

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun

Q Ə R A R I

*Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35 və 73-cü maddələri
baxımından Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 175-ci
maddəsinin 4-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin
102.1.4-cü maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair*

15 aprel 2024-cü il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədr), Sona Salmanova, Humay Əfəndiyeva, Rövşən İsmayılov, Ceyhun Qaracayev, Rafael Qvaladze, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən (məruzəçi-hakim) ibarət tərkibdə,
məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə, "Konstitusiya Məhkəməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 33-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, xüsusi konstitusiya icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35 və 73-cü maddələri baxımından Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim K.Şəfiyevin məruzəsini, maraqlı subyektlər Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsi və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının mülahizələrini, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin, Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyi yanında Dövlət Vergi Xidmətinin, Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının mütəxəssis mülahizələrini, ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor A.Qasimovun rəyini və iş materiallarını araşdırıb

müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

MÜƏYYƏN ETDİ:

Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) müraciət edərək Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin (bundan sonra – Vergi Məcəlləsi) 102.1.4-cü maddəsinin və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsinin Vergi Məcəlləsinin 2.4-1-ci maddəsinə münasibətdə şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdən görünür ki, “Taghiyev Operating Company” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyəti (bundan sonra – “Taghiyev Operating Company” MMC) işçi qüvvəsinin optimallaşdırılması və neft-qaz əməliyyatlarının iqtisadi səmərəliliyinin artırılması məqsədi ilə “İşdən könüllü surətdə azad olunma proqramı 2023” adlı proqram qəbul etmişdir. Proqrama əsasən hər hansı işçi öz arzusu ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi (işdən çıxma) barədə ərizə ilə müraciət etdiyi təqdirdə, son haqq-hesablarına əlavə olaraq, aldığı əmək haqqının on iki misli miqdarında birdəfəlik kompensasiya almaq hüququ qazanır.

M.Həsənov həmin proqrama qoşulmuş və “Taghiyev Operating Company” MMC-nin 6 fevral 2023-cü il tarixli əmrinə müvafiq olaraq onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin “a” bəndinə (tərəflərdən birinin təşəbbüsü) əsasən xitam verilmişdir. Eyni zamanda ona 13 083,0 manat məbləğində 12 aylıq əmək haqqı miqdarında vəsait ödənilmiş və həmin vəsaitdən Vergi Məcəlləsinin tələblərinə uyğun olaraq 3 051,32 manat gəlir vergisi tutulmuşdur.

M.Həsənov Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə və Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsinə istinadən ona ödənilən vəsaitdən gəlir vergisinin tutulmasını qanunsuz hesab edərək, “Taghiyev Operating Company” MMC-yə qarşı “müavinətin tam ödənilməsi” tələbi ilə məhkəməyə müraciət etmişdir.

İşə baxan Bakı şəhəri Nəsimi Rayon Məhkəməsi əmək müqaviləsinin işçinin təşəbbüsü ilə ləğv edildiyi halda, işgötürənin öz imkanları hesabına işçiyə kompensasiya kimi ödədiyi vəsaitin Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş işdənçıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödənclər kateqoriyasına aid olub-olmamasının aydınlaşdırılması məqsədi ilə həmin

maddənin Vergi Məcəlləsinin 2.4-1 və 102.1.4-cü maddələrinə münasibətdə şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətlə bağlı aşağıdakıların qeyd edilməsini vacib hesab edir.

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

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 35-ci maddəsinin I və II hissələrinə müvafiq olaraq, əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır.

Əmək hüququ hər kəsin bərabər şəraitdə və heç bir ayrı-seçkilik olmadan öz əmək qabiliyyətini reallaşdıraraq əmək münasibətlərinə daxil olmaq imkanındır. Bu hüququn həyata keçirilməsi hər bir kəsin öz iradəsindən asılı olduğundan, əmək müqaviləsi də heç bir təsir altında olmadan sərbəst qaydada bağlanmalıdır.

Əmək Məcəlləsinin əmək müqaviləsinin anlayışını müəyyən edən 3-cü maddəsinə əsasən, əmək müqaviləsi (kontraktı) – işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

Əmək müqavilələrində işçinin əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilən əmək (iş yerinin saxlanması, məzuniyyətlərin verilməsi, ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, təhsilin davam etdirilməsi və s.) və sosial təminat (işdənçıxarma, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və digər hallarda sosial müavinətin ödənilməsi, sosial sığortanın həyata keçirilməsi və s.) hüquqları və işəgötürənin bununla bağlı vəzifələri müəyyən edilir.

