



Azərbaycan Respublikası adından

QƏRAR

Bakı şəhəri

İş № 2(102)-415/2025

26.02.2025

ALİ MƏHKƏMƏ

Azərbaycan Respublikası adından

**Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi
Mülki kollegiyasının**

**İddiaçı Cavabdehə qarşı (mübahisə predmeti barəsində müstəqil tələb irəli
sürməyən üçüncü şəxs qismində Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X3 Xidməti cəlb edilməklə)
iş üzrə**

Q Ə R A R İ

Açar sözlər: işçinin əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizəsi üzrə xəbərdarlıq müddətinin müəyyən olunmasının hüquqi məqsədləri, xəbərdarlıq müddəti bitənədək ərizəsini geri götürülməməsi və ya etibarsız hesab edilməməsinin nəticələri.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyası, hakimlər Şəfiyev İspəndiyar Əsəd oğlu (məruzəçi), Əhmədov Əhməd Abbas oğlu və Həsənov Vüqar Təvəkgül oğlundan ibarət tərkibdə,

İddiaçı Cavabdehnə qarşı (mübahisə predmeti barəsində müstəqil tələb irəli sürməyən üçüncü şəxs qismində Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında X3 Xidməti cəlb edilməklə) “əmrin ləğv edilməsi, işə bərpa olunması, məcburi işburaxmaya görə əmək haqqının ödənilməsi” tələbinə dair mülki iş üzrə Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 8 oktyabr 2024-cü il tarixli 2(103)-4767/2024 nömrəli qətnaməsindən cavabdeh tərəfindən verilmiş kassasiya şikayətinə Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin inzibati binasında yazılı icraat qaydasında baxaraq, aşağıdakı qərarı qəbul etdi.

İşin halları

1. İşəgötürən Cavabdeh (bundan sonra - Cavabdeh MMC və ya işəgötürən) ilə işçi İddiaçı arasında xx.xx.2023-cü il tarixdə bağlanmış əmək müqaviləsinə əsasən İddiaçı hüquqşünas vəzifəsinə qəbil edilmiş, əmək müqaviləsi müddətsiz bağlanmışdır.

2. “İşçinin yazılı izahat yazmaqdan imtina etməsi haqqında” xx.xx.2023-cü il tarixli, 01 nömrəli aktda qeyd edilmişdir ki, xx.xx.2023-cü il tarixdə, müəssisənin hüquqşünası İddiaçı xx.xx.2023-cü il tarixində müəssisənin rəhbərinə yalan məlumat verdiyinə dair şifahi şəkildə yazılı surətdə izahat verməsi tələb edilmiş, lakin İddiaçı izahat verməkdən imtina etmişdir. Akt Cavabdeh MMC-nin direktoru, kadrlar şöbəsinin əməkdaşı və baş mühasib tərəfindən imzalanıb müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənmişdir.

3. Cavabdeh MMC-nin “Əmək funksiyası və fəaliyyəti ilə əlaqədar araşdırma haqqında” xx.xx.2023-cü il tarixli, K 04 nömrəli əmrində qeyd edilmişdir ki, müəssisənin hüquqşünası İddiaçı xx.xx.2023-cü il tarixdə rəhbərliyə səhv məlumat təqdim etmişdir, daha öncə də oxşar hadisələr və pozuntular yaşanmışdır. Şirkətin iş mühitinə, işçi heyətinə mənfi təsir göstərərək, müəssisədaxili intizam qaydalarını kobud şəkildə pozması və işində verdiyi digər nöqsanları müəyyən etmək üçün əmək fəaliyyətinin yoxlanılması ilə əlaqədar işçinin əmək funksiyaları və fəaliyyətinə dair araşdırma aparılsın.

4. İddiaçı Cavabdeh MMC-nin direktoruna ünvanladığı xx.xx.2024-cü il tarixli ərizəsində, onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə xx.xx.2024-cü il tarixindən öz xahişi ilə xitam verilməsini xahiş etmişdir.

5. “İşçinin iş yerində öz həmkarlarına və müdiriyyətə qarşı aqressiv davranışı haqqında” xx.xx.2024-cü il tarixli, 01 nömrəli aktda qeyd edilmişdir ki, xx.xx.2024-cü il tarixdə cəmiyyətin hüquqşünası İddiaçı öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair ərizəsini təqdim etdikdən sonra əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozaraq əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını keyfiyyətsiz və tam yerinə yetirməməklə yanaşı müdiriyyət və öz həmkarları ilə aqressiv davranaraq şirkətin iş mühitinə, işçi heyətinə mənfi təsir göstərmişdir.

6. Cavabdeh MMC-nin xx.xx.2024-cü il tarixli qərarında qeyd edilmişdir ki, İddiaçı müəssisədaxili intizam qaydalarını pozması, özünün əmək funksiyasını və müqavilə üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi, əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozması Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “ç” bəndinə uyğun olaraq qiymətləndirilir, lakin işçinin gələcək iş fəaliyyəti və xx.xx.2024-cü il tarixli işdən azad olma ərizəsi də nəzərə alınaraq, humanist yanaşma göstərilərək öz vəzifəsindən vaxtından əvvəl azad edilsin.

7. 09 fevral 2024-cü il tarixli “İntizam tənbehi barədə” aktda qeyd edilmişdir ki, Cavabdeh MMC-nin hüquqşünası, İddiaçı işinə məsuliyyətsiz yanaşaraq, müəssisənin rəhbərliyinə düzgün olmayan məlumatlar təqdim etmiş, şirkətə həm maddi, həm mənəvi ziyan vurmuşdur. Bununla bağlı İddiaçı şifahi xəbərdarlıq verilmiş və 30 manat məbləğində cərimə tətbiq ediləcəyi barədə məlumatlandırılmışdır. İddiaçı akta imza etməklə xx.xx.2024-cü il tarixdə tanış olmuş və öz etirazına dair qeydlərini yazılı şəkildə akta qeyd etmişdir.

8. Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı “İntizam tənbehinin verilməsi haqqında” əmri ilə 09 fevral 2024-cü il tarixli “İntizam tənbehi barədə” akta əsasən müəssisənin hüquqşünası İddiaçı 30 manat məbləğində cərimə edilməsi, Yeni

il və Dünya Azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü münasibətilə cərimənin 2024-cü ilin yanvar ayı üzrə əmək haqqından tutulması əmr edilmişdir.

9. Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmri ilə İddiaçı haqqında 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmr və işdən çıxma barədə ərizəsi nəzərə alınaraq, onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin "a" bəndinə (tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə) əsasən xx.xx.2024-cü il tarixindən xitam verilmiş, xx.xx.2023-cü il tarixindən xx.xx.2024-cü il tarixinə qədər istifadə edilməmiş 10 məzuniyyət gününün son haqq-hesabının qanunvericiliyə uyğun şəkildə hesablanıb ödənilməsi Maliyyə Şöbəsinə həvalə edilmişdir.

10. "xx.xx.2024-cü il tarixli haqq-hesab vərəqəsinə görə İddiaçı xx.xx.2023-cü il tarixindən xx.xx.2024-cü il tarixinə qədər istifadə edilməmiş 10 məzuniyyət günü üzrə 382,56 manat məbləğində son haqq-hesabın ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

11. İddiaçı ona inzibati tənbeh verilməsi barədə əmrin və əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin ləğv edilməsi ilə bağlı xx.xx.2024-cü il tarixdə mediasiya təşkilatına müraciət etmişdir.

İş üzrə qəbul edilmiş məhkəmə aktları

a) *Birinci instansiya məhkəməsində icraat*

12. İddiaçı Cavabdeh MMC-yə qarşı iddia ərizəsi və sonradan iddia tələbinin dəqiqləşdirilməsi barədə ərizə ilə məhkəməyə müraciət edərək:

- cavabdehin onun barəsində tərtib etdiyi xx.xx.2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" aktın ləğv edilməsi;

- cavabdehin onun barəsində qəbul etdiyi xx.xx.2024-cü il tarixli "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" 001/1223 sayılı əmrin ləğv edilməsi;

- həmin əmrin verilməsi ilə əlaqədar onun əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun cavabdehdən alınaraq ona ödənilməsi;

- onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə MMC-nin xx.xx.2024-cü il tarixli, 1 sayılı əmrinin ləğv edilməsi;

- onun əvvəlki vəzifəsinə - MMC-nin hüquqşünası vəzifəsinə əvvəlki əmək haqqı ilə bərpa edilməsi;

- məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqının cavabdehdən onun xeyrinə tutulması;

- mediasiya təşkilatına müraciəti ilə əlaqədar çəkdiyi xərcin - 61 manat məbləğində pulun cavabdehdən onun xeyrinə tutulması barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir.

13. İddia tələbi işin yuxarıda qeyd olunan hallarına istinadla belə əsaslandırılmışdır ki, MMC-nin fəaliyyəti yerli və xarici hüquqi və fiziki şəxslərə konsaltinq xidmətinin göstərilməsindən ibarətdir. Xidmətin göstərilməsi ilə əlaqədar iddiaçı MMC-nin hüquqşünası olaraq mütəmadi olaraq notariat orqanlarına müraciət etməli olub. Bu cür müraciətlərdən biri də xx.xx.2023-cü il tarixdə olmuşdur. Belə ki, MMC-nin baş direktoru X2 qeyd olunan tarixdə iddiaçıya Yasamal rayonunda yerləşən 23 sayılı Notariat Ofisinə yaxınlaşmalı olduğunu və müştəri üçün "xxxx" bağlamalı olduğunu bildirmişdir. MMC-nin yerləşdiyi ünvan ilə 23 sayılı Notariat Ofisinin arasındakı məsafənin uzaq olması, həm də yollarda tıxac olması səbəbindən iddiaçı həmin Notariat Ofisinə nəzərdə tutulan vaxtdan gec çatmışdır. Gecikməyə baxmayaraq, müqavilə elə həmin gün bağlanmışdır. Lakin rəhbərlik tərəfindən şifahi qaydada iddiaçıya cərimə tətbiq olunacağı və əmək haqqından tutulma ediləcəyi bildirilmişdir. Daha sonra dekabr ayının əmək haqqısı iddiaçının bank kartına köçürüldüyü zaman hər hansı bir tutulma edilməmişdir. Bu səbəbdən də iddiaçı məsələnin artıq unudulduğunu və bir daha baş vermiş halın müzakirə edilməyəcəyini düşünsə də, işəgötürən tərəfindən yanvar ayının əmək haqqı fevral ayının 6-da köçürüldüyü zaman, əmək haqqından 30 manat tutulmuşdur. İddiaçı işəgötürənə tutulmanın hüquqazidd olduğunu və X3 Xidmətinə şikayət edəcəyinə dair məlumat vermiş,

