

**Azərbaycan Respublikasının  
Prezidenti yanında QHT-lərə  
Dövlət Dəstəyi Şurası**

**Vətəndaşların Əmək  
Hüquqlarını Müdafiə  
Liqası**

# **FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ**

- √ **Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları**
- √ **Fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmə vasitəsi ilə həlli yolları**
- √ **Fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmədən kənar vasitələrlə həlli yolları**

**BAKI-2011**

**Müəllif:** Sahib Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə çap edilmişdir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən “**Fərdi əmək mübahisələrinin həlli: Hüquqi və metodiki yardımların göstərilməsi**” layihəsi çərçivəsində hazırlanaraq çap olunmuşdur.

**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası**  
**E-mail:** [clrpl@clrpl.az](mailto:clrpl@clrpl.az); [sahib.mammadov@gmail.com](mailto:sahib.mammadov@gmail.com)  
**[www.clrpl.az](http://www.clrpl.az)**

İSBN: 978-9952-8037-5-4

© VƏHML

## MÜNDƏRİCAT

<b>QANUNVERİCİLİKDƏ FƏRDI ƏMƏK MÜBAHİSƏSİNİN ANLAYIŞI VƏ PREDMETİ .....</b>	<b>4</b>
Fərdi əmək mübahisəsinin anlayışı .....	5
Fərdi Əmək Mübahisəsinin predmeti .....	6
Fərdi əmək mübahisələrinin tərəfləri .....	11
İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün fərdi əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ .....	12
<b>FƏRDI ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ QAYDALARI .....</b>	<b>13</b>
Fərdi Əmək Mübahisələrinə Əmək Mübahisələri Komissiyalarında (ƏMK) baxılması .....	13
Fərdi əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinə dair razılaşmaların əmək müqaviləsində nəzərdə tutulması və ya işgötürənlə danışıqların aparılması .....	17
Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə təkbaşına tətilin keçirilməsi.....	20
Məhkəmələr vasitəsi ilə fərdi əmək mübahisələrinin həlli..	22
Fərdi əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə məhkəməyə müraciət üçün iddia müddətləri .....	23
Məhkəməyə müraciət üçün zəruri olan prosessual hərəkətlər .....	25
Məhkəmə xərcləri .....	27
Məhkəmə qərarlarının nəticələri .....	28
Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı qərarının və qətnamələrin icrası qaydaları.....	29
Məhkəmə qərarının icrasından sonra icraya dönüşün məhdudlaşdırılması .....	31

Əmək Məcəlləsilə müəyyən olunan fərdi əmək mübahisəsinin həlli qaydalarının şamil edilmədiyi şəxslər	31
<b>ƏLAVƏLƏR</b> .....	32
Əlavə 1. ƏMK haqqında əsasnamə (Azərbaycan Nümunəsi) .....	32
Əlavə 2. ƏMK haqqında əsasnamə (Rusiya Federasiyası) .....	41
Əlavə 3. İddia ərizəsinin nümunəsi .....	47

# QANUNVERİCİLİKDƏ FƏRDI ƏMƏK MÜBAHİSƏSİNİN ANLAYIŞI VƏ PREDMETİ

## **Fərdi əmək mübahisəsinin anlayışı**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin 3-cü hissəsinə görə “*Fərdi və kollektiv əmək mübahisələri qanunla müəyyənləşdirilmiş qaydada həll edilir*”. Konstitusiyanın 36-cı maddəsinin 1-ci hissəsinə görə “*hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətıl etmək hüququ vardır*”.

Əmək Münasibətlərində meydana gələn fərdi əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi, ümumiyyətlə fərdi əmək mübahisəsi hüququ əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində vacib təminatdır. Bu baxımdan Ölkə Konstitusiyasında fərdi əmək mübahisələrinin həllinin qanunvericiliklə tənzimlənməsi üçün əsas müəyyən edilmişdir. Bununla belə fərdi əmək mübahisələrinin geniş anlayışı, əmək mübahisələrinin formaları, onun həlli qaydaları və prosedurları, o cümlədən fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmədənəkar və məhkəmə vasitəsi ilə həlli qaydaları və prosedurları Əmək Məcəlləsi və digər qanunvericilik aktları və digər normativ hüquqi aktlar vasitəsi ilə müəyyən edilir.

Əmək Məcəlləsinin 44 və 45-ci fəsilləri fərdi əmək mübahisələri, tərəfləri, predmeti və həlli qaydaları ilə bağlı məsələlərin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı müddəalardan ibarətdir.

Əmək Məcəlləsinin 287-ci maddəsinə görə fərdi əmək mübahisələrinə belə anlayış verilmişdir: “*Fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan*

*və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır”.*

Fərdi əmək mübahisəsi işgötürənlə onunla əmək münasibətində olan, fərdi əmək mübahisəsində əmək münasibətində olmuş və işə qəbul olunmaq üçün müraciət etmiş şəxs arasında baş verə bilər.

### **Fərdi Əmək Mübahisəsinin predmeti**

Əmək Məcəlləsinin 288-ci maddəsinə görə fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə aşağıdakılar daxildir və belə mübahisələr yaranarkən Əmək Məcəlləsi vasitəsi ilə tənzimlənir:

- əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcmində müəyyən edilməsi;
- əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;
- əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;
- məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;
- intizam tənbehi verilməsi;
- əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- işçinin işgötürənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

- işəgötürənin işçiyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanunauyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;
- müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;
- istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyana görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi, habelə özəlləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi;
- əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.

