



Azərbaycan Respublikası adından

QƏRAR

Bakı şəhəri

İş № 2(102)-5421/2021

01.11.2021

ALİ MƏHKƏMƏ

Azərbaycan Respublikası adından

**Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi
Mülki kollegiyasının**

İddiaçı Cavabdeh ASC-yə qarşı "işə çıxmağının təmin edilməsi və əmək haqqı" tələbinə dair iddia ərizəsi üzrə

Q Ə R A R İ

(Açar sözlər: əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisə, əmək vəzifələrinin icrasına buraxılma)

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyası, hakimlər Şamayev Elşad Yaquboviçdən (sədrlik edən və məruzəçi), Vəliyeva Elşanə Rafiq qızından və Abbasov Aqil Əzizağa oğlundan ibarət tərkibdə,
Cəfərov Araz Əhməd oğlunun katibliyi,
İddiaçının nümayəndəsi X1 və vəkili Vəkil,
Cavabdehin vəkili Bağırzadə Nofəl İsxan oğlunun iştirakları ilə,

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 14 aprel 2021-ci il i tarixli, 2(103)-2945/2021 nömrəli qətnaməsindən iddiaçı tərəfindən verilmiş kassasiya şikayətinə Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin inzibati binasında açıq məhkəmə iclasında baxaraq, aşağıdakıları müəyyən etdi:

İşin halları:

İddiaçı Cavabdeh ASC-də Su kəməri təsərrüfatının 2 sayılı xidmət sahəsinə 5-ci dərəcə nəzarətçi vəzifəsində işləmiş, Cəmiyyətin Suraxanı rayon Sukanal Departamentinin 13 noyabr 2014-cü il tarixli əmri ilə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsinin I hissəsinə əsasən 12 noyabr 2014-cü il tarixdən 27 mart 2015-ci il tarixədək hamiləlik dövrü və doğuşdan sonrakı dövr üçün 126 təqvim günü sosial məzuniyyətə, həmin Departamentin 19 mart 2015-ci il tarixli əmri ilə uşağın 3 yaşı tamam olana qədər 18 mart 2015-ci il tarixdən 10 yanvar 2018-ci il tarixədək, 01 iyun 2016-cı il tarixli əmri ilə isə uşağın 3 yaşı tamam olana qədər 01 iyun 2016-cı il tarixdən 09 mart 2019-cu il tarixədək qismən ödənişli sosial məzuniyyətə buraxılmışdır.

İddiaçı işə başlama tarixi 11 mart 2019-cu il müəyyən olunmuşdur.

Cavabdeh ASC-nin Suraxanı rayon Sukanal Departamentinin 10 mart 2020-ci il tarixli əmri ilə İddiaçı əmək müqaviləsinə edilmiş dəyişiklikləyə əsasən 10 mart 2020-ci il tarixdən 5-ci dərəcə ilə İdarənin Debitor borclarla iş qrupunda su kəməri təsərrüfatında nəzarətçi vəzifəsinə təyin edilmişdir.

Bundan sonra Cavabdeh ASC-nin Suraxanı rayon Sukanal Departamentinin 29 aprel 2020-ci il tarixli əmri ilə İddiaçı 18 təqvim günü əmək məzuniyyəti verilmiş, işə başlama tarixi 04 may 2020-ci il müəyyən edilmişdir.

Cavabdeh ASC-nin Suraxanı rayon Sukanal Departamentinin İddiaçı ünvanladığı 20 may 2020-ci il tarixli məktubuna əsasən, sonuncuya 04 may 2020-cü il tarixdən etibarən hər hansı bir səbəb bildirmədən iş yerində olmaması qeyd olunmaqla, işdə olmama səbəblərini açıqlayan sənəd nümunələri ilə birgə gəlməsi xahiş edilmişdir.

Cavabdeh ASC-nin Suraxanı rayon Sukanal Departamentinin İddiaçı ünvanladığı 31 may 2020-ci il tarixli məktubu ilə sonuncudan 04 may 2020-ci il tarixdən 31 may 2020-ci il tarixədək heç bir üzrlü səbəb olmadan işə gəlməməsi səbəbi barədə məlumat verilməsi xahiş edilmiş, əks təqdirdə qanunvericiliyə uyğun olaraq barəsində müvafiq qaydada tədbir görülməyi barədə xəbərdar edilmişdir.

