazırda da etibarnaməni verən bu etibarnaməni ləğv etmişdir.

İddiaçı onun adına verilmiş etibarnamənin ləğv edilməsi yolu ilə Azərbaycan Respublikasındakı "xxxx" filialının rəhbəri vəzifəsindən azad edilmişdir. Başqa sözlə, Şirkət tərəfindən iddiaçının adına verilmiş 06.07.2017-ci il tarixli etibarnamənin 18.05.2020-ci il tarixdən hüquqi qüvvəyə malik olmadığı müəyyən edilmişdir. Qeyd edilənləri nəzərə alaraq məhkəmə hesab etmişdir ki, iddiaçının Azərbaycan Respublikasındakı "xxxx" şirkəti ilə filialının rəhbəri vəzifəsinin icrasına dair münasibətləri əmək qanunvericiliyi baxımından qiymətləndirilməməlidir. Çünki etibarnamə verən şəxslə etibarnamə alan şəxs arasında yaranan münasibətlər daha çox etibarlılıq və qarşılıqlı inam əsasında qurulur. Belə olan halda etibarnamədən kənar filialın rəhbəri ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin mümkünlüyü əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmayan, lakin şirkətin mülkiyyətçisinin qanuni maraqlarının müdafiəsinə, şirkətin maliyyə vəziyyətinin bərpasına, maliyyə sağlamlaşdırılmasına birbaşa yönələn əsaslarla əlaqəli ola bilər. Bu əsaslar hüquqi şəxsin icra orqanının fəaliyyətinə nəzarət edən və idarəetməni həyata keçirən orqanın qəbul etdiyi qərarlarla müəyyən edilir. İş materiallarından görüldüyü kimi sözügedən etibarnamənin ləğv edilməsi məhz şirkətin direktorlar şurasının 06 aprel 2020-ci il tarixli qərarına əsasən baş vermişdir. Göstərilənlərə əsaslanaraq məhkəmə hesab etmişdir ki, iddiaçının həmin vəzifədən əmək qanunvericiliyinin tələblərinin pozulması ilə çıxarılması və məhz həmin vəzifəyə də bərpa olunmasına dair dəlilləri əsaslı sayıla bilməz.

Cavabdehin 18 may 2020-ci il tarixli əmrindən görüldüyü kimi "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialı ilə İddiaçı arasında bağlanmış 07.01.2013-cü il tarixli əmək müqaviləsinə xitam verilmişdir. İddiaçı isə qeyd edilən əmrin ləğv edilməsi ilə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş vəzifəsinə, yəni biznes inkişafı üzrə menecer vəzifəsinə bərpa olunmasını iddia etməmişdir. İddiaçı 04.01.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişinə istinad etsə də, məhkəmə qeyd edilən bildirişi sübut əhəmiyyətli sənəd kimi qiymətləndirmir. Belə ki, Şirkətin Azərbaycan Respublikasındakı filialının rəhbəri vəzifəsinin icra edilməsinə dair etibarnamənin iddiaçıya verilməsi 06.07.2017-ci il tarixə təsadüf etdiyinə baxmayaraq bu barədə əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi ilə bağlı bildiriş elektron sistemə xeyli müddət sonra, 04.01.2019-cu il tarixdə daxil edilmişdir. Həmçinin sözügedən müqavilədə dəyişiklik edilməsi, yəni iddiaçının direktor vəzifəsinə qəbul edilməsi barədə əmək kitabçasında qeydlərin aparıldığını təsdiq edən hər hansı sübut məhkəməyə təqdim edilməmişdir. Halbuki əmək kitabçası işə baxılan zaman iddiaçıda olduğundan onun tərəfindən məhkəməyə təqdim edilə bilərdi. İddiaçı tərəfindən əmək kitabçasının təqdim edilməməsini məhkəmə, filialın rəhbəri vəzifəsinə təyin edilməsi barədə Şirkətin Azərbaycan Respublikasındakı filialının möhürü ilə təsdiq edilmiş qeydlərin kitabçada aparılmaması ilə əlaqələndirir və belə olan halda sözügedən bildirişin İddiaçı əmək müqaviləsi üzrə direktor vəzifəsinə təyin edilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə hər-hansı dəyişikliyin edilməsinə dəlalət etmədiyini hesab edir.