Fərdi əmək mübahisələrinin əsasını işçi ilə işəgötürən və ya onun rəsmi təmsilçisi arasında yuxarıda göstərilən səbəblərdən biri və ya bir neçəsi mövcud olduqda başlaya bilər. Yuxarıda göstərilənləri ümumiləşdirsək praktikada işəgötürənlə işçilər arasındakı fərdi əmək mübahisələrinin aşağıdakı şəkildə qruplaşdırmaq olar:

- *İşə qəbul, işdə vəzifə və ya ixtisas və ya peşə üzrə dərəcənin və ya vəzifənin artırılması zamanı yaranan fərdi əmək mübahisəsi.*

Əmək Məcəlləsində işə qəbul olunmaq istəyən şəxslə hər hansı səbəbdən əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək fərdi əmək mübahisəsinə gətirə bilər. Belə olan halda işə qəbul olunmaq istəyən şəxs hesab edə bilər ki, imtina ayrı-seçkiliklə və ya

digər əsaslanmamış və subyektiv mülahizələrlə bağlıdır. Onun bu ehtimalı fərdi əmək mübahisəsinin başlanması üçün əsas ola bilər. Bununla belə ölkə praktikasında, o cümlədən məhkəmə praktikasında belə mübahisələrə baxılması geniş yayılmamışdır. Belə ki, belə mübahisələrin əksəriyyəti kifayət qədər sübutların olmaması səbəbindən işə qəbul olunmaq istəyən şəxsin xeyrinə həll olunmur.

Digər tərəfdən işə qəbul olunmaq arzusunda olan şəxsin əmək fəaliyyətinə işəgötürənlə fərdi əmək mübahisəsi ilə başlaması onun qəbul olunmaq istədiyi vəzifədə və gələcək karyerasında problemlərin əsasını qoyur və bu baxımdan praktikada işəgötürənin şəxsi işə qəbul etməkdən ən əsassız imtinası belə bir qayda olaraq fərdi əmək mübahisəsi yaratmır.

Vəzifə və karyera məsələləri ilə bağlı fərdi əmək mübahisələri də geniş yayılmamışdır. Belə hallar mövcud olduqda bir qayda olaraq işçi əvvəlki vəzifəsi ilə də üzülüşməli olur və ya sonradan onun işəgötürənlə münasibətlərinin davamlı pozulmasına gətirib çıxarır.

İşə qəbulun müsabiqə yolu ilə mövcud olduğu hallarda fərdi əmək mübahisəsinə başlamaq imkanları nisbətən genişdir. Müsabiqə komissiyasının qərarından məhkəməyə şikayət vermək və qərarın əsassız olmasını sübut etmək nisbətən asandır. Odur ki, belə fərdi əmək mübahisələri praktikada, o cümlədən məhkəmə praktikasında mövcuddur.

- *Əmək Müqaviləsinə xitam verilməsi.*

Ölkənin əmək sferasında mövcud olan praktika göstərir ki, işəgötürənlərin əksəriyyəti işçiləri maksimum asılı vəziyyətdə saxlamaq üçün onlarla əmək müqaviləsini ya ümumiyyətlə bağlamır və ya onlarla müddətli əmək müqaviləsi bağlayır.



Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinə görə *“əmək müqaviləsi qabaqcadan müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlana bilər”*.

Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü bəndinə əsasən *“Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda , bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır”*.

Həmin maddənin 5-ci bəndinə əsasən *“ Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir”*.

Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsində isə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması halları sadalanır. Həmin maddənin “f” bəndinə görə müddətli əmək müqaviləsi həmçinin *“tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə”* bağlana bilər.

İşçilərlə əmək münasibətlərini rəsmiləşdirən işəgötürənlər əmək müqaviləsi bağlayarkən bir sıra pozuntulara, o cümlədən müddətsiz əmək müqaviləsi əvəzinə müddətli əmək müqaviləsi bağlayır və nəticədə sonradan əmək münasibətlərinə xitam verilməsi halında fərdi əmək mübahisələri yaranır.

Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində əks olunan prinsip və qaydalara əməl olunduğu müəssisələrdə belə Əmək Müqavilələri (kontraktları) formal xarakter daşıyır. Əksəriyyət hallarda Əmək müqaviləsi (kontraktı) əslində işəgötürən tərəfindən birtərəfli qaydada təqdim olunur və çox hallarda işçi tərəfindən oxunmadan imzalanır.

Ən geniş yayılmış üsul isə Əmək Məcəlləsinin sonunda verilmiş nümunəvi formanın boş yerləri doldurularaq və işçiyə imzalatdırılmasıdır.

Monitoring nəticəsində müəyyən olunmuş və Əmək Müqaviləsi ilə bağlı olan pozuntular əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

-İşçi ilə əmək münasibətləri rəsmiləşdirilir və işçi ştat cədvəli üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqı alır, onun işə qəbulu əmrlə rəsmiləşdirilir, əmək kitabçasında qeydlər aparılır, aldığı əmək haqqından vergi və sosial ödəmələr tutulur və işçi əmək haqqında müvafiq olaraq sığortalanır. Lakin işçi ilə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlanmır.

-İşçilərlə Əmək Müqaviləsi (kontraktı) bağlanır, lakin bu sənəd formal xarakter daşıyır. Müqavilə qanunvericiliyin tələblərinə əməl olunmadan bağlanılır və işçinin əmək funksiyaları, əmək şəraitinin şərtləri və s. dəyişdirilərkən həmin müqavilələrə heç bir əlavə və düzəlişlər həyata keçirilmir. Müqavilənin surəti olmur və yalnız 1 nüsxədə tərtib olunur.

-Əmək müqaviləsində göstərilən əmək haqqı real əmək haqqından ciddi surətdə fərqlənir. İşçiyə müqavilədə aşağı əmək haqqı (adətən, Respublika üzrə müəyyən olunan minimum əmək haqqı miqdarında) təyin olunur və həmin miqdara uyğun olaraq sığortalanır. Belə müqavilələr «ikili mühasibatlıq» və ya «qara mühasibatlıq» ın tətbiq olunduğu iş yerlərində bağlanılır.

-Əmək Müqavilələri ölkə qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun olmayan şəkildə bağlanılır (əsasən xarici şirkətlər üçün xarakterikdir) və bu zaman işçinin Ölkə Konstitusiyasında və müvafiq qanunvericiliyində, eləcə də ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalarda əks olunmuş hüquqları məhdudlaşdırılır.