Azərbaycan Su Təsərrüfatı X4 Respublika Komitəsinin Bakı şəhəri, X2 İttifaqının "Bakı şəhər Komitəsi"nin sədrinə ünvanladığı 07 sentyabr 2020-ci il tarixli 40 sayılı məktubunda göstərilmişdir ki, Suraxanı rayon Sukanal İdarəsinin Müştəri Xidmətləri Şöbəsinin nəzarətçisi İddiaçı əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam edilməsinə, pandemiya dövrünün şərtlərini də nəzərə alınaraq, təqdim olunan sənədlər maddənin tətbiq olunmasına yetərinə zəmin yaratmır.

İş üzrə qəbul edilmiş məhkəmə aktları:

a) Birinci instansiya məhkəməsində icraat

İddiaçı Cavabdeh ASC-yə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edərək, işə çıxmağının təmin edilməsi, işə çıxdığı tarixə qədər ona ödənilməmiş əmək haqqının

cavabdehdən tutularaq ödənilməsi, cavabdehin qanuna zidd hərəkətləri səbəbi ilə ona dəymiş mənəvi zərərin kompensasiya olunması üçün 3000 manat və 30 manat dövlət rüsumunun cavabdehdən tutularaq iddiaçıya ödənilməsinə dair qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

İddia onunla əsaslandırılmışdır ki, iddiaçı 2019-cu ildə uşağının səhhətində yaranmış problemlərlə ilə əlaqədar olaraq öz hesabına məzuniyyət götürmüş, 10 mart 2020-ci il tarixdən işə çıxmışdır. Lakin Azərbaycan Respublikasının Baş Nazirinin 2020-ci il 16 mart tarixli 1/384 nömrəli məktubu ilə mərkəzi və yerli icra hakimiyyəti orqanlarının və dövlət qurumlarının rəhbərlərinə Koronavirus (COVID-19) infeksiyasına qarşı mübarizənin təşkil edilməsini, o cümlədən məktubun 3-cü hissəsində öhdəsində azyaşlı uşağı olan qadınların iş davamiyyətinə güzəştli şərtlər tətbiq edilməsi tapşırılmışdır. İddiaçı həmin güzəştin tətbiq edilməsi məqsədilə çalışdığı müəssisəyə müraciət etmiş, lakin rəhbərlik tərəfindən bu güzəştin ona tətbiq edilməyəcəyi, işə gəlməli olduğu, işə gəlmədiyi təqdirdə isə işdən azad olunacağı bildirilmişdir. İddiaçı güzəştin tətbiq edilməsi və öhdəsində 2 azyaşlı uşağın olmasının nəzərə alınması ilə bağlı yenidən Suraxanı Rayon Sukanal İdarəsinə, Azərbaycan Respublikası İnsan Hüquqları Üzrə Müvəkkilinin Ombudsman aparatına, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi yanında X7 Xidmətinə müraciət etmiş, lakin ona heç bir məlumat verilməmişdir. Çalışdığı müəssisə iddiaçının əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “ç” bəndinə əsasən əsassız olaraq xitam verməyə çalışmış, lakin Azərbaycan Su Təsərrüfatı X4 Respublika Komitəsi tərəfindən bildirilmişdir ki, pandemiya dövrünün şərtləri, eyni zamanda təqdim edilmiş sənədlərinin yetərinə zəmin yaratmaması səbəbindən əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “ç” bəndinə əsasən xitam verilməsi mümkün deyildir. Bununla belə cavabdeh bu günə qədər iddiaçıya əmək haqqı ödəməmiş, heç bir səbəb olmadan əmək müqaviləsinə xitam verməyə çalışmışdır.

Bakı şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsinin 27 noyabr 2020-ci il tarixli, 2(004)-5527/2020 nömrəli qətnaməsi ilə (hakim T.B.Axundov) iddia təmin edilməmişdir.

