ID: [redacted]

[redacted]

Azərbaycan Respublikası adından

Q Ə T N A M Ə

Bakı şəhəri İş № [redacted] [redacted].2026-cı il

BAKI ŞƏHƏRİ YASAMAL RAYON MƏHKƏMƏSİ

Hakim Oruclu Aydan Adəm qızının sədrliyi,
Məhkəmə iclasının katibi Şəfiyev Rəhman İntizar oğlunun katibliyi,
İddiaçının nümayəndəsi [redacted] oğlunun,
İddiaçının nümayəndəsi və vəkili Əliyev Absələddin Murtuz oğlunun,
Cavabdeh Azərbaycan Respublikasının Elm Və Təhsil Nazirliyi Yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil Üzrə Dövlət Agentliyinin nümayəndəsi Abdullayev Asim Vaqif oğlunun iştirakları ilə,

İddiaçı [redacted] qızının cavabdehlər Bakı şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbi və Azərbaycan Respublikasının Elm Və Təhsil Nazirliyi Yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil Üzrə Dövlət Agentliyinə qarşı "əmrin ləğvi, işə bərpa və məcburi iş buraxma dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi" tələbinə dair iddia ərizəsi üzrə mülki işə məhkəmənin inzibati binasında açıq məhkəmə iclasında baxaraq, məhkəmə

MÜƏYYƏN ETDİ:

İddiaçı [redacted] cavabdehlər Bakı şəhəri [redacted] tam orta ümumitəhsil məktəbi və Azərbaycan Respublikasının Elm Və Təhsil Nazirliyi Yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil Üzrə Dövlət Agentliyinə qarşı "əmrin ləğvi, işə bərpa və məcburi iş buraxma dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi" tələbinə dair iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edərək, əmək müqaviləsinin ləğvi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin vermiş olduğu 09.09.2025-ci il tarixli 3-29-69/3-2-35F/2025 nömrəli əmrinin və bu əmri əsas alaraq verilmiş Bakı şəhəri [redacted] direktorunun imzaladığı 10 sentyabr 2025-ci il tarixli OU[redacted]/e nömrəli onunla məktəb arasında bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrinin ləğv edilməsi, onun işə bərpa edilməsi və işdən azad olunduğu dövr üçün işləmədiyi müddətə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

İddia tələbi onunla əsaslandırılmışdır ki, o, Bakı şəhəri Yasamal r-nu [redacted] tam orta ümumitəhsil məktəbində 2004-cü il tarixdən ingilis dili müəlliməsi işləmişdir. Bakı şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbinin direktoru Samir Mehdizadənin imzaladığı 10 sentyabr 2025-ci il tarixdə OU[redacted]/e nömrəli əmri ilə onun əmək

müqaviləsinə xitam verilib. Əmrdə gğstərilir ki, “Təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədilə 20 iyun 2025-ci il tarixdə keçirilmiş təkrar sertifıkatlaşdırmanm müsahibə mərhələsində iştirak etmədiyi üçün sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab edilən Bakı şəhəri [redacted] tam orta ümumtəhsil məktəbinin ingilis dili müəllimi [redacted] ilə bağlanmış əmək müqaviləsi Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə əsasən (peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbuledildikdə) [redacted] sentyabr 2025-ci il tarixdən ləğv edilsin.” Direktor bu əmrin verilməsinə əsas olaraq, “Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin 09.09.2025-ci il tarixli, 3-29-69/3-2-35F/2025 nömrəli əmrinin” icrasını göstərir. İddiaçı Bakı şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbində 2004-cü il tarixdən işləməklə 21 ildən artıq əmək stajı olan müəllimə kimi işlədiyi müddət ərzində nümunəvi müəllim kimi işini vicdanla və layiqincə yerinə yetirmiş və işlədiyi bu uzun müddət ərzində heç bir intizam məsuliyyətinə cəlb edilməmişdir. Təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanması məqsədilə 20 iyun 2025-ci il tarixdə keçirilmiş təkrar sertifıkatlaşdırmanın test mərhələsində iştirak etmiş və həmin test mərhələsindən müvəffəqqiyyətlə keçmiş, sertifıkatlaşdırmanın 2-ci mərhələsi olan müsahibə mərhələsində isə müsahibənin vaxtı barədə məlumatsız olduğu üçün iştirak edə bilməmişdir. Belə ki, adətən təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanması məqsədilə sertifıkatlaşdırmanın test mərhələsindən sonra müsahibə mərhələsi sentyabr ayında keçirilir, 2025-ci il tarixdə keçirilmiş müsahibə mərhələsi 24 avqust tarixdə portal yerləşdirilib və 27 avqust 2025-ci il tarixdə keçiriləcəyi göstərilib. İddiaçı şəxsi kabinetini yay məzuniyyəti dövründə də arabir yoxlamış və 29 avqust 2025-ci il tarixdə kabinetinə yenidən baxdığında ona məlum olmuşdur ki, 24 avqust 2025-ci il tarixdə məlumat şəxsi kabinetinə yüklənmiş və texniki səbəbdən həmin məlumatı vaxtında görə bilməmişdir. Bu səbəbdən sayt üzərindən onlara müraciət etmişdir ki, ona şərait yaradılsın və müsahibə mərhələsindən keçsin. Cavabları mənfi olmuşdur. “Dövlət məktəbəqədər təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası”nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 dekabr 2023-cü il tarixli 488 nömrəli Qərarının 3.4-cü bəndinə əsasən qeydiyyatdan keçmiş hər bir təhsilverən üçün altsistemdə “Şəxsi kabinet” açılır və kabinetin şifrəsi təhsilverənin əlaqə vasitələrinə (mobil telefonuna və ya elektron poçt ünvanına) göndərilir. Təhsilverənlər sertifikatlaşdırma ilə bağlı məlumatları (sertifıkatlaşdırmamn keçirilmə vaxtı və yeri, yaddaş kitabçası və s.) “Şəxsi kabinet” vasitəsilə əldə edirlər. Sertifıkatlaşdırmanın keçirilməsinə ən azı 1 (bir) ay qalmış onun vaxtı və yeri barədə bildiriş “Şəxsi kabinet”ə göndərilir. Yəni, Elm və Təhsil Nazirliyi yanında məktəbəqədər və ümumi təhsil üzrə Dövlət Agentliyi, qanunda qeyd olunan səlahiyyətli organ, hansı səbəbdənsə qanunda göstərilən “sertifıkatlaşdırmanın keçirilməsinə ən azı 1 (bir) ay qalmış onun vaxtı və yeri barədə bildiriş “Şəxsi kabinet”ə göndərilir” qaydasına əməl edilməmişdir. Buna baxmayaraq, Bakı şəhəri [redacted] tam orta ümumitəhsil məktəbinin direktoru Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə əsasən mənimlə bağlanmış əmək müqaviləsini ləğv etmişdir. Yəni, səlahiyyətli orqanın qaydalara riayət etəməməsi nəticəsində meydaha çıxan halı qarşı tərəfin günahı sayıblar. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə əsasən əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə ləğv edilə bilər. Qanunun tələbindən göründüyü kimi əmək müqaviləsi peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasmın (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına

görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə ləğv edilə bilər. Halbuki, qeyd etdiyi səbəblərdən təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanması məqsədilə 20 iyun 2025-ci il tarixdə keçirilmiş sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində iştirak etməyinə və qarşı tərəfin müvafiq xəbərdarlıq üçün müəyyən olunmuş vaxt və vasitə şərtinə əməl etmədiyindən, o, müsahibə mərhələsində iştirak edə bilmədiyi üçün onun peşəkarlıq səviyyəsi yoxlanılmamış qalmış, amma buna görə də onun peşəkarlıq səviyyəsinin kifayət qədər olmaması əsası ilə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsassız olmuşdur. Bundan başqa, "Dövlət məktəbəqədər təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası"nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 dekabr 2023-cü il tarixli 488 nömrəli Qərarının 1.5-ci bəndində qeyd edilmişdir ki, 60 və daha yuxarı yaşda olan təhsilverənlərin sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür. 07.03.1965-ci il təvəllüdlü olmaqla sertifikasiya keçirilən vaxt artıq onun 60 yaşı tamam olmuşdur və o, sertifikatlaşdırmada könüllü iştirakla bağlı müraciət etməmişdir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinin 2-ci bəndinə əsasən bu maddənin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. Beləliklə, təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanması məqsədilə 20 iyun 2025-ci il tarixdə keçirilmiş təkrar sertifikatlaşdırmanm test mərhələsində iştirak etmiş və həmin test mərhələsindən müvəffəqiyyətlə keçsə də, müsahibə mərhələsində yuxarıda qeyd etdiyi üzrlü səbəbdən iştirak edə bilməməyini, bununla belə 21 ildən artıq müəllim kimi qüsürsüz fəaliyyət göstəməyini, habelə 60 yaşı tamam olmaqla sertifikasiyada könüllü iştirakla bağlı ərizə verməməyini nəzərə alaraq, onun əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə əlaqədar "Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin vermiş olduğu 09.09.2025-ci il tarixli 3-29-69/3-2-35F/2025 nömrəli əmrinin və bunu əsas alaraq verilmiş Bakı şəhəri [redacted] ümumitəhsil məktəbinin 10 sentyabr 2025-ci il tarixli OU[redacted]/e nömrəli onunla məktəb arasında bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrinin ləğv edilməsini, işə bərpa edilməsi və əmək haqqının ona ödənilməsi barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

Cavabdeh Azərbaycan Respublikasının Elm Və Təhsil Nazirliyi Yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil Üzrə Dövlət Agentliyi iddiaya etirazını məhkəməyə təqdim edərək, iddiaçı [redacted] "Bakı şəhəri [redacted] ümumtəhsil məktəbinin 30 iyun 2025-ci il tarixli OU[redacted]/e nömrəli əmrinin, həmçinin Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin 3-29-69/3-2-29F/2025 nömrəli 25 iyun 2025-ci il tarixli əmrinin iddiaçıya aid hissədə ləğv edilməsi, əvvəlki işinə bərpa və məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının hesablanıb ödənilməsi barədə" iddia tələbi əsassız olduğu üçün iddianın rədd edilməsi barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etmişdir.

Etiraz onunla əsaslandırılmışdır ki, iddiaçı [redacted] cavabdeh Bakı şəhəri [redacted] tam orta ümumtəhsil məktəbinə və Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinə qarşı "əmrin ona aid hissədə ləğv edilməsi, işə bərpa və məcburi işburaxma üçün əmək haqqının hesablanıb ödənilməsi tələbi" ilə iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət etmişdir. Cavabdeh Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyi qeyd olunanlara əsasən iddiaçı [redacted] iddia ərizəsinə etiraz edir: 1. İddiaçı [redacted] tam orta ümumtəhsil məktəbinin sabiq ingilis dili müəllimi [redacted] 20 iyun 2025-ci il