-İşin və ya göstərilən xidmətin davamlı xarakter daşmasına baxmayaraq Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü bəndinə zidd olaraq işçilərlə müvəqqəti əmək müqaviləsi

bağlanılır. Belə müqavilələrdə müddət adətən 3, 6 (bəzən hətta 1 ay) ay, yaxud 1 il göstərilir.

Görülən işin və ya göstərilən xidmətin əlamətləri əmək müqaviləsi bağlayaraq əmək münasibətlərinin yaradılmasını tələb etsə də, işçilərlə mülki-hüquqi müqavilələr bağlanılır. Belə müqavilələr işəgötürəni bir çox öhdəliklərdən azad edir<sup>1</sup>.

- *Tərəflərin birinin digərinə vurduğu zərərlə bağlı fərdi əmək mübahisələri.*

Əmək münasibətlərində ortaya çıxan fərdi əmək mübahisələri içərisində tərəflərin birinin digərinə vurduğu zərərlə bağlıdır. Əmək Məcəlləsinə görə işəgötürənin günahı səbəbindən işçiye dəyən maddi zərərə və onun sağlamlığına dəyən zərərə görə tam maddi məsuliyyət daşır.

Praktikada ən çox təsadüf edilən fərdi əmək mübahisələrindən biri də istehsalat zədələnməsi və peşə xəstəliyi səbəbindən işçinin sağlamlığını uzunmüddətli itirməsi və ya bu səbəbdən onun vəfat etməsi ilə bağlı zərərin ödənilməsi ilə bağlı ortaya çıxan mübahisələrdir.

Praktikada həmçinin məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi, əmək haqqının və ona əlavələrin ödənilməsi ilə bağlı yaranan fərdi əmək mübahisələri də mövcuddur.

### **Fərdi əmək mübahisələrinin tərəfləri**

Əmək Məcəlləsinin 289-cu maddəsinə görə “*Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir*”.

---

<sup>1</sup> Fərdi əmək mübahisələrinin həlli problemləri. Qanunvericilik və praktiki aspektlər. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı 2011

## **İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün fərdi əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ**

İşgötürənlə əmək münasibətlərində olan hər bir şəxsin öz pozulmuş və ya pozulması ehtimal olunan əmək hüquqlarının bərpası məqsədi ilə fərdi qaydada əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ vardır.

Əmək Məcəlləsinin 292-ci maddəsinə əsasən *“Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilən 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”*.

İşçi fərdi əmək mübahisəsinə özü və ya qanunvericiliyin müəyyən etdiyi qaydada vəkil etdiyi şəxs vasitəsi ilə başlaya bilər.

Məcəlləyə görə fərdi əmək mübahisəsinə işçinin işlədiyi vaxtdankənar zamanda baxılır. Bununla belə mübahisəyə işçinin işlədiyi vaxt ərzində baxıldıqda onun həm əsas, həm də əlavə iş yerində əmək haqqı saxlanılmalıdır.

## FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ QAYDALARI

Məcəllənin 292-ci maddəsində göstərilir ki, “*İşçi 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*”.

Məcəllədə fərdi əmək mübahisəsinin həlli yolları aşağıdakılar göstərilmişdir.

- Əgər müəssisədə kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuşdursa həmkarlar ittifaqları komitələri nəzdində əmək mübahisələrinə baxan komissiya yaradıla bilər. Fərdi əmək mübahisəsi yarandıqda işçi həmin komissiyaya müraciət edə bilər;
- İşçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində əmək mübahisəsinin məəcəllədə nəzərdə tutulmayan həlli yolları nəzərdə tutula bilər;
- İşçi məəcəllədə göstərilən şərtlərə əməl etməklə 1 aya qədər müddətdə təkbaşına tətillə təmin edilə bilər.
- Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə və Mülki Prosessual Məcəllənin tələblərinə əməl etməklə məhkəmələr vasitəsi ilə;

Göstərilən istənilən üsuldən istifadə etmədən işçinin birbaşa məhkəməyə şikayət etmək hüququ vardır. Göründüyü kimi fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün qanunvericilik qaydaları və prosedurlar müəyyən etmişdir.

### **Fərdi Əmək Mübahisələrinə Əmək Mübahisələri Komissiyalarında (ƏMK) baxılması**

*Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın*

*yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır (Əmək Məcəlləsi 294-cü maddə 2-ci hissə).*

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyaların yaradılmasına dair müddəa imperativ norma deyildir. Belə komissiyanın yaradılması işəgötürənlə əmək kollektivinin razılaşması əsasında və kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan hallarda yaradıla bilər.

Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsində Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın funksiya və səlahiyyətləri daha genişdir və onun yaradılması əmək kollektivi ilə işəgötürənin iradəsinin nəticəsi deyil normativ sənəd əsasında həyata keçirilir, baxmayaraq ki, belə komissiyanın tərkibi müəssisə adminstrasiyası ilə əmək kollektivi tərəfindən formalaşdırılır.

Əslində müəssisələrdə fəaliyyət göstərməli olan Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyaları məhkəmədən kənar orqan olmaqla fərdi əmək mübahisələrinin həllində ciddi rol oynaya bilər.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində Komissiyanın formalaşdırılması, tərkibi, səlahiyyətləri onun qərarlarının qüvvəsi ilə bağlı müddəalar yoxdur. Rusiya Federasiyasında isə belə komissiyaların fəaliyyəti ayrıca əsasnamə ilə tənzimlənir (Rusiya Federasiyasının Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyasının əsasnaməsi əlavədə verilir). Bununla belə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində belə komissiyanın fəaliyyət göstərdiyi halda fərdi əmək mübahisəsinə başlayan işçi öz arzusu ilə məhkəməyə deyil komissiyaya müraciət edə bilər. Əgər işçi ƏMK-ə müraciət edərsə onda məhkəməyə müraciət etmək üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulan prosessual müddətlər 1 aydan artaraq 3 ay olur.

Əgər Komissiyanın qərarı işçini və ya işəgötürəni təmin etməsə onda tərəflər məhkəməyə müraciət hüququndan istifadə edə bilərlər.

Beləliklə, hətta əmək kollektivlərində belə komissiyalar mövcud olsa belə onun qərarı son qərar deyildir və həm işçi, həm də işəgötürən tərəfindən mübahisələndirilə bilər.