lakin o, buna heç bir əhəmiyyət verməmişdir. İşəgötürən tərəfindən əmək haqqından tutulma aparılmazdan əvvəl ona yazılı izahatın verilməsi üçün müraciət olunmayıb və yaxud da tərəfindən yazılı izahatın verilməsindən imtina edilməsi ilə bağlı hal olmayıb. Bununla yanaşı, intizam tənbehinin tətbiqi zamanı Əmək Məcəlləsinin 187-ci maddənin 2-ci bəndinin də tələbləri pozulmuşdur. Həmçinin MMC tərəfindən Əmək Məcəlləsinin 189.3-cü və 205.1-ci maddəsinin müddəaları da pozulmuşdur. Belə ki, intizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır. İşəgötürənə vurduğu ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. MMC tərəfindən əmək haqqından tutulma edildiyi zaman heç bir əmr tərtib olunmamışdır. Elə bu səbəbdən də iddiaçı hər hansı əmrlə tanış edilməmiş və əmrin surətini əldə edə bilməmişdir. İşəgötürən yalnız şifahi qaydada cərimə tətbiq olunacağını bildirmiş və əmək haqqından tutulmanı həyata keçirmişdir. xx.xx.2024-cü il tarixində isə MMC tərəfindən "İntizam tənbehi barədə" akt və 001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmr verilmiş, Əmək Məcəlləsinin 186.2-ci maddəsi nəzərə alınaraq 30 manat cərimə edilmişdir. Göründüyü kimi əvvəlcə, yəni xx.xx.2024-cü il tarixində intizam tənbehi, yəni əmək haqqından 30 manat tutulma icra edilmiş, bundan 3 gün sonra isə, yəni xx.xx.2024-cü il tarixdə cəriməni hüquqi baxımdan əsaslandırmaq məqsədi ilə akt və əmr rəsmiləşdirmişdir. Əmrdə iddiaçının işinə məsuliyyətsiz yanaşdığı səbəbindən MMC-yə həm maddi, həm də mənəvi ziyan vurduğu bildirilsə də, maddi və ya mənəvi ziyanın nədən ibarət olmağına dair məlumat verilməmişdir. Ziyanın məzmununun qeyri-müəyyən olması səbəbindən cərimənin hansı əsasla və hansı səbəbdən 30 manat məbləğində təyin edilməsi də bəlli deyil. xx.xx.2024-cü il tarixində iddiaçı ərizə ilə MMC-nin rəhbərinə müraciət edərək xx.xx.2024-cü il tarixindən öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsini xahiş etmiş, lakin MMC-nin baş direktoru tərəfindən xx.xx.2024-cü il tarixində əmr verilmişdir ki, iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə xx.xx.2024-cü il tarixindən tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə xitam verilsin. Əmrdə qeyd edilmişdir ki, əmrin verilməsinə əsas iddiaçının xx.xx.2024-cü il tarixli ərizəsi olmuşdur. Göründüyü kimi işəgötürən əmək müqaviləsinə iddiaçının ərizəsində qeyd edilən xx.xx.2024-cü il tarixdən deyil, ərizənin yazıldığı xx.xx.2024-cü il tarixdən xitam verməklə Əmək Məcəlləsinin 69.1-ci maddəsinin tələblərini kobud surətdə pozmuşdur.

14. Məhkəmə iclasında iştirak edən Cavabdeh nümayəndəsi və vəkili Nümayəndə1 izahatında bildirmişdir ki, iddiaçı öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etdikdən sonra, davranışında işə laqeyd münasibət göstərməsi müşahidə edilmişdir. Onun hərəkətləri kollektivin digər üzvlərinə neqativ təsir göstərmişdir. Rəhbərlik tərəfindən iddiaçının əmək karyerasının korlanmaması üçün iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "ç" bəndinə əsasən ləğv edilməməsi qərara alınmışdır. İşçinin yol verdiyi kobud pozuntularla bağlı sübutlar məhkəməyə təqdim edilmişdir. 07 fevral 2024-cü il tarixli akt və qərarla bağlı bildirmək istəyir ki, o, həmin sənədlərin tərtib edilməsində iştirak etməmişdir. Onların hansı səbəbdən qeyri-ış günündə tərtib edilməsi ilə bağlı suala cavab verə bilmir.

15. Bakı şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsinin 11 iyun 2024-cü il tarixli, e-2(004)-2459/2024 nömrəli qətnaməsi ilə (hakim Xudayev Kərim) iddia təmin edilərək, cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" aktı və 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrinin ləğv edilməsi, əmrin verilməsi ilə əlaqədar İddiaçı əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun cavabdeh MMC-dən alınaraq iddiaçıya ödənilməsi, cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmrinin ləğv edilməsi və iddiaçının əvvəlki iş yerinə və vəzifəsinə bərpa edilməsi, 09 fevral 2024-cü il tarixdən işə bərpa olunduğu günə qədər məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqının cavabdeh MMC tərəfindən iddiaçıya ödənilməsi, ödənilmiş mediasiya xərcinin əvəzi kimi 61 manat məbləğdə pulun cavabdeh MMC-dən alınaraq iddiaçıya ödənilməsi qət edilmişdir.

16. Birinci instansiya məhkəməsi iddia tələbinin «Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" aktı və 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrinin ləğv edilməsi, əmrin verilməsi ilə əlaqədar İddiaçı əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun Cavabdeh MMC-dən alınaraq İddiaçı ödənilməsi» hissəsinə münasibət bildirərək qeyd edib ki, iddiaçının yanvar ayı üzrə əmək haqqından Əmək Məcəlləsinin 205-ci maddəsinin birinci hissəsinin tələbləri pozularaq işəgötürənin müvafiq xx.xx.2024-cü il tarixli əmrindən öncə xx.xx.2024-cü il tarixdə 30 manat məbləğində cərimə tutulmuşdur. Odur ki, Əmək Məcəlləsinin işçiyə intizam tənbehinin tətbiq edilməsi ilə bağlı normaları işəgötürən tərəfindən pozulmuş, intizam tənbehi işəgötürənin əmri olmadan tətbiq edilmiş, işçi cərimə olunduqdan 3 gün sonra intizam tənbehi ilə bağlı əmr verilmişdir. Bununla yanaşı, işçinin xx.xx.2024-cü il tarixdə 30 manat məbləğində cərimə olmasına səbəb olan pozuntunun nədən ibarət olması birbaşa olaraq heç bir sənəddə göstərilməmişdir. Cavabdeh MMC-nin "İşçinin iş yerində öz həmkarlarına və müdiriyyətə qarşı aqressiv davranışı haqqında" xx.xx.2024-cü il tarixli, 01 nömrəli aktında, xx.xx.2024-cü il tarixli qərarında isə xx.xx.2024-cü il tarixində cəmiyyətin hüquqşünası İddiaçı öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair şəxsi ərizəsini təqdim etdiyi, lakin təqdim etdikdən sonra əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozaraq əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını keyfiyyətsiz və tam yerinə yetirməməklə yanaşı müdiriyyət və öz həmkarları ilə aqressiv davranaraq şirkətin iş mühitinə, işçi heyətinə mənfi təsir göstərdiyi qeyd edilmişdir. Məhkəmə qeyd edib ki, Azərbaycan Respublikası Prezidenti seçkilərinin elan edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 07 dekabr 2023-cü il tarixli Sərəncamına əsasən növbədənəkar Azərbaycan Respublikası Prezidenti seçkiləri elan edilmiş, Azərbaycan Respublikasının Mərkəzi Seçki Komissiyasına növbədənəkar Azərbaycan Respublikası Prezidenti seçkilərinin 2024-cü il fevralın 7-nə təyin olunması və Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsində müəyyən edilmiş qaydada keçirilməsinin təmin edilməsi tapşırılmışdır. Əmək Məcəlləsinin 105-1-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatlarının, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, Azərbaycan Respublikasında bələdiyyə üzvlərinin seçkiləri, həmçinin referendum zamanı səsvermə günü seçki (referendum) keçirilən ərazidə iş günü hesab edilmir. Səsvermə günü qanunvericiliyə uyğun olaraq müəyyən edilir. Göründüyü kimi MMC-nin "İşçinin iş yerində öz həmkarlarına və müdiriyyətə qarşı aqressiv davranışı haqqında" 01 nömrəli aktı xx.xx.2024-cü il tarixində - qeyri-ış günündə tərtib olunmuşdur. Məhkəmə iclasında iştirak edən cavabdehin nümayəndəsi və vəkili Nümayəndə1 isə hakimin məhkəmə iclasında hakimin həmin aktın hansı səbəbdən qeyri-ış günündə tərtib edilməsi ilə bağlı sualına cavab verə bilməmişdir. xx.xx.2024-cü il tarixində baş verdiyini iddia etdiyi pozuntuya görə qeyri-ış günündə işçiyə qarşı belə bir aktların, qərarların tərtib olunması işçiyə olan qərəzli münasibətin göstəricisidir.