tarixdə keçirilmiş təkrar sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində iştirak etsə də, müsahibə mərhələsində iştirak etməmişdir. Onunla bağlanmış əmək müqaviləsi Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin 3-29-69/3-2-29F/2025 nömrəli 25 iyun 2025-ci il tarixli əmrinə əsaslanmaqla həmin məktəbin 10 sentyabr 2025-ci il tarixli OU2502870682/e nömrəli əmri ilə ləğv edilmişdir. İddiaçı iddia ərizəsində MÜTDA tərəfindən xəbərdarlıq üçün müəyyən olunmuş vaxt və vasitə şərtinə əməl edilmədiyindən müsahibə mərhələsində iştirak edə bilmədiyini qeyd etmişdir. Məsələ ilə bağlı bildirilir ki, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 aprel 2020–ci il tarixli Qərarı ilə "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumitəhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydasına əsasən, təhsilverənlər sertifikatlaşdırma ilə bağlı məlumatları (sertifikatlaşdırmanın keçirilmə vaxtı və yeri barədə, yaddaş kitabçası və s.) "Şəxsi kabinet" vasitəsilə əldə edirlər. İddiaçının "Şəxsi kabinet"inin əldə edilmiş görüntülərindən də göründüyü kimi, iddiaçı müsahibə mərhələsi ilə bağlı bildirişi 24.08.2025-ci il tarixdə almışdır. Belə ki, iddiaçının bu səbəbdən iştirak edə bilməməsi barədə irəli sürdüyü iddia əsassızdır. 2. İddiaçı 8 yanvar 2025-ci ildə 60 yaşı tamam olduğundan təkrar sertifikatlaşdırma imtahanında iştirakının könüllü olmasını qeyd etsə də, nəzərə alınmalıdır ki, iddiaçı 07.03.1965-ci il təvəllüdlü olmaqla, 2024-cü ildə keçirilən imtahanda iştirak etməmişdir. İddiaçı 24.06.2024-cü il tarixdə sertifikatlaşdırma imtahanının test mərhələsində üzrlü səbəbdən iştirak etmədiyi üçün təkrar sertifikatlaşdırılma prosesində iştirakı məcburi xarakter daşımışdır, lakin iddiaçı təkrar sertifikatlaşdırma imtahanında iştirak etsə də, müsahibə mərhələsində iştirak etməmişdir, nəticə etibarı ilə sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab edilmişdir. Bildiririr ki, iddiaçının təkrar sertifikatlaşdırma prosesində də iştirak etməməsi Sertifikatlaşdırma prosesinə qarşı qeyri-ciddi yanaşmanı əks etdirir və hüquqdan sui-istifadə halları üçün zəmin yaradır. 3. İddiaçının 60 yaşı tamam olduğu üçün sertifikatlaşdırmada iştirakının könüllü olması arqumenti ilə bağlı bildirilir ki, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 aprel 2020–ci il tarixli Qərarı ilə "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumitəhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydasından da görünür ki, sertifikatlaşdırmanın əsas məqsədi pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan, ali və orta ixtisas təhsilinə malik təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılmasıdır. İddiaçı sertifikatlaşdırmada iştirak etməmiş və nəticə etibarilə sertifikatlaşdırmada iştirak etmədiyi üçün təkrar sertifikatlaşdırmada da 60 yaşı tamam olmasına baxmayaraq iştirak etməli idi. Sertifikatlaşdırma ilə bağlı qaydalardan da göründüyü kimi sertifikatlaşdırmanın nəticələri təhsilverənlərin karyera inkişafında və əməyinin stimullaşdırılmasında nəzərə alınır. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli, 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası"nın 5.2-ci bəndinə əsasən üzrlü səbəblərdən sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən və ya sertifikatlaşdırmadan keçməyən şəxslər 1 (bir) il müddətində iş yeri saxlanılmaqla, təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etmək hüququna malikdirlər. Təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən şəxslər sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunurlar. Həmin Qaydanın 5.3-cü bəndinə əsasən isə təkrar sertifikatlaşdırmada bu Qayda ilə müəyyən olunmuş keçid balını toplaya bilməyən təhsilverənlər sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunurlar. Göründüyü kimi, qanunvericilik təkrar sertifikatlaşdırmada bu qayda ilə müəyyən olunmuş keçid balını toplaya bilməyən və iştirak edə bilməyən təhsilverənlər tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsini konkret olaraq nəzərdə tutmuşdur. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli, 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq

edilmiş "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası"nın 5.2-ci bəndinə əsasən, təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən şəxslər sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunduqlarından və həmin qərarın 5.4-cü maddəsinə əsasən təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən təhsilverənlərlə bağlanılmış əmək müqaviləsi sertifikatlaşdırmanın keçirildiyi tədris ilinin sonunda Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi nəzərdə tutulduğundan, iddiaçının təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab edilməklə, onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən xitam verilməsi qanuna uyğundur.

Daha sonra iddiaçının nümayəndəsi və vəkili Əliyev Absələddin Murtuz oğlu iddia ərizəsinə əlavə ilə məhkəməyə müraciət edərək, Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin 09.09.2025-ci il tarixli, 3-29-693-2-35F2025 nömrəli əmrinin və bu əmrə əsasən Bakı şəhəri, Yasamal rayonu, 286 nömrəli tam orta ümumtəhsil məktəbinin direktoru tərəfindən verilmiş 10.09.2025-ci il tarixli, OU[redacted]/e nömrəli əmrin qanunsuz hesab edilərək ləğv edilməsi, iddiaçının əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməsi və məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının ödənilməsi barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir.

İddia ərizəsinə əlavə onunla əsaslandırılmışdır ki, 1. İddiaçı 2004-cü ildən cavabdeh məktəbdə ingilis dili müəllimi vəzifəsində çalışmış, 21 ildən çox əmək stajına malik olub, bu müddət ərzində intizam məsuliyyətinə cəlb edilməmiş, işgüzar keyfiyyətləri və pedaqoji fəaliyyəti ilə bağlı ona münasibətdə hər hansı mənfi rəy formalaşmamışdır ki, bu da onun peşə hazırlığı səviyyəsinin kifayət qədər olmasını göstərən mühüm sübutlardan biridir. 2. 20.06.2025-ci il tarixli təkrar sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində iddiaçı keçid balından yüksək (34 bal) nəticə göstərərək sertifikatlaşdırmanın birinci (test) mərhələsini müvəffəqiyyətlə keçmişdir. Lakin sertifikatlaşdırma Qaydalarının (Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma" qaydasının 3.4-cü bəndinin 3-cü cümləsinə əsasən, sertifikatlaşdırmanın keçirilməsinə ən azı 1 (bir) ay qalmış onun vaxtı və yeri barədə bildiriş "Şəxsi kabinet"ə göndərilir) tələblərinə zidd olaraq, müsahibənin vaxtı və yeri barədə məlumat şəxsi kabinetə ən azı bir ay əvvəl deyil, imtahana 3 gün qalmış (27.08.2025-ci il tarixdə keçiriləcək müsahibə barədə məlumat 24.08.2025-ci il tarixdə) yerləşdirildiyindən (bu, cavabdeh tərəfindən mülki işə əlavə olunmuş "Şəxsi kabinet"ə yerləşdirilmiş məlumatlar barədə sənədlə sübut olunur) və texniki səbəblərə görə bu məlumatı vaxtında görə bilmədiyindən müsahibə mərhələsində iştirak etmə imkanı olmamışdır. Yuxarıda qeyd olunan Qaydalarının tələbinə zidd olaraq, sertifikatlaşdırmanın müsahibə mərhələsinin vaxtı və yeri barədə bildiriş iddiaçının şəxsi kabinetinə ən azı bir ay əvvəl deyil, müsahibəyə 3 gün qalmış yerləşdirildiyindən iddiaçı faktiki olaraq müsahibədə iştirak etmək imkanından məhrum edilmişdir. Bununla da səlahiyyətli orqan tərəfindən tələblərinə riayət edilməli olduğu Qaydalara uyğun aparılmış etibarlı qiymətləndirmə prosesi baş tutmamışdır. Bu halda "sertifikasiyadan keçməmiş" statusunun iddiaçıya şamil edilməsi və həmin statusa istinadla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi hüquqa uyğun sayılmamalıdır. 3. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 67-2-ci maddəsinin 3-1 hissəsinə, "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunun 36-2.3-1-ci maddəsinə, "Ümumi təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunun 28.2-1-ci maddəsinə və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil

Sənədi elektron imzalayan şəxsin vəzifəsi, adı və soyadı: Hakim - Aydan Oruclu
Məhkəmənin adı: Bakı Şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsi
Sənədin elektron yüklənmə ünvanı:
[redacted]

[redacted]

Qeyd: «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.

S/N: 034

üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma" qaydasının 1.5-ci bəndinə əsasən, 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslərin sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür; iddiaçı 07.03.1965-ci il təvəllüdlü olmaqla, mübahisə predmeti olan sertifikatlaşdırma vaxtı artıq 60 yaşı tamam olmuş şəxsdir və qanunvericilik belə şəxslər üçün sertifikasiyada iştirak etməyi imperativ öhdəlik kimi nəzərdə tutmur. İddiaçı 60 yaş həddini keçdiyi üçün onun sertifikatlaşdırmada iştirakı yuxarıda qeyd edilən Qanunlara görə könüllü xarakter daşıyır; buna görə də, iddiaçının sertifikatlaşdırmada iştirak etməməsi və ya texniki səbəbdən müsahibədə iştirak edə bilməməsi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən peşəkar yararsızlıq kimi qiymətləndirilə bilməz və əmək müqaviləsinə bu əsasla xitam verilməsi qanunsuzdur. 4. Bu şəraitdə iddiaçının təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak edib-etməməsindən və ya texniki səbəbdən müsahibədə iştirak edə bilməməsindən asılı olmayaraq, onun Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil nazirliyi yanında Məktəbəqədər və ümumi təhsil üzrə dövlət agentliyinin əmri ilə sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunması və Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndi ilə "peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə" əsası ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qanunsuzdur. Belə ki, səlahiyyətli orqanın iddiaçının peşəkarlıq səviyyəsinin kifayət etmədiyi barədə obyektiv qiymətləndirməyə əsaslanan qərarı yoxdur, həmçinin sertifikatlaşdırma prosesi qanuna uyğun qaydada aparılmamışdır. 5. Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin 16.04.2025-ci il tarixli, 2(102)-1097/2025 saylı və 29.10.2025-ci il tarixli, 2(102)-2817/2025 saylı qərarlarında *(mülki işə əlavə edilmişdir)* eyni hüquqi münasibətlər üzrə formalaşdırdığı mövqeyə əsasən, 60 yaşı tamam olmuş müəllimlər üçün sertifikatlaşdırmada iştirak könüllü olduğundan, belə müəllimin sertifikasiyada iştirak etməməsi və ya texniki və ya üzrlü səbəbdən iştirak edə bilməməsi əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndi ilə xitam verilməsi üçün hüquqi əsas sayıla bilməz və belə xitam qanunsuz hesab edilərək işə bərpa və məcburi iş buraxma dövrü üçün əməkhaqqının ödənilməsi tələbləri təmin edilməlidir. Məhz bu mövqeyə əsaslanaraq yuxarıda qeyd edilən mülki işlər üzrə müəllimin işə bərpası və məcburi iş buraxma dövrünə görə əməkhaqqının ödənilməsi tələbləri təmin olunub. Deməli, eyni hüquqi münasibətlər üzrə formalaşdırılmış mövqeyə görə 60 və daha yuxarı yaşda olan müəllimlərin sertifikatlaşdırmada iştirakının könüllü olması, onların sertifikasiyada iştirak etməməsinin və ya üzrlü/texniki səbəbdən iştirak edə bilməməsinin əmək müqaviləsinin xitamı üçün əsas verə bilməməsi artıq məhkəmə təcrübəsində sabit hüquqi yanaşma kimi qəbul edilmişdir və iddiaçının işi üzrə də eyni yanaşma tətbiq olunmalıdır. Qeyd edilənlər, habelə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 67-2, 70 və 300-cü maddələri, "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunun 36-2,3-1-ci maddəsi, "Ümumi təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunun 28.2-1-ci maddəsi, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 30 aprel tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma" qaydasının tələbləri və Ali Məhkəmənin yuxarıda qeyd olunan qərarları nəzərə alınaraq, iddiaçının əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə Agentliyin 09.09.2025-ci il tarixli əmri və həmin əmri əsas götürən məktəb direktorunun 10.09.2025-ci il tarixli əmri qanunsuz sayılmalı, ləğv edilməli, iddiaçı əvvəlki işinə bərpa olunmalı və işdən azad edildiyi gündən faktiki işə bərpa ediləcəyi günə qədər olan dövr üçün ona məcburi iş buraxma müddətinə görə əmək haqqı ödənilməlidir.