Əmək Məcəlləsi imkan verir ki, müəssisələrdə Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın yaradılmasına təşəbbüsü işəgötürən və ya əmək kollektivi və ya onun adından çıxış edən həmkarlar ittifaqı təşkilatı irəli sürsün. Əmək Kollektivi və ya onu təmsil edən həmkarlar ittifaqı bunun üçün kollektiv danışıqlara başlamalı və belə komissiyanın yaradılmasına dair müddəanı kollektiv müqaviləyə daxil etməlidir.

İşəgötürən və əmək kollektivi Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın yaradılması şərtlərini, onun səlahiyyətlərini birbaşa kollektiv müqaviləyə də daxil edə bilər. Bununla belə ölkə praktikasında Əmək Mübahisələri üzrə Komissiya haqqında əsasnamələrin fəaliyyət göstərən sahələri mövcuddur. “Metal iş” Həmkarlar İttifaqları Federasiyası tərəfindən Əmək Mübahisələri üzrə Komissiya haqqında əsasnamə hazırlamışdır (əsasnamə əlavədə verilir).

Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın fəaliyyətinə dair əsasnamənin Nazirlər Kabinetinin qərarı ilə təstiq olunması daha məqsədəuyğun olardı.

Lakin belə komissiyaları bütün müəssisələrdə və bütün iş yerlərində yaratmaq bütün hallarda mümkün deyildir. Belə ki, işçilərinin sayı az olan kiçik və orta müəssisələrdə belə komissiyaları yaratmaq işçilərin say tərkibi imkan vermədiyi üçün mümkün deyildir. Cəmi bir neçə işçisi olan müəssisələrdə belə komissiyaları yaratmaq mümkün deyildir. Bununla belə bu cür komissiyalar sahələr üzrə yaradıla bilər. Bunun üçün müvafiq sahənin həmkarlar ittifaqları respublika komitələri ilə

həmin sahə üzrə nazirlik və ya işəgötürənlər asossasiyası arasında bağlanan kollektiv sazişlə tənzimləne bilər.

Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın müsbət cəhəti ilə yanaşı onun bir sıra çatışmamazlıqları da mövcuddur ki, bu da praktikada komissiyanın fərdi əmək mübahisələrini həll edən effektiv orqana çevrilməsinə imkan vermir.

Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın müsbət cəhəti ondan ibarətdir ki, işəgötürənlə işçi arasında başlanmış fərdi əmək mübahisəsi müəssisədən kənara çıxmır və işəgötürənin nümayəndələrinin iştirakı ilə həll edilir. Mübahisənin belə həlli sonradan işəgötürənlə işçi arasında münasibətlərin normallaşmasına gətirib çıxarır. Komissiyanın fərdi əmək mübahisələrin həlli zamanı zəif tərəfi ondan ibarətdir ki, bütün hallarda belə komissiyalar paritet əsaslarla yadılır və bir qayda olaraq işəgötürəni neçə nəfərin təmsil etməsindən asılı olmayaraq onlar vahid səsle çıxış edir və işəgötürənin iradəsinə uyğun hərəkət edirlər. Bu isə mübahisənin həllini düyünə salır və nəticədə işçi komissiyanın qərarını tanımır və məhkəməyə müraciət edir. Belə olan halda işçilər hətta belə komissiyaların fəaliyyət göstərdiyi müəssisələrdə belə bu mexanizmdən həvəslə istifadə etməzlər və birbaşa məhkəməyə müraciət edirlər.

Bütün hallarda müəssisələrdə Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyaların fəaliyyəti müsbət hadisədir və iş yerlərində sosial dialoqun mövcudluğunun əlamətlərindən biridir.

Praktikada bəzən işçi pozulmuş hüquqlarının bərpası məqsədi ilə digər dövlət orqanlarına, o cümlədən Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə şikayət verir. Nəzərə almaq lazımdır ki, Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə və digər orqanlara verilən şikayət zamanı məhkəməyə müraciət üçün müəyyən edilən müddətlər saxlanılmır.



## **Fərdi əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinə dair razılaşmaların əmək müqaviləsində nəzərdə tutulması və ya işəgötürənlə danışıqların aparılması**

*Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər (Əmək Məcəlləsi 294-cü maddə 3-cü hissə).*

Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli ilə bağlı Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmayan yollarla həlli ilə bağlı hər hansı birbaşa tələb yoxdur. Bununla belə 43-cü maddənin

“g” bəndinə əsasən əmək müqaviləsində “tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar” nəzərdə tutula bilər. Bu baxımdan əmək müqaviləsi bağlanarkən işəgötürənlə işçi fərdi əmək mübahisəsinin yaranacağı hallarda onun Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmayan yollarla həllinə dair müddəalar daxil edə bilərlər. Lakin bu zaman əmək müqaviləsinə daxil edilən bu müddəalar Əmək Məcəlləsinə zidd olmamalı və tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini pozmamalıdır.

Eyni zamanda fərdi əmək mübahisəsi yaranarkən effektiv alət kimi işəgötürənlə fərdi qaydada və ya həmkarlar ittifaqları vasitəsi ilə danışıqlar aparmaqdır. Effektiv danışıqlar fərdi əmək mübahisəsinin həllində müsbət rol oynaya bilər.

İşçi fərdi əmək mübahisəsi yaranarkən işəgötürənlə bilavasitə görüşməklə danışıqlar apara bilər. Digər halda əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqı komitəsi varsa, onda belə danışıqlar həmkarlar ittifaqı komitəsinin vasitəçiliyi ilə və ya onun vasitəsi ilə həyata keçirilə bilər. Danışıqlarda

kompromisin əldə olunması fərdi əmək mübahisəsinin birdəfəlik həll olunması üçün ciddi zəmin yaradır. Məhkəmə vasitəsi ilə fərdi əmək mübahisələrinin həlli sonradan işəgötürənlə işçi arasında münasibətlərin davamlı pozulmasına və “soyuqlaşmasına” gətirdiyi halda danışıqlar yolu ilə mübahisənin həlli sonradan münasibətlərin normallaşmasına və “istiləşməsinə” gətirə bilər. Bu baxımdan istənilən fərdi əmək mübahisəsində danışıqlar yolundan istifadəyə cəhd edilməsi məqsədəuyğundur.