17. Məhkəmə həmçinin qeyd edib ki, MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrinə əsasən, müvafiq intizam tənbehi xx.xx.2023-cü il tarixində iddiaçının işinə məsuliyyətsiz yanaşaraq müəssisənin rəhbərliyinə düzgün olmayan məlumatlar təqdim etməsi, şirkətə həm maddi, həm də mənəvi ziyan vurulması ilə əlaqədar olaraq verilmişdir. Əmək Məcəlləsinin 187.2-ci maddəsində qeyd edilmişdir ki, intizam tənbehi, işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər. Lakin işəgötürən qanunvericiliyin qeyd edilən normasını pozaraq, qeyd etdiyi intizam xətası baş verdiyi gündən bir aydan çox müddət keçdikdən sonra, yəni xx.xx.2023-cü il tarixində baş vermiş intizam xətasına görə xx.xx.2024-cü il tarixində intizam tənbehi vermişdir.

18. Birinci instansiya məhkəməsi iddia tələbinin «cavabdehin 09 fevral 2024-cü il tarixli 1 sayılı əmrin ləğv edilməsi, iddiaçının eyni məbləğdə əmək haqqı ilə hüquqşünas vəzifəsinə bərpa edilməsi; məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqının cavabdeh tərəfindən iddiaçaya ödənilməsi» hissəsinə münasibət bildirərək qeyd etmişdir ki, iddiaçının MMC-nin direktoruna ünvanladığı xx.xx.2024-cü il tarixli ərizəsindən də görünür ki, o, əmək müqaviləsinə xx.xx.2024-cü il tarixindən öz xahişi ilə xitam verilməsini xahiş

etmişdir. Buna baxmayaraq, işəgötürən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmri xx.xx.2024-cü il tarixdə vermiş, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş 1 aylıq xəbərdarlıq müddətinin bitməsinə gözləməmişdir. Cavabdeh xəbərdarlıq müddətini gözləməməsinin səbəbi kimi işçinin xx.xx.2024-cü il tarixində öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair ərizə təqdim etdikdən sonra əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozaraq əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını keyfiyyətsiz və tam yerinə yetirməməklə yanaşı müdiriyyət və öz həmkarları ilə aqressiv davranaraq şirkətin iş mühitinə, işçi heyətinə mənfi təsir göstərməsi ilə əlaqələndirmiş və MMC qeyri-ış günündə tərtib etdiyi xx.xx.2024-cü il tarixli qərarında qeyd etmişdir ki, iddiaçı müəssisədaxili intizam qaydalarını pozması, özünün əmək funksiyasını və müqavilə üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi, əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozması Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "ç" bəndinə uyğun olaraq qiymətləndirilir, lakin işçinin gələcək iş fəaliyyəti və xx.xx.2024-cü il tarixli işdən azad olma ərizəsi də nəzərə alınaraq humanist yanaşma göstərilərək öz vəzifəsindən vaxtından əvvəl azad edilsin.

19. Məhkəmə bununla bağlı qeyd etmişdir ki, Əmək Məcəlləsinin 76-cı maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz. Bu baxımdan işəgötürən əgər işçinin əmək müqaviləsinə işçinin ərizəsi əsasında xitam verirsə, digər əsaslara istinad edib işçinin öz ərizəsi əsasında əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş tələbləri poza bilməz. MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmri ilə hüquqşünas vəzifəsində işləyən İddiaçı haqqında 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmr və işdən çıxma barədə onun ərizəsi nəzərə alınaraq hüquqşünas vəzifəsində işləyən İddiaçı ilə bağlanmış xxxxxxx000500 nömrəli əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 68.2 "a" – tərəflərdən birinin təşəbbüsü maddəsinə əsasən xx.xx.2024-cü il tarixindən xitam verilmişdir. Öz ərizəsi əsasında işdən çıxarılan işçi barəsində verilmiş əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrə "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrin əsas kimi göstərilməsi yolverilməz hesab edilməlidir. Bu baxımdan məhkəmə ƏM-nin 300.1-ci maddəsinə rəhbər tutaraq hesab etmişdir ki, Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmri ləğv edilməli, İddiaçı əvvəlki iş yerinə və vəzifəsinə bərpa edilməli, habelə 09 fevral 2024-cü il tarixdən işə bərpa olunduğu günə qədər məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqı Cavabdeh MMC tərəfindən İddiaçı ödənilməlidir.

