

**Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinin şərh edilməsinə dair**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSIYA MƏHKƏMƏSİ PLENUMUNUN QƏRARI**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədr), Sona Salmanova, Humay Əfəndiyeva, Rövşən İsmayilov, Ceyhun Qaracayev (məruzəçi-hakim), Rafael Qvaladze, Mahir Muradov, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə, “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 33-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, xüsusi konstitusiyaya icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Bakı şəhəri Suraxanı Rayon Məhkəməsinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinin şərh edilməsinə dair konstitusiyaya işinə baxdı.

İş üzrə hakim C.Qaracayevin məruzəsini, maraqlı subyektlərin nümayəndələri Bakı şəhəri Suraxanı Rayon Məhkəməsinin hakimi S.Miriyevanın və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Sosial qanunvericilik şöbəsinin müdiri A.Vəliyevin, mütəxəssis Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasının sədri S.Hacıyevin mülahizələrini, ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq üzrə elmlər doktoru, professor A.Qasımovun rəyini və iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

Bakı şəhəri Suraxanı Rayon Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiyaya Məhkəməsi) müraciət edərək Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiyaya) 63-cü maddəsi baxımından şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdən görünür ki, İ.Hüseynov “BakuBus” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinə (bundan sonra – “BakuBus” MMC) qarşı iş bərpa, ödənilməmiş əmək haqqı, mükafat, son haqq-hesab, istifadə edilməmiş məzuniyyət pulu, maddi və mənəvi ziyan tələbinə dair iddia ərizəsi ilə Bakı şəhəri Suraxanı Rayon Məhkəməsinə müraciət etmişdir.

Məhkəmə araşdırması gedişində müəyyən edilmişdir ki, “BakuBus” MMC-nin sürücüsü olmuş İ.Hüseynov 4 noyabr 2016-cı il tarixində idarə etdiyi avtobusla xidməti vəzifəsini icra edən zaman piyadanın ölümü ilə nəticələnən yol nəqliyyat hadisəsini törətmişdir. Həmin fakt üzrə Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 263.2-ci maddəsi ilə cinayət işi başlanılmış, 14 yanvar 2017-ci il tarixində İ.Hüseynov təqsirləndirilən şəxs qismində cəlb edilərək barəsində başqa yerə getməmək haqqında iltizam qətimkan tədbiri seçilmişdir. İş üzrə ibtidai istintaq orqanının səlahiyyətli şəxsinin 12 dekabr 2020-ci il tarixli qərarı ilə cinayət işinin icraatına bəraətverici əsaslarla xitam verilmişdir.

Cinayət işinin istintaqı gedişində cavabdeh “BakuBus” MMC Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinə istinad edərək, cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməl törətməsi ilə bağlı barəsində istintaq getməsinə əsaslanaraq, 1 mart 2017-ci il tarixli əmrlə İ.Hüseynovu işdən kənarlaşdırmışdır.

Müraciətdə qeyd olunur ki, Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinə əsasən, iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə işəgötürən 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.

Həmin maddədən görünür ki, işçinin məhz iş vaxtı ərzində inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətməsi onun işdən kənarlaşdırılmasının əsaslarından biri kimi çıxış edir. Eyni zamanda, bu əməllərin törədilməsinin müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənməli olduğu ifadə edilmişdir. Lakin qanunvericinin “müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı” dedikdə məhz hansı orqanı və qərarı nəzərdə tutması göstərilməmişdir. Bu isə işçinin yuxarıda qeyd edilmiş əsasla işdən kənarlaşdırılmasının qanuni olub-olmamasının məhkəmə tərəfindən müəyyən edilməsində qeyri-müəyyənlik yaradır.

Müraciətdənin qənaətinə görə, həmin maddədə “müvafiq səlahiyyətli orqan” dedikdə, ibtidai araşdırma orqanı nəzərdə tutulursa, bu zaman “müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı” dedikdə, şəxsin şübhəli şəxs qismində tanınmasının və ya təqsirləndirilən şəxs qismində cəlb etmə haqqında qərarın yaxud ittiham aktının tərtib edilməsinin nəzərdə tutulduğu müəyyən edilməlidir.

