



AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ  
ALİ MƏHKƏMƏSİ

**PRESS-RELİZ**

**14 mart 2024**

**Müddətsiz əmək müqaviləsi və ya müddətli əmək müqaviləsi əsasında 5 ildən çox çalışan işçi ilə işəgötürən arasında yeni müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması işçinin razılığı ilə bağlanmış müqavilə kimi qiymətləndirilə bilməz**

*XXX-in (bundan sonra - iddiaçı) "Y" publik hüquqi şəxsə (bundan sonra – cavabdeh) qarşı "əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin ləğv olunması, işə bərpa edilməsi və məcburi iş buraxma dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi" tələbinə dair mülki iş*

### **İşin halları**

Cavabdehlə iddiaçı arasında bağlanmış əmək müqaviləsinə əsasən, iddiaçı baş mütəxəssis vəzifəsinə işə qəbul edilmişdir. Müqavilə 3 ay müddətinə bağlanmışdır. Cavabdehin 12.05.2022-ci il tarixli əmri ilə iddiaçı 12.05.2022-ci il tarixdən müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddətin bitməsinə görə tutduğu vəzifədən azad edilmiş və onunla bağlanmış 06.08.2020-ci il tarixli əmək müqaviləsinə xitam verilmişdir. Bundan sonra iddiaçı cavabdehə qarşı iddia ərizəsi məhkəməyə müraciət edərək, cavabdehin 12 may 2022-ci il tarixli əmrinin ləğv edilməsi, işə bərpa edilməsi, qətnamə icra olunan (işə bərpa olunan) günədək məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının hesablanaraq ödənilməsi və mediasiya təşkilatında ödənilmiş 50 manat pulun cavabdehdən tutularaq iddiaçıya ödənilməsi barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir. İddia tələbi onunla əsaslandırılmışdır ki, iddiaçı 2002-ci ildən 2022-ci ilə qədər fərqli vəzifələrdə işləmiş, 18 il dövlət qulluqçusu olmuşdur. İşlədiyi dövrdə vəzifə öhdəliklərini lazımi şəkildə yerinə yetirmişdir. 12.05.2022-ci il tarixli əmrlə onunla 3 ay müddətinə bağlanmış əmək müqaviləsinə müddətin qurtarması əsası ilə xitam vermişlər. Həmin əmr qanuni deyildir və işçinin hüquqlarının kobud şəkildə pozulması ilə nəticələnmişdir.

Birinci instansiya məhkəməsinin 13 oktyabr 2022-ci il tarixli qətnaməsi ilə iddia tələbi rədd edilmişdir. İddiaçı apellyasiya şikayəti verərək qətnamənin ləğv edilməsini və iddia tələbinin təmin olunması barədə yeni qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir. Apellyasiya instansiya məhkəməsinin 10 yanvar 2023-cü il tarixli qətnaməsi ilə apellyasiya şikayəti təmin edilməmiş, birinci instansiya məhkəməsinin qətnaməsi dəyişdirilmədən saxlanılmışdır. Bundan sonra iddiaçı kassasiya şikayəti verərək

qətnamənin ləğv edilib, iddia tələbinin təmin olunması barədə yeni qərar çıxarılmasını xahiş etmişdir.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki kollegiyasının 12 may 2023-cü il tarixli qərarı ilə iddiaçının kassasiya şikayəti qismən təmin edilmiş, apellyasiya instansiya məhkəməsinin 10 yanvar 2023-cü il tarixli qətnaməsi tamamilə ləğv edilmiş, iş yenidən baxılması üçün Bakı Apellyasiya Məhkəməsinə qaytarılmışdır. Kassasiya instansiyası məhkəməsi gəlidi nəticəni belə əsaslandırmışdır ki, cavabdeh təşkilatın iddiaçı ilə bağlanmış müddətsiz əmək müqaviləsinin hansı zərurətdən (əmək funksiyasının, görüləcək işin mövsümi xarakter daşması və s.) çıxış edərək müddətli əmək müqaviləsi bağlanması işdən görünür, apellyasiya məhkəməsi də buna hər hansı aydınlıq gətirməmişdir. Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin f) bəndinə istinad olunmaqla bağlanmış müddətli müqavilə ilə bağlı mübahisələrə baxılarkən məhkəmə, işin konkret hallarına (o cümlədən, müddətsiz müqavilə əsasında çalışan işçinin öz xahişi ilə işdən azad olunması və müddətli müqavilə bağlanması barədə ərizələrinin etibarlılığına) Məcəllənin 2-ci maddəsində əks olunan əmək münasibətləri tərəflərinin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması prinsipləri əsasında obyektiv hüquqi qiymət verməlidir. Bu zaman müqavilə tərəflərinin əmək münasibətində olduğu müddət, işin və ya göstərilən xidmətlərin xarakteri, tərəflərin dəlilləri və mübahisənin diqqətəlayiq bütün halları nəzərə alınmalıdır. İşin müəyyən edilmiş hallarından görünür ki, iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsi bağlanarkən Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü hissəsinin tələbləri nəzərə alınmamışdır. İşçi ilə əmək müqaviləsinin müddətli və ya müddətsiz bağlanması, bu növ müqavilələrin hər hansı birinin bağlanması halının əmək funksiyasının və görüləcək işlərin daimi və ya müvəqqəti xarakter daşmasından asılı edilməsi mübahisələrin düzgün həlli və Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi ilə müəyyən edilən əmək hüquqlarının qorunması baxımından mühüm əhəmiyyət daşıyır. Hazırkı işdə isə apellyasiya məhkəməsi qeyd edilən hallar üzrə araşdırma aparmamış, istinad olunan maddi hüquq normalarının dispozisiya şərtləri ilə işin müəyyən edilmiş faktiki halları arasındakı uyğunluğu (uyğunsuzluğu) əsaslandırmamışdır.