Birinci instansiya məhkəməsi qeyd edilənlərə əsaslanaraq iddianın 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi, bununla bərabər iddiaçının işə bərpa olunması və qanunsuz işdən çıxarıldığına görə 18 may 2020-ci il tarixdən işə bərpa olunan günə kimi ödənilməli olan əmək haqqının cavabdeh təşkilatdan tutulmasına dair tələblərinin təmin edilməməsi nəticəsinə gəlmişdir.

İddianın ikinci hissə ilə bağlı qeyd edilmişdir ki, iddiaçının "xxxx" Şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı Filialının direktoru Philip Naylorun barəsində İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.4 - 192.6-cı maddələri ilə inzibati tənbehe məruz qalmasına istinad etməsi əsassızdır, ona görə ki, işin materiallarından görünür ki, Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 10.09.2020-ci il tarixli qərarı ilə 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərarın ləğv edilməsi və iş üzrə icraata xitam verilməsi qərara alınmış, həmin qərar Bakı Apelyasiya Məhkəməsinin 26.10.2020-ci il tarixli qərarı ilə dəyişdirilmədən saxlanılmışdır.

27.07.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati xəta haqqında protokolu və 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh vermə haqqında qərarına xitam verilərkən qanunvericiliyin tələblərinin pozulması məhz iddiaçı və digərlərinin əmək müqaviləsinə xitam verilərkən son haqq-hesab düzgün hesablanıb ödənilməməsi ilə bağlı olmuşdur. Bu protokol və qərarlarda iddiaçının mübahisələndirdiyi əmr əsasında işdən çıxarılmasının qanunsuz olması öz əksini tapmamışdır.

Qanuni qüvvəsini almış məhkəmə qərarları ilə müəyyən edilmişdir ki, "xxxx" şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialının rəhbəri X17 tərəfindən X11, X4, X5 və X8 ilə bağlanmış əmək müqavilələrinə qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun olaraq xitam verilmiş, filialın əvvəlki rəhbəri olmuş İddiaçı səlahiyyətləri də Mülki Məcəllənin tələblərinə uyğun ləğv olunmuş və bu işə də qurumun yeni rəhbəri olan X14 heç bir aidiyyəti yoxdur.

Birinci instansiya məhkəməsi hesab etmişdir ki, iddia tələbi bu hissədə rədd edilməlidir.

İddia tələbinin üçüncü hissəsi ilə bağlı qeyd edilmişdir ki, iddiaçının 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi, işə bərpa olunması, qanunsuz işdən çıxarıldığına görə 18 may 2020-ci il tarixdən işə bərpa olunan günə kimi ödənilməli olan əmək haqqının cavabdeh təşkilatdan tutulması, 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci ilədək olan dövrdə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzinin cavabdeh tərəfindən hesablanaraq iddiaçıya ödənilməsi ilə bağlı irəli sürdüyü faktiki hallar onun iddia tələblərinin qanuni əsasının dispozisiya şərtləri ilə uzlaşmadığından və buna görə də iddia tələbləri bu hissələrdə əsassız olduğu üçün rədd olunduğundan iddianın digər, yəni mənəvi ziyanın tutulması tələbinə hüquqi qiymət verilməsinə zərurət yoxdur.

Cavabdeh tərəfin iddiaçının məhkəməyə müraciət üçün iddia müddətinin buraxılmasına dair ərizəsi ilə əlaqədar qeyd etmişdir ki, hazırkı mülki iş üzrə iddiaçının subyektiv hüququnun pozulması müəyyən edilmədiyindən və iddia əsassız olması səbəbi ilə rədd edilməli olduğundan məhkəmə tərəfindən iddia müddətinin tətbiqindən imtina edilməlidir.