Qeyd edilməlidir ki, əməyin azadlığı, eləcə də əmək müqaviləsi azadlığı təkcə əmək münasibətlərinə daxil olmada iradə azadlığını deyil, həm də tərəflərin qarşılıqlı razılığı, habelə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə ona xitam verilməsinin mümkünlüyünü nəzərdə tutur.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. Həmin əsaslara tərəflərdən birinin təşəbbüsü, əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi, müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi, tərəflərin iradəsindən asılı olmayan və tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar daxildir.

Məlum olduğu kimi, sosial dövlət prinsipi ədalətli sosial quruluşun təmin edilməsini dövlətin hüquqi vəzifəsi kimi tanıyır. Bu prinsip ədalətli, iqtisadi və

sosial qaydalara uyğun olaraq, hamının layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsini bəyan edən Konstitusiyanın preambulasından irəli gəlir. Məhz dövlətin effektiv sosial siyasəti cəmiyyətdə əmin-amanlığın və firavanlığın bərqərar edilməsini təmin edir. Konstitusiya sosial dövlətin təsvirini verməyə də, dövlətin məqsədi kimi iqtisadiyyatın inkişafının müxtəlif mülkiyyət növlərinə əsaslanaraq xalqın rifahının yüksəldilməsinə xidmət etməsini nəzərdə tutur. Konstitusiyanın müddəalarına görə, dövlət sosial-iqtisadi hüquqlar sahəsində həyata keçirilən siyasətlə vətəndaş cəmiyyətinin yaradılmasına, bazar iqtisadiyyatında insanın dövlət tərəfindən sosial müdafiə olunmasına və sosial ədalət prinsipinə xidmət etməyi öz üzərinə götürmüşdür (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair” 2002-ci il 29 noyabr və “Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 965.2.2-ci maddəsinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin IV hissəsinə, 35-ci maddəsinin VI hissəsinə və 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair” 2016-cı il 21 oktyabr tarixli Qərarları).

Dövlətin sosial mahiyyəti digər amillərlə yanaşı, həm də vətəndaşların əmək sahəsində hüquqlarının həyata keçirilməsinin, o cümlədən sabit məşğulluğun təmin olunmasında ifadə olunur.

Nəzərə alınmalıdır ki, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipinə əsaslansa da, bir qayda olaraq əmək hüququnun subyektləri faktiki cəhətdən bərabər vəziyyətdə olmurlar. Əmək münasibətlərində işçi və işəgötürən arasında müəyyən hakimiyyət-təbəçilik xüsusiyyətləri (məsələn, işçilərin işəgötürəndən iqtisadi asılılığı, işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən iş rejiminə təbə olması, işçiyə intizam sanksiyalarının tətbiq edilməsi və s.) mövcuddur.

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. Belə ki, əmək qanunvericiliyinin iş vaxtı, istirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüququ, əmək şəraiti, əmək haqqı və onun hesablanması qaydası, işdən çıxarılma prosedurları ilə bağlı imperativ xarakterli normaları məhz işçilərin Konstitusiyada nəzərdə tutulan əmək, istirahət, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun, habelə digər əsas insan hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsinə istiqamətlənərək, işəgötürənlər üçün müvafiq öhdəlik və vəzifələr yaradır (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “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” 2023-cü il 20 oktyabr tarixli Qərarı).

Əmək münasibətlərində iqtisadi cəhətdən zəif tərəf olan işçinin işə qəbulu və işdən azad edilməsi üçün ədalətli şəraitin təmin edilməsi, o cümlədən işçinin iradəsindən və təqsirindən asılı olmayan səbəblərdən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən, bunun işçi, habelə onun ailəsi üçün yarada biləcəyi maddi çətinlikləri azaltmaq, gəlirdən tamamilə məhrum olmalarının qarşısını almaq məqsədilə qanunvericilikdə müəyyən təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsində əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsinin məhdud əsasları müəyyənləşdirilmiş, eləcə də həmin Məcəllənin on birinci fəslə ilə əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilər üçün təminatlar təsbit olunmuşdur.

Belə təminatlardan biri də əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi ilə əlaqədar işəgötürən tərəfindən işçiyə müavinətlərin, eləcə də işdənçıxarma müavinətlərinin ödənilməsidir. İşdənçıxarma müavinətinin hansı hallarda və miqdarda ödənilməsi isə Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 3-cü hissəsi ilə tənzimlənmişdir. Həmin maddəyə əsasən, əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “a” (müəssisə ləğv edildikdə) və “b” (işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə) bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq müvafiq məbləğlərdə işdənçıxarma müavinəti ödənilir.