Daha sonra iddiaçının nümayəndəsi və vəkili Əliyev Absələddin Murtuz oğlu iddia tələbinin həcminin azaldılması barədə ərizə ilə məhkəməyə müraciət edərək, Bakı şəhəri

286 nömrəli tam orta ümumtəhsil məktəbinin direktoru tərəfindən verilmiş 10.09.2025-ci il tarixli, OU250287682/e nömrəli əmrin qanunsuz hesab edilərək ləğv edilməsi, iddiaçının əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməsi və məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının ödənilməsi barədə qətnamə çıxarılmasını xahiş etmişdir.

Məhkəmə iclasında iştirak edən iddiaçının nümayəndəsi [redacted] oğlu və iddiaçının nümayəndəsi və vəkili Əliyev Absələddin Murtuz oğlu iddianı müdafiə edərək, iddia ərizəsinin məzmununa uyğun izahat verərək, iddianın təmin edilməsi barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etdilər.

Məhkəmə iclasında iştirak edən cavabdeh Azərbaycan Respublikasının Elm Və Təhsil Nazirliyi Yanında Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil Üzrə Dövlət Agentliyinin nümayəndəsi Abdullayev Asim Vaqif oğlu iddianı qəbul etməyərək, etirazın məzmununa uyğun izahat verərək, iddianın rədd edilməsi barədə qətnamə qəbul edilməsini xahiş etdi.

Məhkəmə iclasının vaxtı və yeri barədə lazımi qaydada xəbərdar edilməsinə baxmayaraq, digər cavabdeh Bakı Şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbinin nümayəndəsi məhkəmə iclasında iştirak etməmiş, iştirak etməməsinin səbəbləri barədə məhkəməyə məlumat verməmişdir.

Əvvəlki məhkəmə iclasında iştirak etmiş cavabdeh [redacted] tam orta ümumitəhsil məktəbinin nümayəndəsi Səmədova Sevinc Səməd qızı iddianı qəbul etməyərək, iddiaçı [redacted] 2004-cü ildən məktəbdə müəllimə işlədiyini, 9,10,11-ci siniflərə ingilis dili dərsi dediyini, yüksək səviyyəli müəllimə olduğunu, məktəblə münasibətlərinin yaxşı olduğunu bildirdi.

Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsinin 185.5-ci maddəsinə əsasən məhkəmə iclasının vaxtı və yeri haqqında lazımi qaydada xəbərdar edilmiş cavabdehin gəlməməsinin səbəbləri haqqında məlumat olmadıqda və ya məhkəmə gəlməməyin səbəblərini üzürsüz hesab etdikdə, yaxud məhkəmə cavabdehin icraatı qəsdən yubandırdığını aşkar etdikdə, işə baxmağa haqlıdır. Bu halda qətnamə çəkişmə şəraitində qəbul edilmiş kimi qiymətləndirilərək cavabdehə apellyasiya qaydasında şikayət etmək hüququ verilir.

İş materiallarında olan Bakı Şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbinin 10.09.2025-ci il tarixli, OU250287682/e nömrəli "əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında" əmrinə əsasən 1. Təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədilə 20 iyun 2025-ci il tarixdə keçirilmiş təkrar sertifikatlaşdırmanın müsahibə mərhələsində iştirak etmədiyi üçün sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab edilən [redacted] ümumtəhsil məktəbinin ingilis dili müəllimi [redacted] ilə bağlanmış əmək müqaviləsi Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən 10 sentyabr 2025-ci il tarixdən ləğv edilməsi; 2. [redacted] ilə qanunvericilikdə müəyyən edilmiş müddətdə son haqq-hesab aparılması əmr edilmişdir.

İş materiallarında olan 10.09.2025-ci il tarixli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişinə əsasən işəgötürən Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yannıda Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin Bakı şəhəri üzrə Təhsil İdarəsi ilə işçi [redacted] arasında bağlanmış 01.10.2004-cü il tarixli, 1NDTYN[redacted] nömrəli əmək müqaviləsinə OU[redacted]/e nömrəli, 10.09.2025-ci il tarixli müvafiq əmr ilə əmək müqaviləsinə "*70. "c" - peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə*" maddəsinə əsasən 10.09.2025 tarixindən xitam verilmişdir.

İş materiallarında olan Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin 09.09.2025-ci il tarixli, 3-29-69/3-

Sənədi elektron imzalayan şəxsin vəzifəsi, adı və soyadı: Hakim - Aydan Oruclu
Məhkəmənin adı: Bakı Şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsi
Sənədin elektron yüklənmə ünvanı:
[redacted]

[redacted]

Qeyd: «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.

S/N: 034

2-35F/2025 nömrəli "Təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən təhsilverənlər barədə" əmrinə əsasən Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin Bakı Şəhəri üzrə Təhsil idarəsinə, regional təhsil idarələrinə və Agentliyin Aparatının tabeliyində olan ümumi təhsil müəssisələrinə tapşırılsın ki, təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən təhsilverənlərin (siyahı əlavə olunur) əmək müqavilələrinin 2025-ci ilin 10 sentyabr tarixində Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən ləğv edilməsini və bununla bağlı qanunvericiliyə uyğun zəruri tədbirlərin görülməsini təmin etsinlər.

İş materiallarında olan [redacted] məxsus "Şəxsi kabinet" vasitəsilə Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinə göndərilmiş 11.06.2025-ci il tarixli müraciətə əsasən [redacted] Yasamal 286 saylı tam orta məktəbin ingilis dili müəllimi olduğunu, keçən il üzürlü səbəbdən Təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılması imtahanında iştirak etmədiyini, bu il isə onun 60 yaşı tamam olması ilə əlaqədar (Bu saytda ([redacted]) qoyulan: Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılması - FAQ - SUAL-CAVAB bölməsindəki 6-cı suala – "Sertifikatlaşdırmada iştirakla bağlı yaş məhdudiyyəti varmı?" sualına cavabda yazılıb ki, "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 10-1-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş çalışmanın yaş həddinə çatmamış təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma prosesində iştirakı nəzərdə tutulur. Nəzərinizə çatdırırıq ki, 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslərin sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür.") sertifikatlaşmada könüllü iştirakdan imtina etdiyini, nəzərə alınmasını xahiş etmişdir.