Məhkəmə qətnaməsini Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 2.1, 68.1, 68.2, 76, 83.2, Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 53.3, 365.1.3-cü maddələrinə istinad edərək əsaslandırılmışdır.

İddiaçı apellyasiya şikayəti verərək Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 2(006)-4503/2020 sayılı 23 noyabr 2020-ci il tarixli qətnaməsinin ləğv edilməsini və iddianın təmin edilməsi haqqında yeni qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

Apellyasiya şikayəti və ona əlavələr onunla əsaslandırılmışdır ki, AR Əmək Məcəlləsinin 83-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir. Lakin əmək müqaviləsinə xitam verilərkən istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi hesablanaraq ona verilməmişdir və bu cavabdehə xidmət göstərən bankın verdiyi çıxarışla da təsdiq edilir. Belə ki, o 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci il tarixinədək heç vaxt əmək məzuniyyəti hüququndan istifadə etməmiş və işəgötürən onunla son haqq-hesab apararkən bu halı nəzərə almayaraq istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi hesablamamış və ödəməmişdir. Bundan başqa, məhkəmə qətnaməsində göstərmiş olduğu "etibarnamə ilə icra etdiyi filialın direktoru vəzifəsinə bərpa olunmağını xahiş edir"-qeydinin özü əsassızdır. Belə ki, o direktor vəzifəsini etibarnamə üzrə yox, əmək müqaviləsinə edilən əlavədən irəli gələn şərtlər əsasında icra edirdi. Belə olan halda etibarnamənin ləğv edilməsinin onun əmək hüququ ilə nə əlaqəsi var? Lakin hörmətli məhkəmə unutmamışdır ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. İddia tələbindən və iddia tələbinin həcmnin artırılması barədə ərizədən açıq-aşkar görünür ki, iddiaçı 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsini, həmçinin də ləğv edilməsi ilə bərabər, işə bərpa olunmağı tələb etmişdir. İşə bərpasını tələb etdiyi vəzifə isə əmək müqaviləsində göstərilən biznes inkişafı üzrə menecer vəzifəsidir. Həmçinin, iddiaçı qeyd edir ki, məhkəmə iddiaçının barəsində

olan əmrin guya bir nüsxəsinin 18.05.2020-ci il tarixdə İddiaçı təqdim edilməsinə, lakin əmrə tanış olmayaraq, bu barədə sənədi imzalamaqdan və bir nüsxəsinə götürməkdən imtina etməyinə istinad etsə də, buna dair iş materiallarında olan həmin tarixli aktı imzalayanların buna səlahiyyətli olub-olmamasına diqqət yetirməyərək hüquqi qiymət verməmişdir. Aktı "xxxx" şirkətinin Azərbaycan Respublikasındakı filialının direktoru kimi imzalayan X15 əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişindən görünür ki, bu bildiriş 19.05.2020-ci ildə sistemə daxil edilmişdir. X18 ilə əmək müqaviləsinin 18.05.2020-ci il tarixdə bağlanması nəzərə alınsa onun rəsmi olaraq əmək müqaviləsi üzrə direktor kimi səlahiyyətlərinin 19.05.2020-ci il, yəni, əmək müqaviləsinin sistemə daxil edildiyi gündən başlanır. Belə olan halda X15 nəinki 18.05.2020-ci il tarixli aktın, heç iddiaçı barəsində verdiyi 18.05.2020-ci il tarixli, 002/20 sayılı əmri də həmin tarixdə imzalamağa səlahiyyəti olmamışdır.

Apelyasiya instansiyası məhkəməsindəki icraat

Bakı Apelyasiya Məhkəməsinin (hakimlər Xumar Mərdanova - sədrlik edən və məruzəçi, Elnur Həsənov və Fuad Babayev) 2(103)-4079/2021 nömrəli, 01 iyun 2021-ci il tarixli qətnaməsi ilə İddiaçı apellyasiya şikayəti təmin edilməyərək Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 2(006)-4503/2020 sayılı 23 noyabr 2020-ci il tarixli qətnaməsi dəyişdirilmədən saxlanılmışdır.