20. Məhkəmə gəlidiyi nəticəni Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68.2-ci maddəsinin "a" bəndinə, 69, 83.1, 83.2, 84, 300.1-ci maddələrinə, Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 14.2, 77.1, 218.3-cü istinadla əsaslandırılmışdır.

b) Apellyasiya instansiyası məhkəməsində icraat

21. Cavabdeh apellyasiya şikayəti verərək qətnamənin ləğv edilməsini, iddianın rədd olunmasını xahiş etmişdir.

22. Apellyasiya şikayəti onunla əsaslandırılmışdır ki, dekabr ayında hadisə baş verdikdən sonra iddiaçıdan yazılı surətdə izahat verməsi tələb edilmiş, lakin o izahat verməkdən imtina etmişdir. xx.xx.2023-cü il tarixli K 04 nömrəli əmrlə onun əmək fəaliyyətinin yoxlanılması ilə əlaqədar işçinin əmək funksiyaları və fəaliyyətinə dair araşdırma aparılması qərara alınmışdır. Barəsində görülmüş intizam tənbehindən sonra, onun davranışında, rəhbərliklə münasibətində və işə yanaşmasında kəskin dəyişiklik olmuşdur. Bu barədə ona rəhbərlik tərəfindən dəfələrlə şifahi xəbərdarlıq edilmişdir. İddiaçı öz xahişi ilə tərəflər arasında bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə ərizə təqdim etdikdən sonra Əmək Məcəlləsinin 72-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozaraq əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını keyfiyyətsiz və tam yerinə yetirməməklə yanaşı müdiriyyət və həmkarları ilə aqressiv davranaraq şirkətin iş mühitinə və işçi heyətinə mənfi təsir göstərməsi müəyyən edilmişdir. Həmin akta əsasən xx.xx.2024-cü il tarixdə işçidən izahat yazması tələb edilmiş, lakin işçi

izahat yazmaqdan imtina etmişdir. xx.xx.2024-cü il tarixli qərara əsasən iddiaçının öz əmək funksiyasını və müqavilə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi, əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozması Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “ç” bəndinə uyğun olaraq qiymətləndirilsə də iddiaçının bir işçi kimi gələcək iş fəaliyyəti nəzərə alınaraq humanist yanaşma göstərilmiş və işçinin öz vəzifəsindən vaxtından öncə azad edilməsi qərara alınmışdır. xx.xx.2024-cü il tarixində isə MMC tərəfindən “İntizam tənbehi barədə” akt və 001/1223 sayılı “İntizam tənbehinin verilməsi haqqında” əmr verilmişdir. Əmrdə Əmək Məcəlləsinin 186.2-ci maddəsi nəzərə alınaraq araşdırılmanın nəticəsi əsasında yanvar ayının maaşından 30 manat cərimənin tutulması qətiləşdirilmişdir. MMC-nin baş direktoru tərəfindən xx.xx.2024-cü il tarixində 1 sayılı daha bir əmr verilmişdir ki, iddiaçı ilə bağlanmış “Əmək müqaviləsinə” xx.xx.2024-cü il tarixindən tərəflərdən birinin təşəbbüsü (Əmək Məcəlləsinin 68.2-ci maddəsinin “a” bəndi) ilə xitam verilsin.

23. Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 8 oktyabr 2024-cü il tarixli 2(103)-4767/2024 nömrəli qətnaməsi ilə apellyasiya şikayəti təmin edilməmiş, birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsi dəyişdirilmədən saxlanılmışdır (hakimlər – Məmməd Məmmədov (sədrlik edən və məruzəçi), Fuad Talışinski və Azad İmanov).

24. Məhkəmə kollegiyasının mövqeyi ondan ibarət olmuşdur ki, Əmək Məcəlləsinin işçiyə intizam tənbehinin tətbiq edilməsi ilə bağlı nəzərdə tutulmuş normaları baxımından iddiaçıya tətbiq edilmiş intizam tənbehi işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin bir sıra tələbləri pozulmuşdur. Çünki intizam tənbehi işəgötürənin əmri olmadan tətbiq edilmiş, işçi cərimə olunduqdan 3 gün sonra intizam tənbehi ilə bağlı əmr verilmişdir. Bununla yanaşı, işçinin xx.xx.2024-cü il tarixdə 30 manat məbləğində cərimə olmasına səbəb olan pozuntunun nədən ibarət olması birbaşa olaraq heç bir sənəddə göstərilməmişdir.

25. Cavabdeh MMC-nin apellyasiya şikayətində “İşçinin iş yerində öz həmkarlarına və müdiriyyətə qarşı aqressiv davranışı haqqında” aktında və qəbul etdiyi qərarında MMC-nin hüquqşünasının – iddiaçının öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair ərizəsini təqdim etdiyi, lakin təqdim etdikdən sonra əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozaraq əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını keyfiyyətsiz və tam yerinə yetirməməklə yanaşı müdiriyyət və öz həmkarları ilə aqressiv davranaraq şirkətin iş mühitinə, işçi heyətinə mənfi təsir göstərdiyi” fikrinə münasibətdə məhkəmə qeyd etmişdir ki, həmin gün növbədənkənar Azərbaycan Respublikası Prezidenti seçki günü və qeyri-ış günü elan edilmişdir.

26. Bundan əlavə, intizam tənbehi, işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər. Lakin işəgötürən qanunvericiliyin qeyd edilən normasını pozaraq, qeyd etdiyi intizam xətası baş verdiyi gündən bir aydan çox müddət keçdikdən sonra, yəni xx.xx.2023-cü il tarixində baş vermiş intizam xətasına görə xx.xx.2024-cü il tarixində intizam tənbehi vermişdir.

27. Bu baxımdan qəbul edilməlidir ki, cavabdeh MMC-nin “İntizam tənbehi barədə” aktı və “İntizam tənbehinin verilməsi haqqında” əmri ləğv edilməli və əmrin verilməsi ilə əlaqədar iddiaçının əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun cavabdehdən alınaraq iddiaçıya ödənilməsi barədə tələb də əsaslıdır.

28. Apellyasiya instansiya məhkəməsi gəldiyi nəticəni Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 10, 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin “a”, 69, 79, 105-1, 186, 187, 189.3, 205, 300.1-ci maddələrinə, Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 384.0.1, 385.2-ci istinadla əsaslandırmışdır.

Kassasiya şikayətinin və ona qarşı etirazın dəlilləri

a) Kassasiya şikayətinin dəlilləri

29. Cavabdeh (vəkil Nümayəndə2) kassasiya şikayəti verərək apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsinin ləğv edilməsini xahiş etmişdir.