Danışıqlar aparmaq üçün işəgötürənlə bilavasitə görüşmək mümkün deyildirsə və ya məqsədəuyğun deyildirsə bu zaman işçi işəgötürənə yazılı şəkildə müraciət edə bilər. Yaxşı olardı ki, işçi yazılı müraciət etdikdə bunu rəsmi qaydada həyata keçirsin. Müraciətin iki nüsxədə hazırlanması və qeydiyyatdan keçirilməsi də zəruridir. Belə müraciətin surətinin işçidə qalması gələcəkdə fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmə vasitəsi ilə həlli zamanı da istifadə edilə bilər.

Bir sıra ölkələrin qanunvericiliyində fərdi əmək mübahisəsi yaranarkən danışıqlar metodundan istifadə olunması vacib və mütləq vasitə kimi nəzərdə tutulur. Məsələn, Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsinin 385-ci maddəsində göstərilir ki, “Fərdi əmək mübahisəsinə Əmək Mübahisələri Komissiyasında o zaman baxılır ki, işçi bilavasitə özü və ya nümayəndəsi vasitəsi ilə işəgötürənlə danışıqlar zamanı nəticə əldə olunmasın” Göründüyü kimi Rusiya Federasiyasında fərdi əmək mübahisəsinin Əmək Mübahisələri Komissiyasında baxılması üçün şərtlərdən biri də işçinin işəgötürənlə mübahisənin həlli üçün danışıqlar aparmasıdır. Yəni işçi Əmək Mübahisələri Komissiyasına və məhkəməyə yazılı ərizə təqdim etməzdən əvvəl bütün zəruri tədbirləri, o cümlədən işəgötürənlə fərdi əmək mübahisəsinin danışıqlar yolu ilə həlli ilə bağlı hərəkətləri həyata keçirməlidir.

Əlbətdə şəxsin məhkəməyə birbaşa müraciət hüququnun hər hansı formada məhdudlaşdırılması Azərbaycan

Respublikasının Konstitusiyasına və müvafiq qanunvericilik aktlarına ziddir, lakin işçinin bütün hallarda seçim etmək hüququ vardır və onun fərdi əmək mübahisəsini həll etmək üçün danışıqlar yolundan istifadə etməsi məqsədəuyğundur.

Digər tərəfdən əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı fəaliyyət göstərirsə işçi həmçinin, həmkarlar ittifaqının fərdi əmək mübahisənin həllinə iştiraka cəlb edə bilər. Həmkarlar ittifaqları haqqında qanunvericilik həmkarlar ittifaqlarına öz üzvlərinin sosial iqtisadi hüquqlarını müdafiə etmək üçün müvafiq səlahiyyətləri nəzərdə tutur.

Əlbətdə istər həmkarlar ittifaqı təşkilatı, istərsə də Əmək Mübahisələrinə baxan Komissiyalar yaxşı halda nisbətən iri müəssisələrdə fəaliyyət göstərir. Cəmi bir neçə işçisi olan müəssisələrdə işçi belə alətlərdən istifadə etmək imkanında deyildir. Lakin onun işgötürənlə bilavasitə danışıqlar aparmaq və ona müraciət etmək imkanı qalır.

İşçi həmçinin məhkəməyə müraciət müddətlərini buraxmadan Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə də müraciət edə bilər. Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti əmək sferasında əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən ixtisaslaşmış qurumdur və onun işçinin əmək hüquqlarının pozulması halında konkret tədbirlər görmək səlahiyyəti vardır.

Əmək Məcəlləsində həmçinin fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə vasitəçilərin xidmətindən istifadə etmək hüququ nəzərdə tutulur. Məsələn, işçi fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə təkbaşına tətill hüququnu həyata keçirərkən, o istənilən vaxt tətillə dayandırılıb vasitəçinin xidmətindən istifadə edə bilər.

Bununla belə qeyd olunmalıdır ki, ölkənin əmək sferasında təşəkkül tapmış hazırkı praktika fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmədən kənar yollarla həlli sahəsində o qədər də geniş deyildir. Bir çox iş yerlərində sosial partnyorluğun olmaması, iş yerlərində korporativ sosial məsuliyyəti nəzərdə tutan

sənədlərin olmaması, fərdi əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan və ya Məcəllə ilə tənzimlənməyən mexanizmlərin yaradılması prosesi zəifdir. Lakin müasir idarəetməyə dair tələblər belə mexanizmlərin yaradılmasını zəruri etdi.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi fərdi əmək mübahisələrinin istənilən vasitələrdən istifadə etməklə həllinə cəhdlər, o cümlədən danışıqlar yolundan istifadə o zaman səmərəli ola bilər ki, işçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətləri hüquqi baxımdan rəsmiləşdirilmiş olsun. İşçi ilə işəgötürən arasında yazılı əmək müqaviləsinin olmadığı və əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilmədiyi iş yerlərində fərdi əmək mübahisələrinin həlli vasitələri də məhdud olur. Bu baxımdan işçilər ilk növbədə işlədikləri müəssisədə işəgötürənlə əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsinə səy göstərməlidirlər.

### **Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə təkbaşına tətillin keçirilməsi**

Əmək Məcəlləsində fərdi əmək mübahisəsinin həlli qaydası kimi işçinin təkbaşına tətill etmək hüququ əks olunmuşdur. Əmək Məcəlləsinin 295-ci maddəsinin 1-ci bəndinə görə *“Pozulmuş hüququnun bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə aid olan müvafiq məsələnin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə müraciət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətill edə bilər”*.

Məcəlləyə görə işçinin təkbaşına tətill etmək hüququnu işəgötürən hər hansı üsul və ya vasitə ilə məhdudlaşdırma bilməz. Eyni zamanda təkbaşına tətill edən şəxsin də tələblərini

müdafiə etmək üçün təkbaşına tətlinə əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının qoşulması çağırışı ilə çıxış etməməlidir. Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı işçinin tələblərinin əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər.