Apellyasiya instansiyası məhkəməsi apellyasiya şikayətinin dəlillərini iş materiallarına əsasən yoxlayaraq hesab etmişdir ki, birinci instansiya məhkəməsi maddi və prosessual hüquq normalarını düzgün tətbiq etmişdir ki, bununla da gəlmiş nəticə qanuni və əsaslıdır. Apellyasiya şikayətinin dəlilləri formal mülahizələrə əsaslanmaqla heç bir sübutla təsdiqini tapmır. Odur ki, şikayətin dəlilləri birinci instansiya məhkəməsinin faktlar nöqtəyi-nəzərindən qanuni və əsaslı olan və mahiyyəti üzrə düzgün olan qətnaməsinin ləğvi üçün əsas ola bilməz.

İddiaçı kassasiya şikayəti verərək Bakı Apelyasiya Məhkəməsinin 2(103)-4079/2021 nömrəli, 01 iyun 2021-ci il tarixli qətnaməsinin ləğv edilərək işin yeni apelyasiya baxışına göndərilməsini xahiş etmişdir.

Kassasiya şikayətinin və ona etirazın dəlilləri, məhkəmə icraatı iştirakçılarının izahatları

Kassasiya şikayətinin dəlilləri

Kassasiya şikayəti onunla əsaslandırılmışdır ki, işəgötürən iddiaçının əmək müqaviləsinə qanunun tələbinə uyğun olaraq ləğv etməmiş, əmrə sadəcə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin "a" bəndinə əsasən xitam verilməsini göstərmişdir. Yəni tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə.

İşəgötürən öz təşəbbüsü ilə onu işdən çıxartmışdır ki, bu da öz növbəsində əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı kifayət qədər nəzərə çarpan qanun pozuntularının müşahidə olunması ilə özünü göstərir.

Belə ki, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin 6 (altı) əsası vardır və bu əsaslar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində 70-ci maddəsində konkret göstərilmişdir. Bu halda sual olunur ki, hansı səbəbdən işçinin işəgötürən tərəfindən çıxarılması səbəbi qanunda göstərilən 6 əsasdan biri ilə əsaslandırılmamışdır. Görünən odur ki, ümumiyyətlə işdən çıxartma əmri özü düzgün verilməyib.

Bundan başqa məhkəmə qətnaməsində göstərmiş olduğu, "etibarnamə ilə icra etdiyi filialın direktoru vəzifəsinə bərpa olunmağını xahiş edir"-qeydinin özü əsassızdır. Belə ki, iddiaçı direktor vəzifəsinə etibarnamə üzrə yox, əmək müqaviləsinə edilən əlavədən irəli gələn şərtlər əsasında icra edirdi. Belə olan halda etibarnamənin ləğv edilməsinin onun əmək hüququ ilə nə əlaqəsi var?

Tərəfindən məhkəmə iclasları zamanı 04.01.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişinə istinad edilsə də təəssüf ki, məhkəmələr nəzərə almamışdı ki, əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi ilə bağlı bildiriş elektron sistemdə mövcuddur. Qeyd edilən bildirişi sübut əhəmiyyətli sənəd kimi qiymətləndirməyərək bildirilmişdir ki, onun direktor vəzifəsinə qəbul edilməsi barədə əmək kitabçasında qeydlərin aparıldığını təsdiq edən hər hansı sübut məhkəməyə təqdim edilməmişdir. Bu halda da sual olunur ki, hökumət portalında olan onun direktor vəzifəsinə təyin edilməsi ilə bağlı qeyd sübut deyildirmi?

İddia tələbinin ikinci hissəsi olan 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci ilədək olan dövrdə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzinin cavabdeh tərəfindən hesablanaraq iddiaçıya ödənilməsi ilə əlaqədar məhkəmənin gəlmiş nəticə ilə bağlı qeyd edilmişdir ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsinə və 300-cü

maddələrinin tələbləri apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən nəzərə alınmayaraq düzgün olmayan nəticəyə gəlinmişdir.