30. Kassasiya şikayətin dəlilləri apellyasiya şikayətin dəlilləri ilə eynilik təşkil edir və apelyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən maddi və prosessual hüquq normalarının pozulduğu bildirilir.

31. Kassator şikayətini Əmək Məcəlləsinin 10, 70-ci maddəsinin “ç” bəndinə 72-ci maddəsinin “e” bəndinə, 186-cı maddəsinin 1-ci, 2-ci və 3-cü bəndinə, 205.1-ci maddəsinə və Mülki Prosessual Məcəlləsinin 217.1-ci maddəsinə istinad etməklə əsaslandırılmışdır.

b) Kassasiya şikayətinə qarşı etirazın dəlilləri

32. Kassasiya şikayətinə qarşı yazılı etiraz daxil olmamışdır.

Kassasiya baxışının hədləri

33. Qanunun tələbinə görə, 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.

34. Apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsi cavabdeh tərəfindən tam mübahisələndirildiyindən hazırki kassasiya baxışının hədlərini apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsinin qanuniliyinin tam yoxlanılması təşkil edir.

Tətbiq edilən hüquq

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

35. *Maddə 2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri*

...

3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra ismin müvafiq hallarında «bu Məcəllə») əmək münasibətlərində tərəflərin:

hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi;

mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;

...

əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

36. *Maddə 3. Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar*

4-1. Əmək münasibətləri – əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə uyğun olaraq işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən edilən iş yerində işçi tərəfindən onun işə qəbul (təyin) edildiyi, seçildiyi, bərpa olunduğu peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasının əməkhaqqı ödənilməklə şəxsən yerinə yetirilməsinə, daxili intizam qaydalarına riayət edilməsinə, işəgötürən tərəfindən işçinin əmək şəraitinin, təminatlarının və əməyinin mühafizəsinin təmin edilməsinə, habelə bu Məcəllənin prinsiplərinə əsaslanan münasibətlərdir.

37. *Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi*

1. İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatlarının minimum səviyyəsi bu Məcəllənin 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

2. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək münasibətləri elektron informasiya sisteminə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatına alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.

38. Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

...

b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;

...

q) əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq;

...

39. Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları

Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

a. bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;

b. bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;

...

40. Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti

Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri bunlardır:

a. əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;

b. bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;

c. əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq;

...

41. Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

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

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;

...

42. Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası

1. İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər.

2. Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmaq və son haqq-hesabın aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur.

3. İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

4. Əmək müqaviləsinə ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

5. İşçi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək

bu maddənin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.

7. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsini ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır.

43. Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtlər

1. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər.

2. Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

44. Maddə 300. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri

Əgər, işəgötürən əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qərar çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər.

Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi

45. Maddə 14.2. Məhkəmə yalnız tərəflərin təqdim etdikləri sübutları araşdırmalı və onlardan istifadə etməlidir.

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

47. Maddə 88. Məhkəmə sübutlara obyektiv, qərəzsiz, hərtərəfli və tam baxdıqdan sonra həmin sübutlara tətbiq edilməli hüquq normalarına müvafiq olaraq qiymət verir. Heç bir sübutun məhkəmə üçün qabaqcıdan müəyyən edilmiş qüvvəsi yoxdur.

48. Maddə 217.1. Məhkəmənin qətnaməsi qanuni və əsaslı olmalıdır.

49. Maddə 217.3. Qətnamə iş üzrə müəyyən edilmiş hallara və tərəflərin qarşılıqlı münasibətinə uyğun əsaslandırılmalıdır.

50. Maddə 407.2. Kassasiya şikayətində işin hallarının sübut olunmamasına, məhkəmənin gəldiyi nəticə üçün əhəmiyyətli olan bütün faktiki halların aydınlaşdırılmamasına və yaxud qətnamə və qərardadda ifadə olunan nəticələrin işin faktiki hallarına uyğun olmamasına istinad etməyə yol verilmir.

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

52. Maddə 416.2. Apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən bu Məcəllənin 418.4-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş prosesual hüquq pozuntusu hesab edilən hallara yol verilməsi şikayətin hədlərindən və dəlillərindən asılı olmayaraq yoxlanılmalıdır.

53. Maddə 417.1.4. Kassasiya məhkəməsi işə baxarkən apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnamə və ya qərardadını tamamilə, yaxud qismən ləğv edib apellyasiya instansiyası məhkəməsində müəyyən edilmiş hallar və sübutlar əsasında yeni qərar qəbul edə bilər.

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

Kassasiya instansiya məhkəməsinin mövqeyi

55. Kassasiya instansiyası məhkəməsi hesab edir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi «Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" aktı və 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrinin ləğv edilməsi və əmrin verilməsi ilə əlaqədar iddiaçının əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun cavabdehdən alınaraq iddiaçıya ödənilməsi, 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmrinin ləğv edilməsi» hissəsində işin hallarını araşdırıb sübutlara düzgün hüquqi qiymət vermiş olsa da, «*İddiaçı əvvəlki iş yerinə və vəzifəsinə bərpa edilməsi, 09 fevral 2024-cü il tarixdən işə bərpa olunduğu günə qədər məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqının cavabdeh tərəfindən iddiaçıya ödənilməsi*» hissəsində maddi hüquq normasının tətbiqində səhvə yol vermişdir.

56. Belə ki, işin məhkəmələr tərəfindən müəyyən olunmuş mübahisəsiz hallarına görə, iddiaçı xx.xx.2023-cü il tarixdə bağlanmış əmək müqaviləsinə əsasən Cavabdeh MMC-də hüquqşünas vəzifəsinə qəbil edilmiş, əmək müqaviləsinin müddəti müddətsiz olmuşdur.