Birinci instansiyası məhkəməsi Əmək Məcəlləsinin 172.5, 287 və 288-ci maddələrinə istinad edərək qeyd etmişdir ki, iddiaçının işə çıxmağı ilə bağlı cavabdeh tərəfindən hər hansı bir maneənin yaradılması halının olması müəyyən edilməmişdir. Belə ki, işin materiallarından görünür ki, iddiaçı faktiki olaraq 04 may 2020-ci il tarixdən özü işə çıxmamış, cavabdeh tərəf onun ünvanına göndərdiyi məktublardan, xəbərdarlıqlardan heç birinə cavab verməmişdir. Cavabdeh tərəfin izahatlarından da görünür ki, iddiaçıya güzəşt tətbiq edilməsi üçün onun işə çıxması gərək idi və o, yalnız işə çıxarkən güzəştə bağlı müraciət etsəydi, ona məzuniyyətdən sonrakı müddətdə ölkə üzrə karantin rejiminin tələblərinə uyğun olaraq, himayəsində azyaşlı övladlarının da olması nəzərə alınaraq, işə cəlb edilməməsi üçün bu qrupdan olan digər işçilərlə yanaşı güzəşt edilərək şərait yaradılması məsələsi müzakirə edilərdi. Pandemiya ərəfəsində onların işçini işdən çıxartmaq hüququ olmasa da, bunun üçün Həmkarlar İttifaqına müraciət edilsə də, sonuncu pandemiya dövrünün şərtlərini də nəzərə alsaq onun işdən çıxarılmasına müsbət rəy verməmişdir. İşin materiallarında olan Cavabdeh Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin “Koronavirus (COVID19) infeksiyasının yayılmasının qarşısının alınması ilə bağlı profilaktik tədbirlərin gücləndirilməsi barədə” 17.03.2020-ci il tarixli 113 sayılı əmri və bu əmr ilə təsdiq edilmiş koronavirus (COVID19) infeksiyasının yayılmaması məqsədi ilə Cavabdeh ASC-nin fəaliyyəti, vətəndaş müraciətlərinə baxılması, vətəndaşların və xarici qonaqların qəbulu, daxili görüş və iclasların təşkili qaydaları”ndan görünür ki, öhdəsində azyaşlı uşağı olan qadınların və 60 yaşdan yuxarı işçilərin iş davamiyyətlərində qanunvericilik çərçivəsində güzəştli şərtlər tətbiq edilə bilməsi, eləcə də, yalnız müvafiq siyahı üzrə evdən çalışan işçilərin kompüterlərinin və ya digər texniki vasitələrinin Cavabdeh ASC-nin şəbəkəsində işləməsi üçün lazımi texniki imkanların yaradılmasını təmin edilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Məhkəmə cavabdeh tərəfin iddiaya olan etirazlarının əsası kimi istinad etdiyi halların işin araşdırılmış halları ilə tamamlandığı üçün inandırıcı saymış və qeyd etmişdir ki, iddiaçının vəzifə funksiyasına aid olan iş üzrə o, nəzarətçi kimi, yerə baxış keçirtməli, başqa sözlə nəzarətçinin “online” qaydada, distant formada işləməsi mümkün deyil.

Həmçinin məhkəmə qeyd etmişdir ki, Nazirlər Kabinetinin güzəştlərin tətbiq edilməsi ilə bağlı müvafiq qərarı cavabdeh ASC-nin idarələrinin müştəri şöbəsinə aid olmamışdır. Buna baxmayaraq müəyyən edilmişdir ki, 17 mart 2020-ci il tarixli 113 sayılı əmrə əsasən öhdəsində azyaşlı uşağı olan qadın kimi iddiaçıya qanunvericilik çərçivəsində güzəştlər tətbiq edilməsinə cavabdeh tərəf etiraz etməmiş, lakin o faktiki olaraq işə çıxmadığı və işdə olan belə bir güzəştlə bağlı rəsmi müraciəti olmadığı üçün cavabdeh haqlı olaraq ona münasibətdə heç bir güzəşti təmin etməmişdir.

Məhkəmə cavabdeh tərəfin iddiaçının əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam edilməsi ilə bağlı müəyyən addımlar atması, daha doğrusu ilk növbədə iddiaçıya bu bərdə xəbərdarlıq etməklə Azərbaycan Su Təsərrüfatı X4 Respublika Komitəsinə müraciət etməsinə qiymət verərək bu hərəkətlərin anlaşılan olmasını qeyd etmişdir. Belə ki, heç bir üzrlü səbəb olmadan işə çıxmayan iddiaçıya qanunvericiliyə uyğun olaraq barəsində müvafiq qaydada tədbir görülməsi ilə bağlı xəbərdarlıq edilməsi onun işdən azad ediləcəyi ilə təhdid olunması kimi qiymətləndirilə bilməz. Cavabdehin izahatından həmçinin görünür ki, məzuniyyətdən sonrakı müddətdə ölkə üzrə karantin rejimin tələblərinə uyğun olaraq, himayəsində azyaşlı övladlarının da olması nəzərə alınaraq, işə cəlb edilməməsi üçün bu qrupdan olan digər işçilərlə yanaşı güzəşt edilərək şərait yaradılmışdır. Məhkəmə hesab etmişdir ki, 20 və 31 may 2020-ci il tarixlərdə əmək funksiyasına daxil olan tərxisə alınmaz qısamüddətli işlərin yerinə yetirilməsi ilə bağlı iddiaçıya yazılı formada bir neçə dəfə idarəyə gəlməyi xahiş olunmasına dair məktublar əsasında iddiaçı işə çıxdığı halda cavabdeh tərəfindən məzuniyyətdən sonrakı müddətdə ölkə üzrə karantin rejimin tələblərinə uyğun olaraq, himayəsində azyaşlı övladlarının da olması nəzərə alınaraq, işə cəlb edilməməsi üçün bu qrupdan olan digər işçilərlə yanaşı güzəşt edilməməsi halında iddiaçı hazırki iddia ilə müraciət etməkdə haqlı olardı.