İddiaçı məhkəmə prosesinin gedişi vaxtı faktlar və dəlilləri tam gətirdiyi, lakin cavabdehin heç bir tutarlı sübut gətirmədiyi halda qətnəmə qət edilmişdir. İddiaçının şəxsiyyətini, uzun müddət filialın direktoru vəzifəsini icra etməsini və hüquqi şəxsin hüquq və mənafələrinin fiziki və hüquqi şəxslər qarşısında layiqincə təmsil etməsi ilə bağlı faktlar araşdırılmamışdır. Buradan da belə məlum olur ki, prosesin çəkişmə prinsipi təmin edilməmişdir.

Kassasiya şikayətində Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 8.1, 8.2, 8.3, 9.1, 9.3-cü maddələrinə, "Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 23 dekabr 1993-cü il 5 sayılı qərarına, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 24 noyabr 2005-ci il tarixli, "Məhkəmə qətnaməsi haqqında" Qərarına istinad olunmuşdur.

Kassasiya şikayətinə qarşı tərəfin yazılı etirazı daxil olmamışdır.

Məhkəmə icraatı iştirakçılarının izahatları

Məhkəmə kollegiyasının iclasında iştirak edən iddiaçının vəkili Mayıs Əliyev kassasiya şikayətinin dəlillərini müdafiə edərək şikayətin təmin edilməsini xahiş etdi.

Məhkəmə kollegiyasının iclasında iştirak edən cavabdehin vəkili Vəkil2 kassasiya şikayətinə etiraz edərək şikayətin təmin edilməməsini xahiş etdilər.

İşlə əlaqədar digər şəxslər işə baxılmasının vaxtı və yeri barədə lazımı qaydada xəbərdar edilsələr də, onlar məhkəmə iclasına gəlməmişlər və bunun səbəbləri barədə də məhkəməyə heç bir məlumat vermədikləri üçün məhkəmə kollegiyası Azərbaycan Respublikası MPM-in 415.3-cü maddəsinə əsasən məhkəmə iclasına gəlməyən şəxslərin iştirakı olmadan işə baxılmasını mümkün hesab edir.

Tətbiq edilən hüquq

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi

Maddə 68. Əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada xitam verilə bilər.

Maddə 83.1. Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə bu fəsilə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istərsə işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir.

Maddə 83.2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.

Maddə 144.2 əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.

Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi

Maddə 14.2-ci maddəsinə əsasən, məhkəmə yalnız tərəflərin təqdim etdikləri sübutları araşdırmalı və onlardan istifadə etməlidir.

Maddə 77.1. Hər bir tərəf öz tələblərinin və etirazlarının əsası kimi istinad etdiyi halları sübut etməlidir.

Maddə 220.4. Qətnamənin əsaslandırıcı hissəsində işin məhkəmə tərəfindən müəyyən edilən halları, işin halları barədə məhkəmənin əsaslandırıldığı sübutlar və məhkəmənin bu və ya digər sübutları və iclasda iştirak edən şəxslərin istinad etdiyi qanun və *digər* hüquqi aktları rədd etmək üçün gətirdiyi dəlillər, habelə məhkəmənin qətnəmə çıxararkən rəhbər tutduğu qanunlar və *digər* hüquqi aktlar göstərilməlidir. Cavabdeh tərəfindən iddia tələbi etiraf edildikdə qətnamənin əsaslandırıcı hissəsində yalnız iddianın etiraf edilməsi və onun məhkəmə tərəfindən qəbul edilməsi göstərilə bilər.

Maddə 372.6. Apellyasiya instansiyası məhkəməsi birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsinin əsaslılığını onun düzünə və ya dolayısı ilə mübahisələndirilən hissəsində, şikayət qərarın ləğv edilməsinə yönəldikdə və ya apellyasiya şikayətində və ona etirazlarda ifadə olunmuş dəlillərə əsasən mübahisənin predmeti bölünməz olduqda isə tam yoxlayır.