Həmçinin Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsində əmək müqaviləsinə başqa əsaslarla (Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “c” və “ç” bəndləri, 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin “a”, “c” və “e” bəndləri ilə) xitam verilərkən işçilərə müavinətlərin ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Göründüyü kimi, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin müstəqil əsası kimi müəyyən edilmiş müəssisənin ləğvi və işçilərin sayının və ya ştatlarının ixtisar edilməsi işçinin iradəsindən və təqsirindən asılı olmadığına görə, həmin əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçiyə bir sıra təminatlar verilməklə yanaşı, ona işdənçıxarma müavinətinin ödənilməsi də işəgötürənin vəzifəsi kimi nəzərdə tutulmuşdur ki, bu da işçinin işini itirməsi və daimi gəlirdən məhrum olması ilə əlaqədar yaranan mənfi nəticələri yüngülləşdirmək, habelə yeni iş axtardığı müddət ərzində ona maddi dəstək vermək məqsədi daşıyır.

Nəzərə alınmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsi ilə işçiyə verilən təminatlar sırasında işçinin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verildiyi halda işəgötürən tərəfindən ona işdənçıxarma və ya hər hansı digər müavinətin ödənilməsi ilə bağlı işəgötürənin öhdəliyi nəzərdə tutulmamışdır. Bu səbəbdən Konstitusiyaya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, işçinin

təşəbbüsü ilə (razılığı əsasında) əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işəgötürən tərəfindən işçiyə verilən hər hansı ödəniş qanunvericiliyin imperativ göstərişlərindən irəli gəlmədiyindən və könüllü xarakter daşdığından, belə ödənişlər (kompensasiyalar) həmin Məcəllənin 77-ci maddəsinin 3-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş işdənçıxarma müavinəti kimi qiymətləndirilə bilməz.

O da qeyd olunmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən işdənçıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödənclərdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

Müraciətdə qaldırılan məsələ də məhz işçinin təşəbbüsü ilə (razılığı əsasında) əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işəgötürən tərəfindən könüllü olaraq ödənilmiş kompensasiyanın Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsi üzrə gəlir vergisindən azad edilmiş ödənişlər kateqoriyasına aid olub-olmaması ilə bağlıdır.

Bununla əlaqədar, ilk növbədə, göstərməlidir ki, Konstitusiyanın 73-cü maddəsinə əsasən, qanunla müəyyən edilmiş vergiləri və başqa dövlət ödənişlərini tam həcmdə və vaxtında ödəmək hər bir kəsin borcudur. Həç kəs qanunla nəzərdə tutulmuş əsaslar olmadan və qanunda göstərilmiş həcmdən əlavə vergilər və başqa dövlət ödənişləri ödəməyə məcbur edilə bilməz.

Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin 78.3, 85.4, 90.3 və 93.1.1-ci maddələrinin şərh edilməsinə dair” 2011-ci il 12 yanvar tarixli Qərarında qeyd olunmuşdur ki, vergiləri qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vaxtda və miqdarda ödəmək hər bir şəxsin konstitusiya vəzifələrindən biri olmaqla, dövlətin şərtsiz tələbi kimi bütün vergi ödəyicilərinə şamil olunur. Vergi ödəyicisinin bu vəzifəsində cəmiyyətin bütün üzvlərinin ictimai maraqları öz əksini tapmışdır. Buna görə dövlət yalnız vergi ödəyicilərinin deyil, həmçinin cəmiyyətin digər üzvlərinin də hüquq və qanuni mənafelərinin qorunması məqsədilə vergi hüquq münasibətlərini tənzimləmək sahəsində qanuni tədbirlər görmək hüququna və vəzifəsinə malikdir.

İşçinin əmək haqqından, ona ödənilən müavinətlərdən və digər vəsaitdən aparılan tutulmalardan biri də qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələrdir.

Vergi sistemi, vergilərin müəyyən edilməsi, ödənilməsi və yığılması qaydaları Vergi Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuşdur. Vergi Məcəlləsinin 2.4-1-ci maddəsinə əsasən, vergi azadolmalarının və güzəştlərinin verilməsi ilə bağlı müddəalar yalnız həmin Məcəllə ilə müəyyənləşdirilir. Həmin Məcəllədən başqa digər normativ hüquqi aktlarda, o cümlədən bu Məcəllənin 2.4-cü maddəsində (Vergi Məcəlləsinin 2.4.9-cu maddəsi istisna

olmaqla) göstərilən normativ hüquqi aktlarda vergi azadolmaları və güzəştləri ilə bağlı müddəalar nəzərdə tutula bilməz.