Məhkəmə hazırki vəziyyətdə iddiaçının işçisi olduğu cavabdehin haqlı tələblərinə məhəl qoymayandan, işə çıxmadan bunu Azərbaycan Respublikasının Baş Nazirinin 2020-ci il 16 mart tarixli 1/384 nömrəli məktubunda göstərilənlərlə əsaslandırmaqla işə çıxmağım təmin edilməsi və işə çıxdığı tarixə qədər ona ödənilməmiş əmək haqqının ödənilməsi kimi hazırki iddia tələblərini irəli sürməsinə hüquqdan sui-istifadə kimi qiymətləndirmişdir.

Məhkəmə həmçinin iddiaçının iddia tələbinin işə çıxmağının təmin edilməsi tələbinə qiymət verməkdə davam edərək bu tələbinin həm anlaşılan olmamasını, həm də iddiasının əsası kimi istinad etdiyi hallarla bir növ ziddiyyət təşkil etməsinə qeyd etmişdir. Belə ki, əvvəla iddiaçı işə çıxmasına maneə olan halları göstərə və sübut edə bilməmişdir. İddiaçının işə çıxmaq istərkən cavabdehin buna maneə yaratmasına dair də heç bir sübut təqdim edilməmişdir. Belə olan halda onun işə çıxmasının təmin edilməsi dedikdə iddiaçı nəyi nəzərdə tutmasını nə özü, nə də nümayəndəsi məhkəmə iclasında tam izahını verə bilməmişdir. İkincisi də, məhkəmə qeyd etmişdir ki, iddiaçı ərizəsində pandemiya dövrü ilə əlaqədar olaraq öhdəsində 2 azyaşlı uşağın olması, bağçaların bağlı olması və övladlarına baxacaq ailə üzvünün olmaması səbəbi ilə həmin güzəştdən istifadə etmək məcburiyyətində qalmasını göstərdiyi, başqa sözlə ona güzəştin tətbiq edilməsinə nail olmaq istədiyi halda, işə çıxmasının təmin edilməsi tələbi bu baxımdan da anlaşılan deyil. Beləliklə, məhkəmə baxışı zamanı araşdırılmış sübutlarla iddiaçının işə çıxmağı ilə bağlı hüquqlarının cavabdeh tərəfindən pozulması və buna əsas verən hər hansı hal müəyyən olunmamışdır.

Məhkəmə həmçinin hesab etmişdir ki, iddiaçının işə çıxdığı tarixə qədər ödənilməmiş əmək haqqının Cavabdeh ASC-dən tutularaq ona ödənilməsi tələbi də əsaslı sayıla bilməz. Belə ki, iddiaçıya hazırki vaxta kimi əmək haqqının ödənilməməsi cavabdehin təqsiri üzündən deyil, iddiaçının özünün qeyri-hüquqi hərəkətləri nəticəsində baş vermişdir. Cavabdehin haqlı tələbi ilə işə çıxmadan, vəzifə funksiyasının həyata keçirilmədən, pandemiya ilə bağlı vəzifə funksiyasının həyata keçirilməsi ilə əlaqədar tətbiq edilə biləcək güzəştləri birbaşa olaraq işəgötürənlə müzakirə etmədən iddiaçının cavabdehdən əmək haqqı tələbi əsaslı sayıla bilməz.

