

## **Kazus**

Antanın 33 yaşı var. O, 11 ildir ki, toxuculuq sənayesində işləyir. Bir neçə il əvvəl, o, üç iş yoldaşına virusa (HIV) yoluxmaq şübhəsi olduğu ilə bağlı narahatlığını bildirib. Qısa müddət sonra analiz nəticəsində onun şübhələri öz təsdiqini tapıb. Bu söhbətdən bir neçə həftə sonra Antanın işəgötürəni həmin üç iş yoldaşından məktub alır və məktubda ərizəçinin AİDs virusuna yaxalanmış olduğu və onun işdən çıxarılmasının zəruri olduğu bildirilir. Ərizəçinin səhhəti ilə bağlı bu xəbər 70 nəfər işçisi olan şirkətdə yayılmağa başlayır. İşçi heyəti, onun işdən çıxarılması ilə bağlı müraciət edir. İşəgötürən işçilərlə danışmaq üçün həkim dəvət edir. O, görülməli olan qoruma tədbirlərini izah etmək yolu ilə onları sakitləşdirməyə çalışır. Bir neçə ay sonra şirkətin 33 işçisi direktora məktub göndərərək, onların “sağlamlığını qorumaq və işləmək hüquqlarını təmin etmək” məqsədilə Antanı işdən çıxarmağı tələb edirlər. Üç gün sonra Anta işdən çıxarılır və ona qanunla nəzərdə tutulan kompensasiya ödənilir. Anta, işdən çıxarmanın qanunsuzluğu ilə bağlı mülki qaydada məhkəməyə müraciət edir. Nəhayət, Ali Məhkəmə, işçinin müqaviləsinə xitam verilməsinin yanlış olmaması barədə qərar çıxarır və bunu onunla əsaslandırır ki, bu qərar işəgötürənin maraqlarına, yəni işçilər arasında harmonlu əməkdaşlığın təmin edilməsinə və ya şirkətin rahat şəkildə fəaliyyət göstərməsinə, “bu ifadənin həqiqi mənasında” müvafiq olub.

Sizcə bu iş Konvensiyanın tətbiqi dairəsinə daxildirmi? Pozuntunun baş verib vermədiyini aydınlaşdırın. **Əsaslandırma** ilə bağlı şərhləriniz.

*Hazırladı: İvana Roagna*