İş materiallarında olan Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinin [redacted] məxsus "Şəxsi kabinet"ə yerləşdirdiyi 18.06.2025-ci il tarixli müraciətə cavab məktubuna əsasən üzrlü səbəbdən sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən və ya sertifikatlaşdırmadan keçməyən şəxslər 1 (bir) il müddətində iş yeri saxlanılmaqla, təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etmək hüququna malikdirlər. Təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən şəxslər sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunurlar. Təkrar sertifikatlaşdırma prosesində iştirak etməyən müəllimlərlə bağlı müvafiq qərarlar Əmək Məcəlləsinin tələblərinə uyğun olaraq veriləcəkdir. Nəzərə alınması xahiş olunmuşdur.

İş materiallarında olan [redacted] məxsus "Şəxsi kabinet" vasitəsilə Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinə göndərilmiş sertifikatlaşdırma ilə bağlı apellyasiya şikayətinə əsasən [redacted] 21 ildir ki, 286 saylı məktəbdə ingilis dili müəlliməsi işlədiyini, təhsilverənlərin t avqust 2025-ci il tarixində keçirilməsi planlaşdırılan müsahibə mərhələsində iştirak edə bilmədiyini, çünki, göndərilən müsahibə mərhələsində iştiraka dəvət məlumatını texniki səbəbdən görmədiyini, bu tarixlərdə ailəvi problemləri ilə əlaqədar kopmpyuterdən uzaq qaldığını, bu səbəbdən bu dəvətdən xəbəri olmadığından təkrar müsahibə mərhələsində iştirak etməyinə imkan yaradılmasını xahiş etmişdir.

Məhkəmə tərəflərin izahatlarını dinləyib, iş materiallarını araşdırıb, toplanmış sübutlara məcmu halda hüquqi qiymət verərək hesab edir ki, iddia təmin edilməlidir.

Belə ki, *Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin:*

3-cü maddəsinin 5-ci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsi işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş formada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

67-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən attestasiya komissiyası tərəfindən barəsində tutduğu vəzifəyə uyğun olmadığı haqqında qərar çıxarılmış işçinin əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə müvafiq olaraq, 71-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara əməl edilməklə işəgötürən tərəfindən ləğv edilə bilər.

67-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə əsasən attestasiya komissiyasının qərarı ilə

tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilən və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yalnız məhkəmələrdə baxılır.

67-2-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasında dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədi ilə həmin işçilər "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada sertifikatlaşdırmaya cəlb edilirlər.

67-2-ci maddəsinin 3-1-ci hissəsinə əsasən 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslərin sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür.

67-2-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq sertifikatlaşdırmadan təkrar keçməyən işçinin pedaqoji fəaliyyətə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsasdır.

70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilə bilər.

70-ci maddənin Qeydinə əsasən bu maddənin «c» bəndində «səlahiyyətli orqan» dedikdə, işçilərin ixtisasına, peşə dərəcəsinə, təcrübəsinə, peşəkarlıq səviyyəsinə görə tutduğu vəzifəyə uyğun olduğunu müəyyən etmək məqsədi ilə yaradılan və müvafiq səlahiyyətlərə malik olan attestasiya komissiyası, Azərbaycan Respublikasında dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin və praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikasiyasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.

83-cü maddəsinə əsasən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslara və qaydalara uyğun olaraq xitam verilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir.

292-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən işçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinin pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər.

300-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən 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 *qərardad çıxarır*. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsini də nəzərdə tuta bilər.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 aprel 2020-ci il tarixli 155 nömrəli

Qərarı ilə təsdiq edilmiş "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası"nın:

1.2-ci bəndinə əsasən Təhsil müəssisələrində pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan, ali və orta ixtisas təhsilinə malik təhsilverənlər peşəkarlıq səviyyələrinin və peşə yararlılıqlarının yoxlanılması məqsədilə 5 (beş) ildə bir dəfə ödənişsiz sertifikatlaşdırmadan keçməlidirlər.

1.5-ci bəndinə əsasən 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslər sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür.

5.2-ci bəndinə əsasən üzrlü səbəblərdən sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən və ya sertifikatlaşdırmadan keçməyən şəxslər 1 (bir) il müddətində iş yeri saxlanılmaqla, təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etmək hüququna malikdirlər. Təkrar sertifikatlaşdırmada iştirak etməyən şəxslər sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab olunurlar.

5.4-cü bəndinə əsasən təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən təhsilverənlərlə bağlanılmış əmək müqaviləsi sertifikatlaşdırmanm keçirildiyi tədris ilinin sonunda Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilir.

"Ümumi Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 28.2-1-ci maddəsinə əsasən 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslərin sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin "Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırma Qaydası"nın təsdiq edilməsi haqqında 30 aprel 2020-ci il tarixli, 155 nömrəli Qərarının 3.4-cü maddəsinə əsasən qeydiyyatdan keçmiş hər bir təhsilverən üçün altsistemdə "Şəxsi kabinet" açılır və kabinetin şifrəsi təhsilverənin əlaqə vasitələrinə (mobil telefonuna və ya elektron poçt ünvanına) göndərilir. Təhsilverənlər sertifikatlaşdırma ilə bağlı məlumatları (sertifikatlaşdırmanın keçirilmə vaxtı və yeri barədə, yaddaş kitabçası və s.) "Şəxsi kabinet" vasitəsilə əldə edirlər. Sertifikatlaşdırmanın keçirilməsinə ən azı 1 (bir) ay qalmış onun vaxtı və yeri barədə bildiriş "Şəxsi kabinet"ə göndərilir.