Bununla yanaşı, birinci instansiya məhkəməsi iddiaçının tələbinin əsası kimi göstərdiyi digər halın, yeni mənəvi zərərlə bağlı tələbin mülki mübahisənin həlli üçün hüquqi əhəmiyyət kəsb etmədiyini nəzərə alaraq, həmin xüsusatla bağlı əlavə araşdırma aparılmasını zəruri hesab etməmişdir.

b) Apellyasiya instansiyası məhkəməsində icraat

İddiaçı apellyasiya şikayəti verərək, Bakı şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsinin 27 noyabr 2020-ci il tarixli, 2(004)-5527/2020 nömrəli qətnaməsinin ləğv edilməsi və iddianın tam təmin olunması barədə yeni qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 14 aprel 2021-ci il i tarixli, 2(103)-2945/2021 nömrəli qətnaməsi ilə (hakim Ş.Ə.Məhərrəmovanın sədrliyi və məruzəsi ilə, hakimlər M.A.Məmmədovdan və R.M.Həsənovdan ibarət tərkibdə) İddiaçı apellyasiya şikayəti təmin edilməmiş, Bakı şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsinin 27 noyabr 2020-ci il tarixli, 2(004)-5527/2020 nömrəli qətnaməsi dəyişdirilmədən saxlanılmışdır.

Apellyasiya instansiyası məhkəməsi hesab etmişdir ki, Nazirlər Kabinetinin güzəştlərin tətbiq edilməsi ilə bağlı müvafiq qərarı cavabdeh ASC-nin idarələrinin müştəri şöbəsinə aid olmamışdır. Buna baxmayaraq müəyyən edilmişdir ki, 17 mart 2020-ci il tarixli 113 sayılı əmrə əsasən öhdəsində azyaşlı uşağı olan qadın kimi iddiaçıya qanunvericilik çərçivəsində güzəştlər tətbiq edilməsinə cavabdeh tərəf etiraz etməmiş, lakin, o, faktiki olaraq işə çıxmadığı və işdə olan belə bir güzəştlə bağlı rəsmi müraciəti olmadığı üçün cavabdeh haqlı olaraq ona münasibətdə heç bir güzəştə təmin etməmişdir.

Apellyasiya instansiyası məhkəməsi həmçinin qeyd etmişdir ki, iddiaçının səbəbsiz və öz mülahizəsinə əsaslanıb işə çıxmadığı dövr üzrə əmək funksiyasını qəsdən icra etməyib əmək haqqı tələb etməsi də qanunvericiliyin tələbləri baxımından yolverilməzdir.

Kassasiya şikayətinin və ona etirazın dəlilləri, məhkəmə icraatı iştirakçılarının izahatları:

a) Kassasiya şikayətinin dəlilləri

İddiaçı kassasiya şikayəti verərək, Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 14 aprel 2021-ci il i tarixli, 2(103)-2945/2021 nömrəli qətnaməsinin ləğv edilməsi və iddia tələbinin təmin edilməsi barədə yeni qərar qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

Kassasiya şikayəti iddia ərizəsində göstərilən hallara istinad edilməklə onunla əsaslandırılmışdır ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsi maddi və prosessual hüquq normalarının pozulması ilə qəbul edilmişdir. Belə ki, iddiaçının işgötürənə rəsmi qaydada müraciət etməməsi barədə cavabdehin nümayəndəsinin verdiyi izahatlar həqiqəti əks etdirməmiş, iddiaçının ərizəsi rəsmiyyətə alınmamış və gizlədilmişdir. Rəhbərlik tərəfindən iddiaçıya qarşı ayrı-seçkiliyə yol verilmiş, hüquqları pozulmuş, məhkəmə tərəfindən isə bunlara əhəmiyyət verilməmişdir.

b) Kassasiya şikayətinə qarşı etirazın dəlilləri

Kassasiya şikayətinə etiraz daxil olmamışdır.

c) Məhkəmə icraatı iştirakçılarının izahatları

Məhkəmə iclasında iddiaçının nümayəndəsi X3 və vəkili Vəkil kassasiya şikayətinin dəlillərini müdafiə edərək, təmin edilməsini məhkəmə kollegiyasından xahiş etmişlər.

Məhkəmə iclasında cavabdehin vəkili Bağırzadə Nofəl İsxan oğlu kassasiya şikayətinin dəlillərinə etiraz edərək təmin edilməməsini və apellyasiya instansiya

məhkəməsinin qətnaməsinin dəyişdirilmədən saxlanılmasını məhkəmə kollegiyasından xahiş etmişdir.