Lakin “müvafiq səlahiyyətli orqan” dedikdə, məhkəmə nəzərdə tutulursa, bu halda “müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı” şəxsin təqsirli bilinməsinə dair məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş hökmünü ifadə edir.

Müraciətdən həmçinin qeyd edilir ki, Azərbaycan Respublikası Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin (bundan sonra – Cinayət-Prosessual Məcəlləsi) 154.2-ci maddəsinə uyğun olaraq, zərurət olarsa ibtidai araşdırmaya prosessual rəhbərliyi həyata keçirən prokurorun təqdimatı ilə məhkəmə tərəfindən şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs barəsində vəzifədən kənarlaşdırma qismində qətimkan tədbiri seçilə bilər. Prosessual qanunvericilikdə iş üzrə ibtidai istintaqın aparıldığı dövrdə şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin vəzifədən kənarlaşdırılması barədə ayrıca qətimkan tədbiri nəzərdə tutulduğu halda, heç bir məcburiyyət olmadan işəgötürənin ibtidai istintaq dövründə işçini işdən kənarlaşdırmasının qanuniliyi sual doğurur.

Göstərilənləri nəzərə alaraq, müraciətdən şəxslərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin, hüquq tətbiqəmə təcrübəsinin vahidliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinin şərh edilməsi üçün Konstitusiyaya Məhkəməsinə müraciət etmək qərarına gəlmişdir.

Konstitusiyaya Məhkəməsinin Plenumu müraciətlə əlaqədar aşağıdakıları qeyd edir.

Əmək hüququ insanların digər konstitusiya hüquqlarının həyata keçirilməsinə təsir göstərə biləcək amillərdən biri olmaqla, insanın ləyaqəti və özünü cəmiyyətdə fərd kimi dərk etməsi üçün önəmlidir.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən, hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır, heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.

Əksər hüquqlara münasibətdə olduğu kimi, əmək hüququ da mütləq və məhdudlaşdırılmaya məruz qala bilməyən hüquq kimi qəbul edilə bilməz.

Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun "Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 49-cu maddəsinin şərh edilməsinə dair" 2005-ci il 21 oktyabr tarixli Qərarında formalaşdırdığı hüquqi mövqeyə görə, dövlətin və insanın vətəndaşların və digər şəxslərin hüquq və azadlıqlarına qəsd etməmək vəzifəsi hüquqların məhdudlaşdırılması kimi qəbul edilir. Dövlət tərəfindən insan hüquqlarının qanuni məhdudlaşdırılması digər subyektlərin hüquqlarına özbaşına münasibətə sədd qoymaq məqsədinə yönəlmişdir.

Hüquqi dövltədə insan hüquqlarının məhdudlaşdırılması yalnız qanun əsasında mümkündür. Bu prinsip "Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının həyata keçirilməsinin tənzimlənməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Qanununda da öz əksini tapmışdır. Belə ki, həmin Konstitusiya Qanununun 3.1 və 3.4-cü maddələrinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş insan hüquqları və azadlıqları yalnız qanunla məhdudlaşdırıla bilər. İnsan hüquqlarına və ya azadlıqlarına qoyulan məhdudiyyətlər Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və bu Konstitusiya Qanununda nəzərdə tutulan qanuni məqsədə yönəlməli və həmin məqsədə mütənəsib olmalıdır.