Əgər işəgötürən hesab etsə ki, işçi fərdi əmək mübahisəsini həll etmək üçün təkbaşına tətillik etməsi əsassız və qanunsuzdur, bu zaman o məhkəməyə müraciət edə bilər.

Məhkəmənin işçinin fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə həyata keçirdiyi təkbaşına tətillik qanunsuz və əsassız hesab etməsə, onda işəgötürənin həmin işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz.

İşçi təkbaşına tətillik dayandıraraq işi davam etdirə və fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə məhkəməyə iddia verə bilər. Təkbaşına tətillik müddətində tərəflər Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan vasitəçilik üsullarından istifadə edə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 283-cü maddəsinə əsasən işəgötürən fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə tətillik etdiyi günlər üçün işçiyə əmək haqqı ödəyə bilər. Bununla belə əmək haqqının ödənilib ödənilməməsi işəgötürənin mülahizəsindən asılıdır və mübahisə predmeti ola bilməz.

İşçinin tətillik hüququ Konstitusiyaya və Əmək Məcəlləsində əks olunsada nəzərə almaq lazımdır ki, qanunvericilik bu hüququ həyata keçirilməsinə ciddi şərait yaratmır. Xüsusən təkbaşına tətillik etməklə bağlı Əmək Məcəlləsi qayda və prosedurları tam tənzimləmir. Praktikada təkbaşına tətillik edən işçilərin hər hansı bir məhkəmə qərarı olmadan işdən azad edilməsi halları vardır. Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin 295-ci maddəsinə görə “*Təkbaşına tətillik edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul*

*edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər”.*

Müddəadan görünür ki, işçinin fərdi əmək mübahisəsini həll etmək üçün təkbaşına tətill hüququndan istifadə etməsi onun iş yerini itirməsi ilə nəticələnməyə bilər. Bu baxımdan fərdi əmək mübahisəsinin həlli vasitəsi kimi təkbaşına tətill etmək risklidir və bu baxımdan digər vasitələrdən istifadə edilməsi daha məqsədəuyğundur.

### **Məhkəmələr vasitəsi ilə fərdi əmək mübahisələrinin həlli**

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 60-cı maddəsində göstərilir ki, *“Hər kəsin hüquq və azadlıqlarının məhkəmədə müdafiəsinə təminat verilir. Hər kəs dövlət orqanlarının, siyasi partiyaların, həmkarlar ittifaqlarının və digər ictimai birliklərin, vəzifəli şəxslərin qərar və hərəkətlərindən (yaxud hərəkətsizliyindən) məhkəməyə şikayət edə bilər”.*

Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinə əsasən fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələrdə baxılır. Lakin yuxarıda şərh olunduğu kimi fərdi əmək mübahisəsinin tərəfləri mübahisənin məhkəmədən kənar həlli üsullarından da istifadə edə bilərlər. Lakin bütün hallarda birbaşa məhkəməyə müraciət etmək hüququ saxlanılır.

Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə məhkəməyə müraciət, işçinin və ya onu təmsil edən tərəfin (məsələn, həmkarlar ittifaqı komitəsinin) işəgötürənin onun əmək funksiyalarını yerinə yetirməsi ilə bağlı hərəkət və ya hərəkətsizliyi ilə razılaşmamasının nəticəsidir. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi işçi və ya onu təmsil edən nümayəndə məhkəməyə yaranmış fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı və ya əgər fərdi əmək mübahisəsinə əmək mübahisəsi komissiyası baxmışdırsa, onun qərarı ilə razılaşmayaraq verilir.

Fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı məhkəməyə müraciət aşağıdakı subyektlərdən daxil ola bilər:

- Hər hansı işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan və ya olmuş işçi tərəfindən.

İşçi tərəfindən verilən iddianın əsasını aşağıdakılar təşkil edə bilər:

-əmək müqaviləsinə hər hansı səbəbdən xitam verilməsinə görə işçinin iş bərpa olunması ilə bağlı;

-Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı qərara dəyişikliklərin edilməsi (məsələn, maddənin düzgün tətbiq olunmaması və ya əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydalarının pozulması səbəbindən);

-Əmək haqqı üzrə ödənişlərlə bağlı;

-Sağlamlığa vurulan zərərin əvəzinin ödənilməsi ilə bağlı;

-Əmək Məcəlləsində göstərilən digər hallarla bağlı.

- İşə qəbul edilmək üçün müraciət etmiş şəxs tərəfindən.
- İş yerində ayrı-seçkilik və müxtəlif qısnamalara məruz qalan işçi tərəfindən;
- İşəgötürən tərəfindən

İşəgötürən tərəfindən işçiyə qarşı iddianın verilməsi əsasən işçinin kommersiya sirrini pozması, işəgötürənin əmlakına qəsd etməsi və s. hallarda zərər vurması ilə bağlı olur.

Bu vəsaitdə işəgötürənin işçiyə qarşı məhkəməyə iddia verməsi ilə bağlı şərtlərə yer ayrılır.

### **Fərdi əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə məhkəməyə müraciət üçün iddia müddətləri**

Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə məhkəməyə iddianın verilməsi üçün Əmək Məcəlləsində müddətlər müəyyən edilmişdir. Bu müddətlərə əməl etmək olduqca vacibdir. Əks halda üzürlü səbəb olmadan məhkəməyə müəyyən olunmuş müddətlər başa çatdıqdan sonra verilən iddialara baxılmır.

Əgər işçi müəssisədə fəaliyyət göstərən Əmək Mübahisələrinə baxan Komissiyaya müraciət etməyibsə onda *“qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər”*.