Kassasiya baxışının hədləri:

Azərbaycan Respublikası mülki prosesual qanunvericiliyinin tələbinə görə kassasiya instansiyası məhkəməsi işin faktiki hallarını araşdırmır, yəni işə baxan apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən sübut kimi qəbul olunan faktlara hüquqi qiymət vermir. Lakin apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən maddi və prosesual hüquq normalarının düzgün tətbiq olunub-olunmamasını yoxlamaq zərurətindən irəli gələrək, iş materiallarında olan sübutlara və hüquqi faktlara istinad etməsi kassasiya instansiyası məhkəməsinin faktiki halları araşdırması kimi qiymətləndirilməməlidir. Belə ki, işin faktiki hallarının prosesual qanunvericiliyin tələblərinə riayət edilmədən müəyyən olunması ədalətli məhkəmə araşdırması hüququnun pozulmasına dəlalət etməklə mübahisənin hüquqi aktlarına təsir göstərə bilər.

İddiaçı apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsini tam mübahisələndirdiyindən, hazırki kassasiya baxışının predmetini kassasiya şikayətinin dəlillərinə uyğun olaraq qətnamə qəbul olunarkən maddi və prosesual hüquq normalarına riayət olunmasının tam yoxlanılması təşkil edir.

Tətbiq edilən hüquq:

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının

35-ci maddəsinin VI bəndinə əsasən 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.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin

2-ci maddəsinin 3-cü bəndinə əsasən həmin Məcəllə əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərinin haqq-ədələtlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması prinsiplərinə əsaslanır.

62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən işəgötürən yalnız həmin maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər.

62-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən işçinin işdən kənar edilməsi hər bir konkret halda müvafiq sübutlar (həkim rəyi, işçilərin izahatları, arayışlar və digər rəsmi sənədlər) toplanılaraq sənədləşdirilməlidir.

62-ci maddəsinin 5-ci hissəsinə əsasən işdən kənar edilməsini işəgötürənin və ya başqa vəzifəli şəxslərin ona qarşı qərəzli münasibətinə, saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyinə və digər faktlara görə qanunsuz və əsassız hesab edən işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi, şərəf və ləyaqətinin müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin:

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

76.1-ci maddəsinə əsasən tərəflərin tələb və etirazlarını əsaslandırmaq hallarının və işi düzgün həll etmək üçün əhəmiyyəti olan başqa halların mövcud olduğunu və ya olmadığını məhkəmə müəyyən edərkən bu Məcəllədə və başqa qanunlarda müəyyən olunmuş qaydada əldə etdiyi məlumatlar sübutlar hesab olunur.

76.2-ci maddəsinə əsasən bu məlumatlar yazılı və maddi sübutlara, ekspertlərin rəyləri ilə, yerində müayinə keçirməklə, səs və video yazıları ilə, şahidlərin ifadələri ilə, işdə iştirak edən şəxslərin izahatları ilə müəyyən edilir.

77.1-ci maddəsinə əsasən hər bir tərəf öz tələblərinin və etirazlarının əsası kimi istinad etdiyi halları sübut etməlidir.

88-ci maddəsinə görə 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.

217.4-cü maddəsinə əsasən məhkəmə öz qətnaməsini yalnız məhkəmə iclasında tədqiq olunmuş sübutlarla əsaslandırır.

218.3-cü maddəsinə əsasən hakim işdə iştirak edən şəxslərin verdiyi tələblər üzrə qətnamə çıxarır. Lakin hakim qanunda göstərilən müstəsna hallarda iddia tələblərindən kənara çıxıb bilər.

416.1-ci 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.

418.1-ci maddəsinə əsasən maddi və prosessual hüquq normalarının pozulması və ya düzgün tətbiq olunmaması apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnamə və ya qərarının ləğv edilməsi üçün əsasdır.

“Məhkəmə qətnaməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsinin Plenumunun 24 noyabr 2005-ci il tarixli 4 sayılı Qərarının

1-ci bəndinə əsasən məhkəmə qətnaməsi mülki və iqtisadi mübahisələrdən irəli gələn işlər üzrə ədalət mühakiməsinin yekun aktı olduğu üçün onun qəbul edilməsi ilə mübahisəli hüquq münasibətlərində müəyyənlik yaranmalı, pozulmuş və mübahisə edilən hüquqların və qanunla qorunan mənafelərin real bərpası təmin olunmalıdır.

2.2-ci bəndinə əsasən məhkəmə qərarı maddi və prosessual hüquq normalarına dəqiq riayət edilməklə qəbul edildikdə qanuni hesab edilir.