İnsan hüquqlarının məhdudlaşdırılmasının qanuniliyinə, mütənəsibliyinə və ədalətliliyinə nəzarəti isə məhkəmələr həyata keçirirlər. Qanunverici hüququn məhdudlaşdırılmasının hüquqi qaydasını və əsaslarını müəyyən etməklə, dövlətin ədalət mühakiməsi yolu ilə cəmiyyət üçün əhəmiyyət kəsb edən dəyərlərinin mühafizə edilməsi və hər bir şəxsin hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsi arasında yarana biləcək kolliziyaları həll etmiş olur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu bir sıra qərarlarında qanunverici tərəfindən hər hansı ictimai münasibətlərin tənzimlənməsinə dair normativ hüquqi aktlar qəbul edilərkən hüquqi müəyyənlik prinsipinə riayət edilməsinin vacibliyini vurğulamışdır. Hüquqi müəyyənlik prinsipi hüququn aliliyinin əsas aspektlərindən biri kimi çıxış edir. Hər bir qanunun və ya onun hər hansı bir müddəasının hüquqi müəyyənlik prinsipinə cavab verməsi olduqca vacibdir. Bunun təmin edilməsi üçün hüquq normaları birmənalı və aydın olmalıdır. Bu öz növbəsində hər kəsə onun hüquq və azadlıqlarının müdafiə ediləcəyinə, hüquq tətbiqədən hərəkətlərinin isə proqnozlaşdırıla bilən olacağına əminlik verməlidir. Bunun əksi, yəni hüquq normalarının məzmununun qeyri-müəyyənliyi hüquq tətbiqetmədə məhdudiyyətsiz mülahizə üçün imkan yaratmaqla, hər bir normativ hüquqi aktın əsasında dayanmalı olan qanunun aliliyi, qanun və məhkəmə qarşısında bərabərlik və ədalət prinsiplərinin pozulmasına gətirib çıxara bilər ("Azərbaycan Respublikasında hərbi xidmətə çağırışın əsasları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 21-ci maddəsinin və Azərbaycan Respublikası Cəzaların İcrası Məcəlləsinin 180.3-cü maddəsinin müddələrinin şərh edilməsinə dair" 22 sentyabr 2008-ci il tarixli və "Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 59.1.9 və 60-cı maddələrinin bəzi müddələrinin şərh edilməsinə dair" 2 aprel 2012-ci il tarixli Qərarlar).

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Klark Qordon Morrisin şikayəti üzrə 2017-ci il 26 may tarixli Qərarında qanunun aydın olması tələbi ilə bağlı qeyd etmişdir ki, qanunun aydın və proqnozlaşdırıla bilən olması hüquqi dövlətin vacib təzahürlərindən biri olan qanunun ümumiliyini təmin etmək zərurəti ilə uzlaşmalıdır. Nəzərə almaq lazımdır ki, qanunun mətninin mütləq aydınlığı (qanunvericinin bütün mümkün ola biləcək həyati halları qanunda nəzərdə tutması) qeyri-realdır. Bu səbəbdən qanunda ümumi anlayışlardan istifadə edilməsi qaçılmazdır.

Bu baxımdan, hüquqi normaların bəzən qaçılmaz olan natamamlığı və ya qeyri-müəyyənliyi məhz məhkəmə təcrübəsi vasitəsi ilə aradan qaldırılır (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun R.Cəfərovun şikayəti üzrə 2012-ci il 18 may tarixli Qərarı).

Bu zaman məhkəmə təcrübəsində normativ hüquqi aktların müddəaları onların konstitusiya hüquqi mənasına uyğun tətbiq olunmalıdır (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun "M.Məmmədovun şikayəti əsasında Azərbaycan Respublikası İnzibati Prosessual Məcəlləsinin 55-ci maddəsinin bəzi müddələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 60-cı maddəsinin I hissəsinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair" 2014-cü il 29 aprel tarixli Qərarı).

Fiziki şəxslərin əməyə olan qabiliyyətlərinin tətbiqi ilə bağlı yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas normativ hüquqi akt Əmək Məcəlləsidir. Bu Məcəllə müvafiq hüquq normaları ilə əmək münasibətlərində işçilərin və işəgötürənlərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsini və s. müəyyən edir.

Qeyd olunduğu kimi, Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "c" bəndinə əsasən, iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə işəgötürən 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.

Maddənin məzmunundan da anlaşıldığı kimi, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda işəgötürən tərəfindən işçinin işdən kənar edilməsi müvəqqəti xarakter daşıyır və işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyalarını (vəzifələrini) yerinə yetirmək imkanından müvafiq iş vaxtı ərzində məhrum edilməsini ehtiva edir. Qanunverici işəgötürənə bu səlahiyyəti aşağıdakı məqsədlərə nail olmaq üçün vermişdir:

- mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq;
- baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq;
- əmək intizamını təmin etmək.