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin bəzi müddəalarının şərh edilməsinə dair" Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun 15 iyul 2011-ci il tarixli Qərarında qeyd olunmuşdur ki, işçi əmək hüquq münasibətlərində işəgötürənə nisbətən iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəfdir. İşçinin əmək haqqı bir qayda olaraq onun və ailə üzvlərinin yaşaması üçün əsas gəlir mənbəyidir. İşəgötürən isə işçidən fərqli olaraq iqtisadi baxımdan daha güclü tərəf olmaqla, təşkilati-sərəncamverici səlahiyyətlərə malik olur.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III və IV hissələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun 20 oktyabr 2023-cü il Qərarında qeyd olunmuşdur ki, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipinə əsaslansa da, bir qayda olaraq əmək hüququnun subyektləri faktiki cəhətdən bərabər vəziyyətdə olmurlar. Əmək münasibətləri işçi və işəgötürən arasında müəyyən hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyətinin olması (məsələn, işçilərin işəgötürəndən iqtisadi asılılığı, işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən iş rejiminə tabe olması, işçiyə intizam sanksiyalarının tətbiq edilməsi və s.) ilə mülki münasibətlərdən fərqlənir. Odur ki, faktiki cəhətdən bərabər olmayan subyektlər arasında yaranan münasibətlərdə daha zəif tərəfin

(işçinin) müdafiəsi, qanuni maraq və mənafelərinin qorunması məqsədilə qanunverici bir çox hallarda imperativ xarakterli əmək hüquq normaları vasitəsilə bu münasibətləri tənzimləyir.

Məhkəmə araşdırması zamanı müəyyən olundu ki, iddiaçı [redacted] qızı 01.10.2004-cü il tarixdə Bakı şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbinə ingilis dili müəllimi vəzifəsinə təyin edilmişdir. 07.03.1965-ci il təvəllüdlü iddiaçı [redacted] 24.06.2024-cü il tarixdə təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının qiymətləndirilməsi məqsədilə keçirilən sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində üzrlü səbəbdən iştirak etməmiş, bu səbəbdən “Təkrar imtahan dəvət 60+” kateqoriyası üzrə təkrar sertifikatlaşdırmaya dəvət olunmuş, 20.06.2025-ci il tarixdə keçirilmiş təkrar sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində iştirak edərək 34 bal toplamış və bu mərhələni müvəffəqiyyətlə keçmiş, daha sonra 27.08.2025-ci il tarixdə keçiriləcək sertifikatlaşdırmanın müsahibə mərhələsi barədə məlumat 24.08.2025-ci il tarixdə iddiaçının “Şəxsi kabinet”inə göndərilmiş, lakin iddiaçı sertifikatlaşdırmanın müsahibə mərhələsində iştirak etməmiş, nəticə etibarı ilə sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab edilmiş, sertifikatlaşdırmadan keçmədiyinə görə cavabdeh Bakı şəhəri [redacted] tam orta ümumitəhsil məktəbinin 10.09.2025-ci il tarixli “əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə” əmrinə əsasən [redacted] əmək müqaviləsinə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə əsasən (peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə) xitam verilmişdir. Hazırda iddiaçı [redacted] Bakı şəhəri [redacted] nömrəli tam orta ümumtəhsil məktəbinin direktoru tərəfindən verilmiş 10.09.2025-ci il tarixli, OU[redacted] nömrəli əmrin qanunsuz hesab edilərək ləğv edilməsi, iddiaçının əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməsi və məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının ödənilməsi tələbi ilə məhkəməyə müraciət etmişdir.

Məhkəmə ilk öncə qeyd edir ki, göründüyü kimi iddiaçı [redacted] 20.06.2025-ci il tarixdə keçirilmiş təkrar sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində 34 bal toplamaqla həmin mərhələni müvəffəqiyyətlə keçmişdir. Sertifikatlaşdırmanın növbəti mərhələsi olan müsahibə 27.08.2025-ci il tarixinə təyin edilsə də, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30.04.2020-ci il tarixli 155 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş Sertifikatlaşdırma Qaydalarının 3.4-cü bəndinin (sertifikatlaşdırmanın keçirilməsinə ən azı 1 ay qalmış onun vaxtı və yeri barədə bildiriş “Şəxsi kabinet”ə göndərilir) tələblərinə zidd olaraq, müsahibənin vaxtı və yeri barədə bildiriş iddiaçının şəxsi kabinetinə müsahibənin keçirilməsinə cəmi 3 gün qalmış, yəni 24.08.2025-ci il tarixdə yerləşdirilmişdir ki, bu da iddiaçının müsahibədə iştirak etmək üçün əvvəlcədən lazımi qaydada məlumatlandırılmaq, hazırlaşmaq və iştirakını təmin etmək imkanlarını faktiki olaraq məhdudlaşdırmışdır.

Bundan başqa, iş materiallarına əsasən müəyyən olunur ki, 07.03.1965-ci il təvəllüdlü iddiaçı [redacted] 11.06.2025-ci il tarixdə şəxsi kabinet vasitəsilə səlahiyyətli orqana müraciət edərək 60 yaşının tamam olmasını əsas gətirməklə sertifikatlaşdırmada könüllü iştirakdan imtina etdiyini bildirmiş, bu müraciətə müsbət cavab verilmədiyindən iddiaçı [redacted] təkrar sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində iştirak edərək məqbul nəticə əldə etmiş, lakin sertifikatlaşdırmanın müsahibə mərhələsində texniki səbəblərdən iştirak edə bilməmişdir. İddiaçı [redacted] 07.03.1965-ci il təvəllüdlü olması və təkrar sertifikatlaşdırma zamanı artıq 60 yaşının tamam olması onu göstərir ki, onun sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllü xarakter daşımışdır və iddiaçı bu iştirakdan imtina etmək hüququna malik olmuşdur. Belə olan

halda, iddiaçının sertifikatlaşdırmadan keçməməsi onun əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas kimi qəbul edilə bilməz.

Məhkəmə qeyd etməyi zəruri hesab edir ki, AR Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsi imperativ deyil, dispozitiv normadır. İmperativ norma məcburi xarakter daşıyan hüquqi göstərişdir. Bu tip normalar subyektlərə müəyyən davranış modelini istisnasız və dəyişdirilməz formada diktə edir. Dispozitiv norma isə tərəflərə müəyyən sərbəstlik tanıyan hüquqi göstərişdir. Bu cür normalar əsas davranış qaydasını müəyyən etsə də, subyektlərə öz iradələri əsasında həmin qaydaları dəyişmək və ya fərqli formada tətbiq etmək imkanı verir.