2.4-cü bəndinə əsasən qətnamə o vaxt əsaslı hesab edilir ki, onda baxılan iş üçün əhəmiyyətli olan, qanunun tələblərinə uyğun olaraq işə aid edilən və mötəbər sübutlarla təsdiq olunan faktlar əks etdirilmiş olsun, məhkəmənin iş üzrə müəyyən edilən faktlardan irəli gələn qəti nəticəsi onda şərh edilsin, habelə, qətnamədə göstərilən hallar işin materiallarına uyğun olsun.

Kassasiya instansiyası məhkəməsinin mövqeyi:

Məhkəmə kollegiyası hesab edir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən mübahisəli hüquq münasibətini tənzimləyən maddi hüquq normaları düzgün tətbiq olunmamış və işin hallarının hərtərəfli, tam və obyektiv araşdırılması ilə bağlı prosessual hüquq normalarının pozulmasına yol verilmişdir.

Belə ki, müəyyən olunur ki, hazırkı iddia irəli sürülən əsas tələb iddiaçının işə çıxmağının təmin edilməsindən ibarət olmuş, sonrakı tələblər isə birinci tələbin əsaslı olub-olmamasından asılı olmuşdur.

İddiaçı həmin tələbini onunla əsaslandırmışdır ki, o, Koronavirus (Covid-19) infeksiyasının yayılması ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Baş Nazirinin 16 mart 2020-ci il tarixli göstərişlərini əsas götürərək, himayəsində azyaşlı uşaqlarının olmasını nəzərə alaraq ona güzəştlərin tətbiq edilməsi ilə bağlı işəgötürənə müraciət etmiş, lakin işəgötürən onun müraciətinə müsbət cavab verməmiş, sonradan isə onun işə çıxmasına mane olmuşdur.

Həmin tələbə hüquqi qiymət verən məhkəmələr isə hesab etmişlər ki, iddiaçı qeyd olunan tələbi, yəni cavabdeh təşkilat tərəfindən maneənin yaradılması sübut edə bilməmiş, iddiaçı özü özbaşına olaraq işə getməmişdir. Həmçinin məhkəmələr cavabdehin etirazı ilə razılaşıaraq hesab etmişlər ki, iddiaçı Nazirlər Kabinetinin müvafiq qərarına əsasən onun barəsində güzəştlərin tətbiq edilməsi ilə bağlı işəgötürənə müraciət etməmişdir.

Məhkəmə kollegiyasının qənaətinə görə, apellyasiya instansiyası məhkəməsi iddiaçının iddia tələbinin və apellyasiya şikayətinin dəlillərinə qanunla müəyyən olunmuş qaydada, tam, hərtərəfli və obyektiv hüquqi qiymət verməmişdir.

İlk olaraq qeyd olunmalıdır ki, cavabdeh təşkilat tərəfindən iddiaçının işə çıxmasına maneənin yaradılmasının sübut edə bilməməsinə dair məhkəmələrin mövqeyi əsaslı hesab oluna bilməz. Azı ona görə ki, cavabdeh hazırki iddianı qeyd olunan hissədə təmin edilməsinə etiraz etmiş və həmin etirazını iddiaçının özbaşına olaraq işə çıxmaması ilə əsaslandırılmışdır.

Halbuki, iş materiallarına əsasən iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam verilməsi üçün cavabdeh tərəfindən müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına müraciət edilmiş, lakin həmin təşkilat tərəfindən pandemiya dövrünün şərtləri nəzərə alınmaqla buna razılıq verilməmişdir.

Məhkəmə kollegiyası hesab edir ki, iddiaçı ilə əmək münasibətlərinə xitam verilmədiyi halda, onun işə çıxmaq tələbinə etiraz edilməsi və məhkəmələr tərəfindən həmin tələbin təmin edilməməsi maddi hüquq normalarının pozulmasına səbəb olmuşdur. Belə ki, bu halda faktiki olaraq iddiaçı əmək funksiyalarının icrasından kənarlaşdırılmışdır. Lakin bunun əsasları və qaydası yalnız ƏM-in 62-ci maddəsi ilə müəyyən olunmuş, həmin normada göstərilən halların iddiaçı barəsində tətbiq edilməli olması isə mübahisənin predmetini təşkil etməmişdir.

Digər tərəfdən iddiaçı Koronavirus (Covid-19) infeksiyasının yayılması ilə əlaqədar mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş güzəştlərin barəsində tətbiq edilməsi ilə əlaqədar işəgötürənə müraciət etdiyini, lakin cavabdehin həmin müraciətini gizlətdiyini iddia etmişdir. İddia ərizəsinə iddiaçının Suraxanı rayon Sukanal İdarəsinin rəisinə ünvanladığı may 2020-ci il tarixli ərizənin surəti əlavə edilsə də, həmin ərizənin işəgötürənə təqdim edilməsini təsdiq edən sübut iş materiallarına əlavə olunmamışdır.