Göründüyü kimi, işçinin işdən kənar edilməsi intizam tənbeh tədbiri və ya cəza xarakteri daşımır. Məqsədi işçinin əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinin davam etdirilməsi nəticəsində yarana biləcək əlverişsiz halların, mümkün ziyanın qarşısını almaqdır.

Qanunverici Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndi ilə işçinin işdən kənar edilməsi üçün aşağıdakı şərtləri də müəyyən etmişdir:

- işçi inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməlləri iş vaxtı ərzində törətməli;
- işçi inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməlləri bilavasitə iş yerində törətməli;
- işçinin inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməlləri törətməsi müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiq edilməlidir.

Müraciətdən görüldüyü kimi, qeyd olunan normanın tətbiqi zamanı mübahisə doğuran məqamlar işçinin işdən kənarlaşdırılması üçün inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməlləri törətməsinin hansı orqanın qərarı ilə təsdiq edilməli olması, habelə bu orqan ibtidai araşdırma orqanı olduğu təqdirdə həmin orqanın məhz hansı qərarının olması ilə bağlıdır.

Bununla bağlı, ilk növbədə, qeyd olunmalıdır ki, Konstitusiyanın 63-cü maddəsinə əsasən, hər kəsin təqsirsizlik prezumpsiyası hüququ vardır. Cinayətin törədilməsində təqsirləndirilən hər bir şəxs, onun təqsiri qanunla nəzərdə tutulan qaydada sübuta yetirilməyibsə və bu barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş hökmü yoxdursa, təqsirsiz sayılır. Məhkəmənin hökmü olmasa, kimsə cinayətdə təqsirli sayıla bilməz.

Təqsirsizlik prezumpsiyası həmçinin Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 21-ci maddəsində də öz əksini tapmışdır. Belə ki, həmin maddəyə əsasən, cinayətin törədilməsində təqsirləndirilən hər bir şəxs onun təqsiri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada sübuta yetirilməyibsə və bu barədə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmənin hökmü yoxdursa, təqsirsiz sayılır. Şəxsin təqsirli olduğuna əsaslı şübhələr varsa da onun təqsirli bilinməsinə yol verilmir.

Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsinin (bundan sonra – İnzibati Xətalər Məcəlləsi) 8-ci maddəsinə müvafiq olaraq, barəsində inzibati xəta haqqında iş üzrə icraat aparılan şəxsin təqsiri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada sübuta yetmədikdə və bu, inzibati xəta haqqında iş üzrə icraata baxmış hakimin, səlahiyyətli orqanın (vəzifəli şəxsin) qüvvəyə minmiş qərarı ilə müəyyən edilmədikdə o, təqsirsiz hesab edilir.

Beləliklə, sadalanan normaların məzmunundan aydın olur ki, şəxsin cinayət əməlinin və ya inzibati xətanın törədilməsində təqsirli olub-olmaması məsələsi qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmü (qərarı) və ya səlahiyyətli orqanın (vəzifəli şəxsin) qərarı ilə təsdiq olunmalıdır.

Lakin Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndində işçinin işdən kənar edilməsi kimi müvəqqəti xarakterli preventiv tədbirin tətbiqinin şəxsin təqsirliliyinə dair qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə qərarı (həmçinin inzibati xətalara dair işlər üzrə səlahiyyətli dövlət orqanının (vəzifəli şəxsin) qərarı) ilə şərtləndirilməsi qanunverici tərəfindən həmin maddədə nəzərdə tutulmuş məqsədlərlə uyğunsuzluq təşkil edir. Belə ki, yuxarıda da qeyd olunduğu kimi, işçinin işdən kənar edilməsi müvəqqəti xarakterli tədbir olmaqla tətbiqində qanunvericinin məqsədi qısa müddətə baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq, əmək intizamını təmin etmək və bununla da mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaqdan ibarətdir.