**Hüquqlarının pozulmasının aşkar edildiyi gün.** Məhkəmə praktikasında *“hüquqlarının pozulmasını aşkar edildiyi gün”*lə bağlı çoxsaylı anlaşılmazlıqlar ortaya çıxır. Baxmayaraq ki, Əmək Məcəlləsi buna nisbətən dəqiq anlayış verir. Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinə əsasən *“Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vəərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür. İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir”*

Diqqət yetirmək lazımdır ki, istehsalat zədələnməsi və ya peşə xəstəliyi ilə bağlı işçinin sağlamlığına dəymiş zərərin ödənilməsi ilə bağlı məhkəməyə iddia verilməsi üçün müddətlər müəyyən edilmir. Bu o deməkdir ki, işçi sağlamlığına dəyən zərərin əvəzini tələb etmək üçün məhkəməyə istənilən vaxt müraciət edə bilər.

Qeyd: Praktikada belə hallar olur ki, işəgötürən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam verir, lakin bununla bağlı işçiyə zəruri sənədləri, o cümlədən əmək kitabçasını, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmrin surətini təqdim etmir. Burada məqsəd işçinin məhkəməyə müraciət etməsinin qarşısını almaqdır. Belə halda şəxsin məhkəməyə iddia verməsi zəruridir. İşçi iddiasında işəgötürənin onunla faktiki olaraq əmək münasibətlərinə xitam verməsini göstərməklə, həmçinin həmin sənədlərin məhkəmə vasitəsi ilə istənilməsini tələb edə bilər.



Digər ciddi problem işəgötürənlə işçi arasında əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməməsi ilə bağlıdır. Əmək münasibətlərinin faktiki mövcud olmasına baxmayaraq işçi ilə əmək müqaviləsi bağlanmamışdırsa, bu işçinin məhkəməyə iddia vermək hüququnu məhdudlaşdırmır. Sadəcə belə halda işçi həmçinin həmin müəssisədə işləməsi, aldığı əmək haqqının miqdarını da təstiq edən sübutlar təqdim etməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 296-cı maddəsinə görə *“pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər”*.

Məcəllədə göstərilən müddətlər yalnız üzürlü səbəblər olduqda uzadıla bilər. Üzürlü səbəb dedikdə Məcəllədə iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarda məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülməsi halları qəbul olunur. Belə olan halda mübahisəyə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

**Qeyd:** *Bu maddənin altıncı hissəsində iddiaçının «yaxın qohumu» dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qudaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini hakim üzürlü hal hesab edə bilər.*

## **Məhkəməyə müraciət üçün zəruri olan prosessual hərəkətlər**

Fərdi əmək mübahisəsi zəminində işçi məhkəməyə iddia təqdim etməlidir. İddianın forması, ona əlavə olunan sənədlərə

dair tələblər Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsində əks olunur.

Mülki Prosesual Məcəllənin 149 və 150 –ci maddələri ilə müəyyən olunur:

**M a d d ə 1 4 9 . İddia ərizəsinin forması və məzmunu**

149.1. İddia ərizəsi məhkəməyə yazılı şəkildə verilir. O, iddiaçı və ya onun bunu imza etməyə səlahiyyəti olan nümayəndəsi tərəfindən imzalanır.

149.2. Ərizədə aşağıdakılar göstərməlidir:

149.2.1. ərizənin verildiyi məhkəmənin adı;

149.2.2. işdə iştirak edən şəxslərin adları, onların poçt ünvanları;

149.2.3. iddiaçının və ya ərizəçinin tələbi, onların öz tələblərini əsaslandırdıqları hallar, iddia bir neçə cavabdehə verildikdə isə onların hər birinə qarşı yönələn tələb;

149.2.4. müqavilə ilə və ya həmin kateqoriya işlər üçün qanunla bu, nəzərdə tutulmuşsa, cavabdehlə mübahisənin məhkəməyə qədər (pretenziya) qaydada nizama salınmasına riayət edilməsinə dair məlumat;

149.2.5. ərizəyə əlavə edilən sənədlərin siyahısı.

149.3. İddiaçı bir-biri ilə bağlı olan bir neçə tələbi bir iddia ərizəsində birləşdirməyə haqlıdır.

149.4. Ərizədə mübahisənin düzgün həll edilməsi üçün zəruri olan digər məlumatlar, həmçinin, iddiaçının vəsatətləri də göstərilir.

**M a d d ə 1 5 0 . İddia ərizəsinə əlavə edilən sənədlər**

150.0. İddia ərizəsinə aşağıdakı sənədlər əlavə edilir:

150.0.1. Cavabdehlərin və üçüncü şəxslərin sayına görə iddia ərizəsinin surətləri;

150.0.2. dövlət rüsumunun ödənilməsi haqqında sənəd;

150.0.3. nümayəndənin səlahiyyətlərini təsdiq edən etibarnamə və ya digər sənəd;

150.0.4. iqtisadi mübahisələr üzrə işdə iştirak edən digər şəxslər tərəfindən iddia ərizəsinin surətinin və ona əlavə edilmiş sənədlərin alınması haqqında sənəd;

150.0.5. iddiaçının öz tələblərini əsaslandırıdığı hallara dair sənədlər, əgər bu sənədlərin surətləri cavabdehlər və üçüncü şəxslərdə yoxdursa, onlara verilmək üçün bu sənədlərin surətləri;

150.0.6. onun mübahisələndirildiyi halda, normativ aktın mətni;

150.0.7. müqavilə ilə və ya həmin kateqoriya mübahisələr üçün qanunda bu nəzərdə tutulmuşsa, cavabdehlə mübahisənin məhkəməyə qədər və ya pretenziya qaydasında nizama salınmasına riayət edilməsini təsdiq edən sənəd.

## **Məhkəmə xərcləri**

Əmək Məcəlləsinin 1999-cu ildə qəbul olunmuş variantında fərdi əmək mübahisələri üçün məhkəməyə müraciət edərkən dövlət rüsumu ödənilmirdi. Sonradan edilən bir neçə dəyişikliklə məhkəmə xərclərinin əvvəlcədən ödənilməsi tələb olunmurdu. Hazırda isə ümumiyyətlə 298-ci maddə Məcəllədən çıxarılmışdır. Bu isə o deməkdir ki, fərdi əmək mübahisəsi üzrə iddia verilərkən mülki iddiaların verilməsindəki ümumi prinsiplər tətbiq olunur.