57. İddiaçı işəgötürənə xx.xx.2024-cü il tarixli ərizə ilə müraciət edərək, onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə xx.xx.2024-cü il tarixindən xitam verilməsini xahiş etmişdir. Lakin işəgötürən 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmri ilə 09 fevral 2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" akta əsasən müəssisənin hüquqşünası İddiaçı 30 manat məbləğində cərimə edilməsi, Yeni il və Dünya Azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü münasibətilə cərimənin 2024-cü ilin yanvar ayı üzrə əmək haqqından tutulması əmr edilmişdir. Həmçinin işəgötürənin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmri ilə iddiaçının haqqında 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmr və işdən çıxma barədə ərizəsi nəzərə alınaraq, onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin "a" bəndinə (tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə) əsasən xx.xx.2024-cü il tarixindən xitam verilmiş, xx.xx.2023-cü il tarixindən xx.xx.2024-cü il tarixinə qədər istifadə edilməmiş 10 məzuniyyət gününün son haqq-hesabının qanunvericiliyə uyğun şəkildə hesablanıb ödənilməsi Maliyyə Şöbəsinə həvalə edilmişdir. xx.xx.2024-cü il tarixli haqq-hesab vərəqəsinə görə iddiaçıya xx.xx.2023-cü il tarixindən xx.xx.2024-cü il tarixinə qədər istifadə edilməmiş 10 məzuniyyət günü üzrə 382,56 manat məbləğində son haqq-hesabın ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdur. İddiaçı ona inzibati tənbeh verilməsi barədə əmrin və əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin ləğv edilməsi ilə bağlı xx.xx.2024-cü il tarixdə mediasiya təşkilatına müraciət etmişdir.

58. İddiaçı cavabdehin onun barəsində verilən əmrləri və hərəkətlərini qanunsuz sayaraq, bu qərarın 12-ci paragrafında göstərilən iddia tələblərini irəli sürmüş, cavabdeh iddia tələbinə etiraz edərək bildirmişdir ki, iddiaçı öz xahişi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı işəgötürənə ərizə ilə müraciət etdikdən sonra, davranışında işə laqeyd münasibət göstərməsi müşahidə edilmiş, onun hərəkətləri kollektivin digər üzvlərinə neqativ təsir göstərmiş, rəhbərlik tərəfindən iddiaçının əmək karyerasının korlanmaması üçün iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "ç" bəndinə əsasən ləğv edilməməsi qərara alınmışdır.

59. Birinci instansiya məhkəməsi iddia tələbini təmin etmişdir (§ 15).

60. Apellyasiya instansiyası məhkəməsi, «Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" aktı və 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrinin ləğv edilməsi və əmrin verilməsi ilə əlaqədar iddiaçının əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun cavabdehdən alınaraq iddiaçıya ödənilməsi» hissəsində iddianı təmin edən birinci instansiya məhkəməsinin mövqeyi və əsaslandırması ilə (§ 16-17) razılaşmışdır.

61. Məhkəmə kollegiyası bu hissədə apelyasiya instansiyası məhkəməsinin gəldiyi nəticə və əsaslandırma ilə tam razılaşıb və həmin mövqenin təkrarlanmasına zərurət yoxdur.

62. Məhkəmə kollegiyası, apelyasiya instansiyası məhkəməsinin «Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmrinin ləğv edilməsi» barədə gəldiyi nəticə ilə

razılaşır, lakin əsaslandırması ilə qismən razılaşır və eyni zamanda hesab edir ki, iddiaçının işə bərpa olunması barədə məhkəmə səhv nəticəyə gəlmişdir.

63. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 76.2-ci maddəsinə əsasən əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

64. İddiaçı ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmrində əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün iki əsas istinad olunmuşdur: 1. İddiaçının barəsində intizam tənbehi verilməsi barədə 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı əmri; 2. İddiaçının işdən çıxma barədə ərizəsi.

65. Göründüyü kimi işəgötürən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün iki əsas istinad etməklə Əmək Məcəlləsinin 76.2-ci maddəsinə tələbini pozmuşdur.

66. Bundan başqa, əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydasını tənzimləyən 69-cu maddəsinə görə, işçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər. Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmamalı və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur. Həmçinin bir qayda olaraq işçi əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir. Baxılan işdə iddiaçı işəgötürənə yazdığı xx.xx.2024-cü il tarixli ərizəsində onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə xx.xx.2024-cü il tarixindən xitam verilməsini xahiş etmişdir. Bu halda işəgötürən iddiaçı ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün bir aylıq xəbərdarlıq müddətini gözləməli, bu müddət bitdikdən sonra əmək müqaviləsinə xitam verməli idi. Lakin işəgötürən xəbərdarlıq müddətini gözləməmiş, iddiaçının barəsində intizam tənbehi verilməsi barədə 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı əmrin olmasını əsas tutaraq, xəbərdarlıq müddəti bitənədək əmək müqaviləsinə xitam vermişdir. Bu hal (xəbərdarlıq müddətinin bitməməsi) əmrin ləğvinə əsasdır və məhkəmə əmri ləğv etməkdə haqlı olmuşdur. Lakin apelyasiya instansiyası məhkəməsi bu qayda pozuntusuna istinad edərək, əmri ləğv etməklə yanaşı, iddiaçının işə bərpa olunması qənaətinə gəlmişdir.

67. Nəzərə alınmalıdır ki, iddiaçı öz iradəsinə uyğun olaraq xx.xx.2024-cü ildən əmək müqaviləsinə xitam verilməsini tələb etmişdi və bu tarixdən sonra iddiaçı ilə əmək münasibətlərinin davam etdirilməsi üçün əsas qalmırdı. Çünki Əmək Məcəlləsinin 4-1-ci maddəsində verilən tərifə əsasən, əmək münasibətləri – işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq prinsipi əsasında işçi tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsinə əsaslanan münasibətlərdir. Başqa sözlə, əmək münasibətləri müstəsna olaraq işçinin razılığına əsasən yaranır və davam etdirilir. Çünki əmək münasibətləri əmək azadlığı və əmək müqaviləsi azadlığı prinsiplərindən irəli gəlir. İşçi əmək münasibətlərini davam etdirmək istəmədiyi halda onunla əmək müqaviləsinə xitam verilməsini tələb etmək hüququna malikdir və işəgötürən bu təqdirdə bir ay müddətində onunla əmək müqaviləsinə xitam verməlidir.