Maddə 372.7. Apellyasiya instansiyası məhkəməsi apellyasiya şikayətinin dəlillərindən asılı olmayaraq, məhkəmənin maddi və prosessual hüquq normalarına riayət etməsini yoxlayır.

Maddə 416.1. Kassasiya instansiyası məhkəməsi işə şikayət həddində baxır və kassasiya şikayətində irəli sürülmüş dəlillər üzrə apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən maddi və prosessual hüquq normalarının düzgün tətbiq edilməsini yoxlayır.

Maddə 418.1. Maddi və prosessual hüquq normalarının pozulması və ya düzgün tətbiq olunmaması, o cümlədən maddi və prosessual hüququn tətbiqi üzrə məhkəmə təcrübəsinin vahidliyinin pozulması apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnamə və qərarının ləğv edilməsi üçün əsasdır.

Maddə 418.3. Prosessual hüquq normalarının pozulması və ya düzgün tətbiq olunmaması qətnamənin yaxud qərarının ləğv edilməsi üçün o vaxt əsas ola bilər ki, bu pozuntu düzgün qətnamə qəbul edilməməsi ilə nəticələnsin və ya nəticələne bilsin.

Kassasiya baxışının hədləri

Kassasiya instansiyası məhkəməsi işin faktiki hallarını araşdırmır. Lakin apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən maddi və prosessual hüquq normalarının düzgün tətbiq olunub-olunmamasını yoxlamaq zərurətindən irəli gələrək, iş materiallarında olan, aşağı instansiya məhkəmələri tərəfindən qəbul edilərək işə əlavə olunmuş, araşdırılmış və (və ya) müəyyən edilmiş sübutlara və hüquqi faktlara istinad edilməsi kassasiya instansiyası məhkəməsinin faktiki halları araşdırması kimi qiymətləndirilməməlidir.

Hazırkı kassasiya şikayəti əsasında qətnamə tam yoxlanılır.

Kassasiya instansiyası məhkəməsinin mövqeyi

Məhkəmə kollegiyası hesab edir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi iddiaçının apellyasiya şikayətində göstərdiyi dəlillərlə bağlı ətraflı araşdırma aparmamış və iş üzrə ziddiyyətli nəticəyə gəlmişdir.

Belə ki, ilk növbədə məhkəmə iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edildiyi qənaətinə gəlsə də, bu halda əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsində göstərilən əsaslardan birinə istinad edilməklə ləğv edilməli olmasını nəzərə almamışdır.

Həmçinin məhkəmə iddiaçının 18 may 2020-ci il tarixli 002/20 nömrəli əmrin ləğv edilməsi və həmin əmrin ləğv edilməsi ilə bərabər özünün işə bərpa olunması dedikdə əmək müqaviləsi üzrə vəzifəsinə deyil, etibarnamə ilə icra etdiyi filialın direktoru vəzifəsinə bərpa olunmağını xahiş etdiyi qənaətinə gəlmişdir. Lakin iddia ərizəsindən və ya məhkəmə iclas protokolundan iddiaçının konkret olaraq filialın direktoru vəzifəsinə bərpa olunmasını xahiş etdiyi müəyyən edilmir. Məhkəmənin bu qənaətə hansı əsasla gəlməsi aydın deyil. Apellyasiya şikayətində iddiaçının məhz əmək müqaviləsində göstərilən biznesin inkişafı üzrə menecer vəzifəsinə bərpa edilməsini istədiyinin qeyd edilməsinə baxmayaraq, apellyasiya məhkəməsi bu dəlillə qiymət verməmiş və iddia tələbi üzrə dəqiqləşdirmə aparmamışdır.

Məhkəmə qeyd etmişdir ki, iddiaçının filialın direktoru vəzifəsini həyata keçirməsi əmrlə deyil, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin 53-cü maddəsinin tələblərinə uyğun etibarnamə əsasında olmuş, hazırda da etibarnaməni verən bu etibarnaməni ləğv etmişdir. İddiaçı onun adına verilmiş etibarnamənin ləğv edilməsi yolu ilə Azərbaycan Respublikasındakı "xxxx" filialının rəhbəri vəzifəsindən azad edilmişdir.