Lakin iş üzrə müəyyən olunur ki, iddiaçı tərəfindən bununla bağlı dəfələrlə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X5 Xidmətinə və Azərbaycan Respublikası İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilə (Ombudsmana) müraciətlər edilmiş, həmin müraciətlərdən azı Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X5 Xidmətinə göndərilmiş şikayət barədə işəgötürənə məlumat verilmiş və ASC bununla bağlı Xidmətin sorğusuna cavab məktubu vermişdir.

Məhkəmə kollegiyası hesab edir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən işin həmin faktiki hallarına hüquqi qiymət verilməmiş, iddiaçının işəgötürənə müraciət etmədən bilavasitə başqa dövlət orqanlarına şikayət ərizələrinin göndərilməsinin mümkünlüyü araşdırılmamış, buna əsasən cavabdehin etirazının dəlillərinin əsaslılığına hüquqi qiymət verilməmişdir.

Məhkəmə kollegiyası izah edir ki, hüquqi müəyyənlik prinsipi digər tələblərlə yanaşı, ən ümumi mənada mövcud hüquqi vəziyyətə aid aydınlığı və müəyyənliyi nəzərdə tutur. Bu baxımdan, məhkəmələr tərəfindən qəbul olunmuş qərarlarda həll olunan işə aid bütün zəruri məsələlərə aydınlıq gətirilməli, ziddiyyətli məqamlar aradan qaldırılmalıdır. Azərbaycan Respublikasının adından çıxarılan məhkəmə aktlarında işin ədalətli həllini şübhə altına alan, ziddiyyətlər yaradan və mübahisə üzrə iştirakçıların konstitusiya məhkəmə müdafiəsi hüququna təsir göstərən müddəalar olmamalıdır (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun N.Babayevin şikayəti üzrə 28 dekabr 2011-ci il tarixli Qərarı).

İnsan Hüquqları üzrə Avropa Məhkəməsi "Hiro Balani İspaniyaya qarşı" iş üzrə 09 dekabr 1994-cü il tarixli qərarında göstərmişdir ki, milli məhkəmələr hər təqdim olunan arqumenti və onunla əlaqəli sübutu cavablandırmaq vəzifəsini daşımaları da, məhkəmə tərəfindən mühüm arqumentlər cavabsız qaldıqda məhkəmə baxışı ədalətli hesab edilə bilməz... Ərizəçinin arqumentinin apellyasiya məhkəməsi tərəfindən rədd edildiyi və ya sadəcə nəzərə alınmadığı aydın deyil. Hər halda, həmin məhkəmə bu arqumenti rədd etsəydi, bunu öz qərarında əsaslandırmalı idi...

İşin yuxarıda qeyd olunan faktiki hallarını və sadalanan qanunvericilik aktları normalarının tələblərini nəzərə alan məhkəmə kollegiyası hesab edir ki, apellyasiya

instansiyası məhkəməsinin hazırki iş üzrə qəbul etdiyi qətnaməsi göstərilən prosesual hüquq normalarının tələblərinə cavab vermir.

Odur ki, qətnamə ləğv edilməli və iş yeni apellyasiya baxışına göndərməlidir.

İşə yenidən baxan məhkəmə qeyd olunan nöqsanları aradan qaldırmaqla yanaşı işin hərtərəfli, tam və obyektiv tədqiqinə nail olmaq üçün lazım olan bütün tədbirləri görməli, mübahisəli hüquq münasibətinə maddi və prosesual hüquq normalarının düzgün tətbiq olunmasını təmin etməli, araşdırılan sübutlara Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 88, 217.4-cü maddələrinin tələbləri baxımından düzgün hüquqi qiymət verməlidir.

Şərh olunanlara əsasən və Azərbaycan Respublikası MPM-nin 416-419-cu maddələrini rəhbər tutaraq, məhkəmə kollegiyası

QƏRARA ALDI:

İddiaçı tərəfindən verilmiş kassasiya şikayəti qismən təmin edilsin.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasınının 14 aprel 2021-ci il i tarixli, 2(103)-2945/2021 nömrəli qətnaməsi ləğv edilsin və iş yenidən baxılması üçün apellyasiya instansiyası məhkəməsinə göndərsin.

Qərar qətidir və qəbul edildiyi andan qüvvəyə minir.