Bundan sonra apellyasiya instansiya məhkəməsi işi yenidən araşdırmış və 18 iyul 2023-cü il tarixli qətnaməsi ilə iddiaçının apellyasiya şikayəti təmin edilərək birinci instansiya məhkəməsinin iş üzrə 13 oktyabr 2022-ci il tarixli qətnaməsi ləğv edilmiş, iş üzrə yeni qətnamə çıxarılaraq, iddia tələbinin təmin edilmişdir. Cavabdeh bu qərardan kassasiya şikayəti verərək qətnamənin ləğv edilməsini və iddia tələbinin rədd olunması barədə yeni qərar çıxarılmasını xahiş etmişdir.

### **Kassasiya instansiyası məhkəməsinin mövqeyi**

Məhkəmə kollegiyası hesab etmişdir ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsi tərəfindən mübahisəli hüquq münasibətini tənzimləyən maddi hüquq normaları düzgün tətbiq olunmuşdur. İş üzrə düzgün qətnamə qəbul edilməməsi ilə nəticələnən prosessual hüquq normalarının pozulması və ya düzgün tətbiq olunmaması halları

müəyyən edilmir. Bu baxımdan apelyasiya instansiyası məhkəməsinin qətnaməsinin ləğv olunması və ya dəyişdirilməsi üçün əsas yoxdur.

Müddətli əmək müqaviləsi üzrə müddətin qurtarması əsası ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə mübahisələrin həlli zamanı, iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsində işə başlama tarixinin göstərilməsindən asılı olmayaraq, iddiaçının müəssisədə nə vaxtdan işləməsi araşdırılmalıdır. Baxılan işdə də müəyyən edilmişdir ki, iddiaçı sonuncu müqavilə bağlandıqdan əvvəl müəssisədə 5 ildən artıq müddətdə müddətsiz əmək müqaviləsi əsasında işləmiş, onun işi daimi xarakterli olmuş, lakin sonradan onunla müddətli əmək müqaviləsi bağlanmışdır. İddiaçı ilə bağlanmış müqavilə müddətsiz olmuş, gördüyü işin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olmuşdur və onunla müddətli əmək müqaviləsi bağlanması üçün 47-ci maddənin a)-ə) bəndlərində göstərilən əsaslar olmamışdır.

İşçinin uzun illər ərzində müddətsiz müqavilə əsasında işlədiyi, bir qayda olaraq özünün və ailə üzvlərinin yaşaması üçün əsas gəlir mənbəyi olan işdən ağılabatan səbəb olmadan çıxması və dərhal qısa müddətli əmək müqaviləsi bağlamasının (başqa sözlə həmin müddətin bitməsi ilə özünün işdən azad olunmasına imkan yaratmasının) şəxsin öz iradəsi əsasında atılmış addım kimi qiymətləndirilməsi ağılabatan hesab edilmir. İşçinin bu cür (bir qayda olaraq öz xeyrinə olmayan) dəyişikliyə getməsi, ağılabatan bir səbəblə izah olunmadıqda, belə müqavilələrin (razılaşmaların) işəgötürənin təzyiqi altında bağlandığı qənaətinə gəlinir. İddiaçı ilə işəgötürən arasında müddət göstərilmədən əmək müqaviləsi mövcud olduğu halda, onunla yeni müddət göstərilməklə bağlanmış əmək müqaviləsi iddiaçının razılığı ilə bağlanmış müqavilə kimi qəbul oluna bilməz. Kassasiya instansiya məhkəməsinin qərarı Əmək Məcəlləsinin 45, 47, 73-ci maddələrinə istinadla əsaslandırılmışdır.

### **Yekun məhkəmə aktı:**

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin qərarı ilə kassasiya şikayəti təmin edilməmiş, apelyasiya instansiya məhkəməsinin qətnaməsi dəyişdirilmədən saxlanılmışdır.

*\*Bu xülasə məhkəmə qərarının anlaşılın olmasında yardımçı olmaq məqsədilə tərtib edilmişdir və məhkəmə qərarının tərkib hissəsi olmamaqla, onun qısa mətnini təşkil edir. Yalnız məhkəmə tərəfindən qəbul edilmiş və tərtib edilmiş məhkəmə aktı rəsmi sənəddir və rəsmi olaraq yalnız ona istinad edilə bilər. Məhkəmə aktının tam mətni ilə tanış olmaq üçün aşağıdakı linkə keçid edə bilərsiniz.*

[https://sc.supremecourt.gov.az/storage/Mulki/2023/2\\_4262+21.11.2023.pdf](https://sc.supremecourt.gov.az/storage/Mulki/2023/2_4262+21.11.2023.pdf)

**Qeyd: ★★★** (üç ulduz) - Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hüququn tətbiqi üzrə vahid məhkəmə təcrübəsinə müəyyən edən və inkişaf etdirən məhkəmə aktına təyin edilən fərqləndirici nişandır.