Əmək münasibətlərindən yaranan hansı ödəmələrin gəlir vergisindən azad edilməsi Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsi ilə müəyyən edilmişdir. Həmin normaya görə, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə ödənilən müavinətlər istisna olmaqla, dövlət müavinətləri, əvəzsiz dövlət köçürmələri, dövlət pensiyaları, dövlət təqaüdləri, hüquqi şəxsin, onun filialı və ya nümayəndəliyinin, habelə fərdi sahibkarın fəaliyyətinin ləğvi və işçilərin sayının və ştatların ixtisar edilməsi ilə əlaqədar olaraq əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işçilərə, habelə işçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərəsələrinə Əmək Məcəlləsinə müvafiq ödənilən təminatlar, habelə Azərbaycan Respublikasının qanunları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qərarları əsasında dövlət büdcəsinin vəsaiti hesabına fərdi birdəfəlik ödəmələr və ya maddi yardımlar gəlir vergisindən azad edilmişdir.

Göründüyü kimi, vergidən azad olunan gəlirlər sırasında əmək müqaviləsi işçi tərəfindən ləğv edilərkən işəgötürənin öz təşəbbüsü ilə işçiye ödədiyi müavinət nəzərdə tutulmamışdır.

Qeyd edilməlidir ki, Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsinə əsasən işəgötürənin ödədiyi və gəlir vergisindən azad edilən müavinətlərə, məhz Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 3-cü hissəsi ilə müəyyən olunmuş işdənçıxarma müavinətinin, həmçinin həmin maddənin 7-ci hissəsi ilə müəyyən edilən işçinin vəfatı ilə əlaqədar onun vərəsələrinə ödənilən müavinətin aid edilməsi onların xarakterindən və təyinatından irəli gəlir. Belə ki, əvvəldə də göstərilədiyi kimi, bu ödəmə işçinin iradəsi və təqsiri olmadan, habelə onun şəxsiyyəti ilə bağlı olmayan hallardan irəli gələrək işdən çıxarılması, eləcə də ölümü səbəbindən ailəsinin üzləşə biləcəyi maddi və mənəvi zərəri kompensasiya etmək məqsədi ilə qanunvericinin imperativ tələbi üzrə işəgötürən tərəfindən ödənilir. Bu ödəmələrin gəlir vergisindən azad edilən ödənişlər kateqoriyasına aid edilməsi dövlətin vətəndaşların layiqli həyat səviyyəsinin qayğısına qalması və sosial müdafiəsinin təmin edilməsi ilə bağlı vəzifəsinin icrasına yönəlmişdir.

İşçinin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işəgötürənin könüllü olaraq ödədiyi kompensasiya isə müqavilə azadlığı prinsipinə uyğun olaraq tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilmiş müqavilə şərti kimi çıxış edir.

Beləliklə, Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsi ilə fiziki şəxslərin gəlir vergisindən azad edilmiş gəlirlərinə əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “a” (müəssisə ləğv edildikdə), “b” (işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə) və 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin “e” (işçi vəfat

etdikdə) bəndləri ilə xitam verilən hallarda işəgötürən tərəfindən işçiyə ödənilən müavinətlər aid edilmişdir.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticəyə gəlir:

Konstitusiyanın 35 və 73-cü maddələrinin tələblərindən irəli gələrək, əmək müqaviləsi işçinin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən işəgötürən tərəfindən işçiyə könüllü şəkildə ödənilən vəsait (müavinət, kompensasiya və s.) hüquqi xarakteri və təyinatı baxımından Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsində müəyyən olunmuş işdənçıxma müavinətinə və Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş vergidən azad olunan gəlirlərə aid edilmir.

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

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35 və 73-cü maddələrinin tələblərindən irəli gələrək, əmək müqaviləsi işçinin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən işəgötürən tərəfindən işçiyə könüllü şəkildə ödənilən vəsait (müavinət, kompensasiya və s.) hüquqi xarakteri və təyinatı baxımından Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 4-cü hissəsində müəyyən olunmuş işdənçıxma müavinətinə və Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin 102.1.4-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş vergidən azad olunan gəlirlərə aid edilmir.

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