Odur ki, qanunvericinin göstərilən məqsədlərindən çıxış edərək Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, işçinin işdən müvəqqəti kənarlaşdırılması onun barəsində məhkəmənin və ya səlahiyyətli dövlət orqanının (vəzifəli şəxsin) qərarı qanuni qüvvəyə minənədək və yaxud cinayət təqibinə və ya inzibati xəta haqqında iş üzrə icraata xitam verilənədək, yəni işçinin işdən müvəqqəti kənarlaşdırılmasına səbəb olmuş cinayət əməli və ya inzibati xəta üzrə məsələnin qəti şəkildə həll edilməsində tətbiq edilə bilər. Müvəqqəti xarakterli tədbirin işin tam həllindən, yəni məhkəmənin və ya səlahiyyətli dövlət orqanının (vəzifəli şəxsin) qərarının qanuni qüvvəyə minməsindən sonra şəxs barəsində tətbiqi isə lüzumsuz xarakter daşıyır.

O da qeyd edilməlidir ki, şəxs barəsində qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə qərarı (və ya inzibati xəta haqqında iş üzrə icraata baxmış hakimin, səlahiyyətli orqanın (vəzifəli şəxsin) qüvvəyə minmiş qərarı) bir sıra hallarda əmək müqaviləsinin xitamını şərtləndirir (məsələn, Əmək Məcəlləsinin 74-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin “ç” bəndi, İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 29-cu maddəsi və s.).

Nəzərə alınmalıdır ki, cinayət-prosessual qanunvericiliyində cinayət mühakimə icraatının əsas məqsədlərinə nail olmaq üçün müəyyən qətimkan tədbirlərinin tətbiqi nəzərdə tutulmuşdur. Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 154.2-ci maddəsində sadalanan qətimkan tədbirləri preventiv xarakter daşıyırlar və məqsədləri bir çox hallarda tətbiq olunduqları şəxslərin gələcəkdəki real və ehtimal olunan qanunazidd fəaliyyətinin qarşısını almaqdan ibarətdir.

Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 154.2.10-cu maddəsində vəzifədən kənarlaşdırma növündə qətimkan tədbiri müəyyən edilmişdir. Həmçinin Məcəllənin 154.4-cü maddəsində qeyd edilmişdir ki, bu Məcəllənin 154.2.1—154.2.9-cu maddələrində nəzərdə tutulmuş qətimkan tədbirləri əsas qətimkan tədbirləridir və biri digəri ilə birlikdə seçilə bilməz. Vəzifədən kənarlaşdırma həm əsas qətimkan tədbiri qismində, həm də digər qətimkan tədbirlərindən birinə əlavə kimi seçilə bilər.

Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 156.2-ci maddəsinə əsasən, həbs və vəzifədən kənarlaşdırma müstəntiqin vəsatəti əsasında və ibtidai araşdırmaya prosesual rəhbərliyi həyata keçirən prokurorun təqdimatı, habelə cinayət işinə baxan məhkəmənin öz təşəbbüsü ilə və yalnız məhkəmənin qərarına əsasən seçilə bilər.

Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 172.1 və 172.2-ci maddələrinə əsasən, vəzifədən kənarlaşdırma qətimkan tədbiri qismində şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin öz vəzifə səlahiyyətlərini icra etməsinə, yerinə yetirdiyi işi, yaxud məşğul olduğu fəaliyyəti davam etdirməsinə qadağan qoyulmasına ibarətdir. Şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs barəsində vəzifədən kənarlaşdırma qismində qətimkan tədbirinin seçilməsi üçün kifayət qədər əsaslar olduqda, ibtidai araşdırmaya prosesual rəhbərliyi həyata keçirən prokuror göstərilən şəxsə 3 (üç) gün müddətində vəzifə səlahiyyətlərini icra etməyi, yerinə yetirdiyi işi, yaxud məşğul olduğu fəaliyyəti davam etdirməyi əsaslandırılmış qərarı ilə qadağan edə bilər. Eyni vaxtda ibtidai araşdırmaya prosesual rəhbərliyi həyata keçirən prokuror məhkəməyə şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs barəsində vəzifədən kənarlaşdırma qismində qətimkan tədbirinin seçilməsi barədə təqdimat göndərir.