Həmçinin məhkəmə iddiaçının 04.01.2019-cu il tarixli əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi və onun filialın direktoru kimi göstərildiyi əmək müqaviləsi bildirişini sübut əhəmiyyətli sənəd kimi qiymətləndirməmiş, sözügedən müqavilədə dəyişiklik edilməsi, yəni iddiaçının direktor vəzifəsinə qəbul edilməsi barədə əmək müqaviləsinin mövcudluğunu qəbul etməmişdir.

Belə olan halda, etibarnaməni ləğv edilməsinə görə iddiaçının filial rəhbəri vəzifəsindən azad edilməsi ilə yanaşı onunla bağlanmış 07.01.2013-cü il tarixli əmək müqaviləsinə hansı əsasla xitam verilməsi, yəni iddiaçının həmin müqavilə üzrə tutduğu biznesin inkişafı üzrə menecer vəzifəsindən hansı əsasla azad edilməsinin göstərilməməsinə məhkəmə hüquqi qiymət verməmişdir.

Həmçinin məhkəmənin Nəsimi Rayon Məhkəməsinin 10.09.2020-ci il tarixli qərarına istinad edərək cavabdehin filial rəhbəri barəsində 06.08.2020-ci il tarixli, MN ***** sayılı inzibati tənbeh

vermə haqqında qərarın ləğv edilməsi və iş üzrə icraata xitam verilməsi barədə qərarına istinad edərək, iddiaçının işdən azad edilməsi zamanı qanunvericiliyin tələblərinin pozulmaması və onunla əmək müqaviləsinə xitam verilərək son haqq-hesabın düzgün hesablanıb ödənilməsinin həmin qərarla müəyyən edilməsi qənaətinə gəlməsi MPM-nin 83-cü maddəsinin tələblərinə zidd olmuşdur. Çünki həmin maddədə inzibati xəta haqqında iş üzrə məhkəmənin qərarında müəyyən edilən halların mülki işə baxılarkən sübuta ehtiyacı olmayan hal hesab edilməsi əks olunmamışdır.

Göründüyü kimi, birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsi daxilən ziddiyyətli olsa da, apellyasiya məhkəməsi bu ziddiyyəti aradan qaldırmamış, apellyasiya şikayətinin dəlillərinə müfəssəl hüquqi qiymət verməmişdir.

Məhkəmə kollegiyası həmçinin hesab edir ki, iddia tələbinin 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci ilədək olan dövrdə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzinin cavabdeh tərəfindən hesablanaraq iddiaçıya ödənilməsi ilə bağlı hissəsində də məhkəmənin mövqeyi əsassız olmuşdur.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.

İddiaçı ona 07 yanvar 2013-cü ildən 07 yanvar 2020-ci ilədək olan dövrdə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzinin ödənilmədiyini iddia edirsə, bu tələbin əsassız olmasını işəgötürən sübut etməli, həmin dövr ərzində iddiaçının əmək məzuniyyətindən istifadə etdiyini və ya istifadə edilməmiş günlərə görə ona pul əvəzinin düzgün hesablanıb ödənilməsi barədə sübutları məhkəməyə təqdim etməlidir.

İş materiallarında isə həmin tələbin əsassız olmasının cavabdeh tərəfindən təqdim edilmiş sübutlarla təsdiq edilməsi müəyyən edilmir.

MPM-nin 81-ci maddəsinə əsasən qanuna və ya digər normativ hüquqi aktlara əsasən müəyyən sübutetmə vasitələri ilə təsdiq edilməli olan işin halları başqa sübutlarla təsdiq oluna bilməz.