Məhkəmə 07.03.1965-ci il təvəllüdlü iddiaçı [redacted] yaşını, 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslərin sertifikatlaşdırmada iştirakının könüllü xarakter daşımasını, iddiaçının 60 yaşının tamam olması ilə əlaqədar sertifikatlaşdırmada könüllü iştirakdan imtina etməsi barədə səlahiyyətli orqana məlumat verməsini, buna baxmayaraq təkrar sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində iştirak edərək bu mərhələni müvəffəqiyyətlə keçsə də, sertifikatlaşdırmanın müsahibə mərhələsində texniki səbəblərdən iştirak edə bilmədiyinə görə sertifikatlaşdırmadan keçməmiş hesab edilməsini, qanunvericiliyin tələbinə əsasən iddiaçının 60 yaşdan yuxarı yaşda olduğuna görə təkrar sertifikatlaşdırmada iştirakının məcburi olmamasını nəzərə alaraq hesab edir ki, Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin dispozitiv norma olmasına baxmayaraq, iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən (peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə) xitam verilməsi əsassız hesab edilməli və işçinin əmək hüquqlarının pozulması kimi qiymətləndirilməlidir.

Məhkəmə iş materiallarında olan Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi Məktəbəqədər və Ümumi Təhsil üzrə Dövlət Agentliyinin 09.09.2025-ci il tarixli, 3-29-69/3-2-35F/2025 nömrəli "Təkrar sertifikatlaşdırmadan keçməyən təhsilverənlər barədə" əmrinə münasibətdə qeyd edir ki, hazırkı iş üzrə mübahisənin predmeti sertifikatlaşdırma ilə bağlı inzibati orqan tərəfindən qəbul edilmiş aktların qanuniliyi deyil, işəgötürən – Bakı şəhəri 286 nömrəli tam orta ümumtəhsil məktəbi tərəfindən iddiaçı ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə verilmiş əmrin əmək qanunvericiliyinə uyğunluğudur. İddiaçının əmək hüquqlarına bilavasitə müdaxilə edən və onun əmək fəaliyyətinə faktiki olaraq son qoyan hüquqi nəticə məhz işəgötürənin əmri ilə yaranmışdır. Sertifikatlaşdırma ilə bağlı inzibati aktlar işəgötürən tərəfindən xitam üçün əsas kimi göstərilsə də, əmək münasibətlərinə xitam verilməsi barədə qərar qəbul etmək səlahiyyəti inzibati orqana deyil, birbaşa işəgötürənə məxsusdur və bu qərar müstəqil hüquqi qiymətləndirmə tələb edir. Bu baxımdan, inzibati aktın ayrıca mübahisələndirilməməsi işəgötürənin verdiyi əmrin qanuniliyinin mülki məhkəmə icraatı qaydasında yoxlanılmasına mane olmur.

Beləliklə, məhkəmə sübutlara obyektiv, qərəzsiz, hərtərəfli və tam baxdıqdan sonra həmin sübutlara tətbiq edilməli hüquq normalarına müvafiq olaraq qiymət verərək, sadalanan qanunvericilik normalarını rəhbər tutaraq, işin faktiki hallarını nəzərə alaraq hesab edir ki, iddia təmin edilməli, Bakı şəhəri [redacted] məktəbinin 10.09.2025-ci il tarixli, OU250287682/e nömrəli "əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə" əmri ləğv edilməli, iddiaçı [redacted] əvvəlki vəzifəsinə, yəni Bakı şəhəri [redacted] məktəbində ingilis dili müəllimi vəzifəsinə bərpa edilməli və məcburi iş buraxma müddəti üçün ödənilməli olan əmək haqqı hesablanaraq iddiaçı [redacted] ödənilməlidir.

Sənədi elektron imzalayan şəxsin vəzifəsi, adı və soyadı: Hakim - Aydan Oruclu
Məhkəmənin adı: Bakı Şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsi
Sənədin elektron yüklənmə ünvanı:
[redacted]

[redacted]

Qeyd: «Elektron imza və elektron sənəd haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən elektron imza əl imzası ilə bərabər hüquqi qüvvəyə malikdir. Elektron imza şəxsin kağız daşıyıcı üzərindəki möhürlə təsdiq edilmiş əl imzasına bərabər tutulur.

S/N: 034

Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsinin 119.1-ci maddəsinə əsasən məhkəmə xərcləri ödənilmiş tələblərin məbləğinə mütənasib olaraq işdə iştirak edən şəxslərə aid edilir.

"Dövlət rüsumu haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 9.1.1-ci maddəsinə əsasən əməyin ödənilməsi və əmək fəaliyyəti ilə bağlı digər tələblər üzrə - iddiaçılar dövlət rüsumu ödəməkdən azad olunurlar.

Göstərilənlərə əsasən və Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsinin 216-220, 227, 233, 360-cı maddələrini rəhbər tutaraq, məhkəmə

QƏT ETDİ:

İddia təmin edilsin.

Bakı şəhəri [redacted] tam orta ümumitəhsil məktəbinin 10.09.2025-ci il tarixli, OU [redacted] nömrəli "əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə" əmri ləğv edilsin.

İddiaçı [redacted] qızı əvvəlki vəzifəsinə, yəni Bakı şəhəri [redacted] nömrəli tam orta ümumitəhsil məktəbində ingilis dili müəllimi vəzifəsinə bərpa edilsin.

Məcburi iş buraxma müddəti üçün ödənilməli olan əmək haqqı hesablanaraq iddiaçı [redacted] qızına ödənilsin.

Qətnamədən rəsmi qaydada verildiyi gündən 1 (bir) ay müddətində ***"Elektron məhkəmə" informasiya sistemində yaradılan elektron kabinetdən*** Bakı Şəhəri Yasamal Rayon Məhkəməsi vasitəsi ilə Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasına apellyasiya şikayəti verilə bilər.

Qətnamədən şikayət verilmədikdə, işdə iştirak edən şəxslərə rəsmi qaydada verildiyi gündən 1 (bir) ay keçdikdən sonra qanuni qüvvəyə minir.

Hakim: Aydan Oruclu