Həmçinin həmin Məcəllənin 172.3-cü maddəsində qeyd olunur ki, vəzifədən kənarlaşdırma qismində qətimkan tədbirinin seçilməsi barədə məhkəmə qərarının surəti dərhal icra edilməsi üçün şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin iş yerinin müdiriyyətinə göndərilir və o, qərarın surətini aldığı andan şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin qadağan edilmiş işlə məşğul olmasına, yaxud fəaliyyətini həyata keçirməsinə imkan verməyə haqlı deyil.

Göründüyü kimi, Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin normaları əsasında şəxs barəsində vəzifədən kənarlaşdırma qətimkan tədbiri seçildiyi halda bununla bağlı qəbul edilmiş qərarın icrası işəgötürənin vəzifəsi kimi çıxış edir. Bundan fərqli olaraq, Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsi üzrə işçinin işdən kənarlaşdırılması işəgötürənin hüququnu təşkil edir. Cinayət-prosessual qanunvericiliyində vəzifədən kənarlaşdırma qətimkan tədbirinin tətbiqi üçün ilkin şərt kimi şəxsin şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs qismində tanınması faktı çıxış etdiyinə görə, məntiqli zərurət olaraq işəgötürənin öz təşəbbüsü ilə işçini cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətməsi əsası ilə işdən kənarlaşdırılması üçün cinayət prosesini həyata keçirən orqanın şübhəli şəxs qismində tanınma və ya təqsirləndirilən şəxs qismində cəlb etmə haqqında qərarının olması zəruridir.

Buna müvafiq olaraq Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "c" bəndində şəxsin inzibati xətalər törətməsini təsdiqləyən müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı dedikdə, İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 99.4-cü maddəsinə uyğun olaraq qəbul edilmiş inzibati xəta haqqında iş üzrə icraatın başlanması barədə müvafiq akt (protokol, qərar və ya qərar) başa düşülür.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd edir ki, Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "c" bəndində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı dedikdə, cinayət mühakimə icraatı üzrə şəxsin şübhəli şəxs qismində tanınması və ya təqsirləndirilən şəxs qismində cəlb edilməsi haqqında qərar, inzibati xətalara dair işlər üzrə icraatda isə inzibati xəta haqqında iş üzrə icraatın başlanması barədə müvafiq akt nəzərdə tutulur.

Nəzəriyyədə bir çox hallarda Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "c" bəndində şəxsin cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətməsini təsdiqləyən müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı, məhz Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 154.2-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş vəzifədən kənarlaşdırma qətimkan tədbirinin seçilməsi ilə əlaqələndirilir. Bununla bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu göstərir ki, şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs barəsində məhz hansı qətimkan tədbirinin tətbiqi məsələsi cinayət-prosessual qanunvericiliyində müəyyən olunmuş hallar nəzərə alınmaqla ibtidai araşdırma orqanının və ya məhkəmənin mülahizəsinə əsasən həll edilir. Odur ki, ibtidai araşdırma orqanı və ya məhkəmə vəzifədən kənarlaşdırma deyil, hər hansı digər qətimkan tədbirinin seçilməsini məqsədmüvafiq hesab etdiyi təqdirdə, iş yerində mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq, əmək intizamını təmin etmək zərurəti yarana bilər. Bu halda sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunmasına məsul olan işəgötürən özünün əsaslandırılmış qərarı ilə işçini əmək funksiyalarının icrasından müvəqqəti olaraq kənarlaşdırmaqda haqlıdır. Bu Əmək Məcəlləsinin şərh edilən maddəsinin hərfi mənasından da irəli gəlir. Belə ki, həmin maddədə işçinin işdən kənarlaşdırılması işəgötürənin vəzifəsi kimi deyil, məhz hüququ kimi göstərilmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsaslanmaqla vurğulayır ki, işçinin işdən kənar edilməsi hər bir konkret halda müvafiq sübutlar (həkim rəyi, işçilərin izahatları, arayışlar və digər rəsmi sənədlər) toplanaraq sənədləşdirilməli, işəgötürənin bu barədə qərarının zəruriliyi əsaslandırılmalı və əsaslandırma ümumi xarakter daşıyamalıdır. Belə ki, bu tədbir işçi barəsində əmək haqqı ödənişinin dayandırılması, əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsi imkanından məhrum etmə kimi əlverişsiz nəticələrə səbəb olduğundan, yalnız ictimai (müəssisə və cəmiyyət üçün zərərli və təhlükəli nəticələrin qarşısını almaq) və şəxsi (işçilərin həyat və sağlamlığını qorumaq) mənafelərin müdafiəsi məqsədi ilə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda tətbiq edilə bilər. Eləcə də, işçinin işdən kənarlaşdırılmasının zəruriliyi aradan qalxdıqda işəgötürən işçinin işdən kənarlaşdırılması barədə qərarını ləğv etməlidir. İşçi bu tədbirin tətbiqi zərurəti aradan qalxdıqda məsələnin qəti həllinə qədər özünün əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə qaytarılmağı tələb etməkdə haqlıdır.