Azərbaycan Respublikasının MPM-nin 14.2, 217.3 və 217.4-cü maddələrinə əsasən mahiyyəti üzrə işə baxan məhkəmə tərəfindən qətnamə tərəflərin məntiqi izahı əsasında deyil, yalnız tərəflərin təqdim etdikləri sübutlardan istifadə etməklə, məhkəmə iclasında müəyyən edilmiş həqiqi hallar və tədqiq olunmuş sübutlar üzrə çıxarılır.

İşin obyektiv həlli üçün yalnız mötəbər sübutlardan istifadə oluna bilər. Sübutlar sübut edilən fakta birmənalı bağlı olmalı, yəni həmin faktın varlığı barədə güvənli nəticə çıxarmağa əsas verməlidir. Mülki prosesdə sübutlar əsasında nəticə çıxararkən aşağıdakı qayda əsas tutulmalıdır: 1) güvənli nəticəyə gəlməkdən ötrü bir yox, bir neçə sübut olmalıdır; 2) sübutların heç birinin güvənliliyi şübhə doğurmamalıdır; 3) bu sübutlar bir-birini təsdiq etməli və tamamlamalıdır; 4) bu sübutlar birlikdə dəyərləndirilməlidir.

Məhkəmə işin düzgün həlli üçün önəmli olan halların, yəni subutetmə predmetini yaradan hüquqi faktların varlığını və ya yoxluğunu Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 76-cı maddəsində təsbit edilmiş subutetmə vasitələrinin köməyi ilə müəyyənləşdirir.

Həmin Məcəllənin 88-ci maddəsinə əsasən məhkəmə sübutlara obyektiv, qərəzsiz, hərtərəfli və tam baxdıqdan sonra həmin sübutlara tətbiq edilməli hüquq normalarına müvafiq olaraq qiymət verir. Heç bir sübutun məhkəmə üçün qabaqcadan müəyyən edilmiş qüvvəsi yoxdur.

İddiaçının kassasiya şikayətinin dəlillərini müzakirə edərək məhkəmə kollegiyası onları əsaslı hesab edir, çünki apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən maddi və prosesual hüquq normalarının tələblərinə tam əməl olunmamış, bu hissədə əsaslandırılmış qətnamə qəbul edilməmişdir. Bu da qəbul olunmuş qətnamənin ləğvi üçün əsasdır. Buna görə də, qətnamə ləğv edilməli və iş yeni apellyasiya baxışına göndərilməli, iddiaçının kassasiya şikayəti təmin edilməlidir.

İşin yeni apellyasiya baxışı zamanı məhkəmə yuxarıda qeyd olunan bütün halları qanunla müəyyən olunmuş qaydada araşdırmalı, Azərbaycan Respublikası MPM-nin 14.1-ci maddəsinə əsasən həqiqətə nail olmaq üçün, işin hərtərəfli, tam və obyektiv tədqiqinə lazımı şərait yaratmalı, mübahisəli hüquq münasibətinə maddi və prosesual hüquq normalarının düzgün tətbiq olunmasını təmin etməli, ləğv olunma əsası kimi yuxarıda şərh edilən pozuntuları aradan qaldırmalı, apellyasiya şikayəti və ona etirazın dəlillərinə müfəssəl qiymət verilməli, gəlinən nəticələr qətnamədə əsaslandırılmalı, araşdırılan sübutlara isə Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 88, 106.1-ci maddələrinin tələbləri baxımından düzgün hüquqi qiymət verməli, mübahisəli hüquq münasibətinə maddi və prosesual hüquq normalarının düzgün tətbiq etməklə qanuni və əsaslı qərar qəbul etməlidir.

Yuxarıda göstərilənləri və Mülki Prosessual Məcəllənin 416, 417, 419-421-ci maddələrini rəhbər tutaraq, məhkəmə kollegiyası

Qərara aldı:

İddiaçı kassasiya şikayəti təmin edilsin.

Bakı Apelyasiya Məhkəməsinin 2(103)-4079/2021 nömrəli, 01 iyun 2021-ci il tarixli qətnaməsi ləğv edilsin və iş yeni baxışa göndərsin.

Qərar qəbul edildiyi andan qüvvəyə minir.