68. Xəbərdarlıq müddətinin müəyyən olunmasında əsas məqsəd, işəgötürənə işdən çıxan işçinin yerinə başqa işçi tapmaq, işçinin çıxması səbəbindən yaranması mümkün olan iqtisadi itkinin qarşısını almaq imkanının tanınmasıdır. Təsadüfi deyil ki, Əmək Məcəlləsinin 69-cu maddəsinin 4-cü bəndinə əsasən, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlıq etdikdə, işçinin əmək müqaviləsinə ləğv etmək barədə ərizəni geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi tanınmır.

69. Eyni zamanda qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 69-cu maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən, əmək müqaviləsinə ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər və bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz.

70. Göründüyü kimi əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizənin qüvvədən düşməsi üçün iki hal nəzərdə tutulmuşdur: 1. İşçinin xəbərdarlıq müddəti bitənədək ərizəsini geri götürməsi barədə işəgötürənə yeni ərizə verməsi; 2. Xəbərdarlıq müddəti bitənədək ərizəni etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verməsi.

71. Göründüyü kimi bu qaydanı müəyyən etməkdə qanunvericinin məqsədi, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçini götürməyi halda, işçiyə xəbərdarlıq müddəti ərzində öz fikrini dəyişib əmək münasibətlərini davam etdirmək imkanı tanımaqdır.

72. Baxılan işdən görünür ki, iddiaçı xəbərdarlıq müddəti bitənədək ərizəsini geri götürməsi və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verməsinə istinad etmir və bu hal məhkəmələr tərəfindən də müəyyən olunmayıb.

73. Başqa sözlə iddiaçının əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə ərizəsi geri götürülməmişdir, etibarsız sayılmamışdır, hazırda qüvvədədir. Bu halda işəgötürən iddiaçıya xəbərdarlıq müddəti bitənədək olan dövr üçün əmək haqqını ödəmək vəzifəsi daşıyır. Buna görə də apelyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsi «Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmrinin ləğv edilməsi və İddiaçı əvvəlki iş yerinə və vəzifəsinə bərpa edilməsi, 09 fevral 2024-cü il tarixdən işə bərpa olunduğu günə qədər məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqının cavabdeh tərəfindən iddiaçıya ödənilməsi» hissəsində ləğv edilməli, yeni qərar çıxarılaqla, Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmri ləğv edilməli, iddiaçı 09 fevral 2024-cü il tarixdən xx.xx.2024-cü il tarixədək işə bərpa edilmiş hesab edilməli və həmin müddət üçün ona məcburi işburaxma günlərinə görə əmək haqqı ödənilməlidir. Qətnamənin ləğv edilmiş qalan hissəsində - əvvəlki iş yerinə və vəzifəsinə bərpa edilməsi, işə bərpa edilənədək məcburi işburaxmaya görə əmək haqqının ödənilməsi hissəsində iddia təmin edilməməlidir.

74. Azərbaycan Respublikası Mülki Prosesual Məcəlləsinin 386, 418.1 və 418.2-ci maddələrinin tələblərinə əsasən, maddi və prosesual hüquq normalarının pozulması və ya düzgün tətbiq olunmaması, o cümlədən maddi və prosesual hüququn tətbiqi üzrə məhkəmə təcrübəsinin vahidliyinin pozulması apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnamə və qərardadının ləğv edilməsi üçün əsasdır. Maddi hüquq normaları o halda pozulmuş və ya düzgün tətbiq olunmamış hesab edilir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi hüququn tətbiq edilməsində səhv buraxsın, tətbiq edilməli olan qanunu və ya digər normativ hüquqi aktı tətbiq etməsin, yaxud qanunu səhv təfsir etsin.

75. Həmin Məcəllənin 417.1.4 və 417.2-ci maddələrində göstərilir ki, kassasiya instansiyası məhkəməsi işə baxarkən apellyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnamə və ya qərardadını tamamilə, yaxud qismən ləğv edib apellyasiya instansiyası məhkəməsinə müəyyən edilmiş hallar və sübutlar əsasında yeni qərar qəbul edə bilər; bu Məcəllənin 417.1.4-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qərar yalnız o halda qəbul edilir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən maddi hüquq normaları pozulmuş və ya düzgün tətbiq edilməmiş olsun.

76. Yuxarıda göstərilənlərə əsasən və Azərbaycan Respublikası MPM-nin 416, 417 və 419-cu maddələrinin tələblərini rəhbər tutaraq kassasiya instansiyası məhkəməsi

qərara aldı:

Kassasiya şikayəti qismən təmin edilsin.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 2024-cü il 8 oktyabr tarixli 2(103)-4767/2024 nömrəli qətnaməsi qismən - «Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmrinin ləğv edilməsi və İddiaçı əvvəlki iş yerinə və vəzifəsinə bərpa edilməsi, 09 fevral 2024-cü il tarixdən işə bərpa olunduğu günə qədər məcburi iş buraxma müddəti üçün hesablanmış əmək haqqının cavabdeh tərəfindən iddiaçıya ödənilməsi» hissəsində ləğv edilsin.

Həmin hissədə yeni qərar çıxarılaqla iddia tələbi qismən təmin edilsin.

X1" Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinin 09 fevral 2024-cü il tarixli 01 sayılı əmri ləğv edilsin. İddiaçı 09 fevral 2024-cü il tarixdən xx.xx.2024-cü il tarixədək işə bərpa edilmiş hesab edilsin və həmin müddət üçün ona məcburi işburaxma günlərinə görə əmək haqqı ödənilsin.

Qətnamənin ləğv edilmiş qalan hissədə iddia təmin edilməsin.

Cavabdeh MMC-nin 09 fevral 2024-cü il tarixli "İntizam tənbehi barədə" aktı və 09 fevral 2024-cü il tarixli, N001/1223 sayılı "İntizam tənbehinin verilməsi haqqında" əmrinin ləğv edilməsi və əmrin verilməsi ilə əlaqədar iddiaçının əmək haqqından tutulmuş 30 manat məbləğində pulun cavabdehdən alınaraq iddiaçıya ödənilməsi hissəsində qətnamə dəyişdirilmədən saxlanılsın.

Qərar qəbul edildiyi andan qüvvəyə minir.