İşçinin işdən kənar edilməsi müvəqqəti xarakter daşıdığından bu qərar yalnız ibtidai araşdırma və məhkəmə baxışı müddətində, habelə inzibati xəta haqqında iş üzrə icraatın gedişində qüvvədə olur. Araşdırma bitib şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs barəsində cinayət təqibinə xitam verildikdən və ya təyin olunmuş cəza icraya yönəldildikdən, habelə inzibati xəta haqqında iş üzrə yekun akt qəbul edildikdən sonra işçinin işdən kənarlaşdırılması barədə işəgötürənin qərarı qüvvəsini itirir.

Həmçinin Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 5-ci hissəsinə görə, 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.

Nəzərə alınmalıdır ki, cinayət-prosessual qanunvericiliyində müəyyən edilmiş bəraətverici əsaslarla barəsində cinayət təqibinə xitam verilmiş, habelə barəsində inzibati xəta haqqında iş üzrə icraata xitam verilmiş və s. şəxslərin müvafiq orqanın səhvi və ya sui-istifadəsi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi hüququ nəzərdə tutulmuşdur.

"Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində fiziki şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsində ödənilməli olan ziyana həm də şəxsin məhrum olduğu əmək haqqı, pensiya, müavinət və başqa gəlirlər aid edilmişdir. Həmin Qanunun 6-cı maddəsində göstərilmişdir ki, bu Qanunun 5-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hallarda vurulmuş ziyanın ödənilməsi dövlət büdcəsinin vəsaiti hesabına həyata keçirilir.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

- Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "c" bəndinə uyğun olaraq, işəgötürən mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə bilavasitə iş yerində və iş vaxtı ərzində baş vermiş cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə və ya inzibati xətalara görə işçini aşağıdakı hallarda özünün əsaslandırılmış qərarı ilə işdən kənar edə bilər:

a) Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 90 və 91-ci maddələrinə müvafiq olaraq, şübhəli şəxs qismində tanınma və ya təqsirləndirilən şəxs qismində cəlb etmə barədə cinayət prosesini həyata keçirən orqanın qərarı olduqda;

b) İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 99.4-cü maddəsinə uyğun olaraq inzibati xəta haqqında iş üzrə icraatın başlanması barədə müvafiq akt qəbul edildikdə.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə, "Konstitusiya Məhkəməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 60, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası

**QƏRARA ALDI:**

1. [Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin](#) 62-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “c” bəndinə uyğun olaraq, işəgötürən mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə bilavasitə iş yerində və iş vaxtı ərzində baş vermiş cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə və ya inzibati xətalara görə işçini aşağıdakı hallarda özünün əsaslandırılmış qərarı ilə işdən kənar edə bilər:

a) Azərbaycan Respublikası Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin 90 və 91-ci maddələrinə müvafiq olaraq, şübhəli şəxs qismində tanınma və ya təqsirləndirilən şəxs qismində cəlb etmə barədə cinayət prosesini həyata keçirən orqanın qərarı olduqda;

b) Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 99.4-cü maddəsinə uyğun olaraq inzibati xəta haqqında iş üzrə icraatın başlanması barədə müvafiq akt qəbul edildikdə.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar Azərbaycan Respublikasının rəsmi dövlət qəzetlərində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc edilsin, habelə Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin rəsmi internet saytında yerləşdirilsin.

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

**Sədr: Fərhad ABDULLAYEV**

Bakı şəhəri, 12 yanvar 2022-ci il.