Məcəlləyə görə iddiada pul tələbinə hər hansı miqdar məhdudluğu qoyula bilməz.

## Məhkəmə qərarlarının nəticələri

**Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri.** Əmək Məcəlləsinin 300-cü maddəsinə görə “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.

İşəgötürən və işçi fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində qarşılıqlı razılıqla yazılı barışıq sazişi bağlayarlarsa, hakim tərəflərin həmin sazişlə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasının təmin edilməsi barədə qərardad qəbul edir”.

***Qeyd:** Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş «dəymiş zərərin məbləği» dedikdə işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.*

## **Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı qərarının və qətnamələrin icrası qaydaları**

Əmək Məcəlləsinin 301-ci maddəsinə əsasən fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı məhkəmənin çıxardığı qərarla başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, onda o qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən dərhal icra edilməlidir. Bu o deməkdir ki, birinci instansiya məhkəməsinin qərarı (qətnaməsi) Mülki Prosessual Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müddətdən sonra qüvvəyə minir. Bu müddət qərarın (qətnamənin) tərəflərə təqdim edilməsindən sonra bir ay təşkil edir. Lakin cavabdeh tərəf apellyasiya şikayəti verərsə onda birinci instansiya məhkəməsinin qərarı apellyasiya instansiyasının qərarından asılı olaraq qüvvəyə minir. Yəni Apellyasiya məhkəməsi qərarı qüvvədə saxlasa, qismən qüvvədə saxlasa və ya ləğv edib mahiyyəti üzrə başqa qərar qəbul etsə onda həmin qərar tətbiq edilir.

Əgər birinci instansiya məhkəməsinin qərarı (qətnaməsi) işçini təmin etmirsə onda o qərarı (qətnaməni) əldə etdikdən 1 ay müddətində birinci instansiya məhkəməsi vasitəsi ilə apellyasiya şikayəti verə bilər.

Apellyasiya məhkəməsinin qərarı tərəflərə təqdim edilən andan icra olunmalıdır.

Əgər apellyasiya məhkəməsinin qərarı işçini təmin etmirsə o kassasiya qaydasında Ali Məhkəmənin Mülki İşlər üzrə Məhkəmə Kollegiyasına şikayət verə bilər.

Ali Məhkəmənin Mülki İşlər üzrə Məhkəmə Kollegiyasının qərarı işçini təmin etmədikdə o, Ali Məhkəmənin Plenumuna əlavə kassasiya şikayəti verə bilər. Lakin artıq Ali Məhkəmənin Mülki işlər üzrə Məhkəmə Kollegiyasının Qərarı çıxdıqdan sonra şəxs 6 ay müddətində İnsan Hüquqları üzrə Avropa Məhkəməsinə şikayət verə bilər. Lakin bu zaman nəzərə almaq lazımdır ki, Avropa Məhkəməsi sosial iqtisadi və mədəni hüquqların pozulması ilə bağlı şikayətlərə baxmır.

İstisna mülkiyyət hüquqları təşkil edir ki, bu da İnsan Hüquqlarının və Əsas Azadlıqların Müdafiəsinə dair Avropa Konvensiyasına əlavə olunan 1 sayılı Protokolun 1-ci maddəsi ilə tənzimlənir.

Əmək hüquqları pozulmuş şəxs yalnız bu halda Avropa Konvensiyasının 6-cı maddəsinin -ədalətli məhkəmə hüququnun pozulması ilə əlaqədar İnsan Hüquqları üzrə Avropa Məhkəməsinə şikayət verə bilər. Şəraitdən asılı olaraq şikayət zamanı Konvensiyanın 13 və 14-cü maddələrinə də istinad etmək olar.

Əgər işçi hesab etsə ki, onun əmək hüquqlarının pozulması hər hansı normativ hüquqi aktın tətbiq edilməsi ilə bağlıdır və bu akt onun konstitusion hüquqlarını pozur, bu zaman o daha bir hüquq müdafiə mexanizmindən istifadə edə bilər. Bu mexanizm də konstitusiya Məhkəməsinə şikayət verməkdən ibarətdir.

Lakin məhkəməyə iddia verən hər kəs yadda saxlamalıdır ki, pozulmuş hüquqların təmin olunmasında məhkəmə ən effektiv mexanizm olsa da belə, ondan istifadə etməyin bir sıra çətinlikləri vardır. Belə ki, məhkəməyə iddia və şikayətlər qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olaraq hazırlanmalıdır, ikincisi iddia və şikayətlər hüquqi baxımdan savadlı və məntiqli olmalıdır, üçüncüsü yaxşı olar ki, məhkəmədə vəkilin xidmətindən istifadə edilsin. Nəzərə almaq lazımdır ki, Ali Məhkəməyə və Konstitusiya Məhkəməsinə şikayət yalnız vəkillər kollegiyasının üzvü olan vəkil vasitəsi ilə verilməlidir.

Məhkəmə prosesləri həmçinin məhkəmə xərcləri tələb edir. Odur ki, məhkəməyə müraciət etmək istəyən hər bir kəs, əvvəlcədən şanslarını düzgün qiymətləndirməlidir.

## **Məhkəmə qərarının icrasından sonra icraya dönüşün məhdudlaşdırılması**

Əmək Məcəlləsinin 302-ci maddəsinə əsasən fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dönüşə məhdudiyyət qoyulmuşdur. Maddədə göstərilir ki, “Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən 6 ay keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz. Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının dönüşünə, bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər”.

***Qeyd:** «İcra dönuş» dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, qərarının icraya yönəldilməməsi, icraya yönəldilmiş qətnamənin, qərarın icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafeələrinin əmək mübahisəsi ilə əlaqədar iddia verilən andakı vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir.*

## **Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən olunan fərdi əmək mübahisəsinin həlli qaydalarının şamil edilmədiyi şəxslər**

Əmək Məcəlləsinin 303-cü maddəsinə görə “Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir”.

# ƏLAVƏLƏR

## Əlavə 1.

### ƏMK haqqında əsasnamə (Azərbaycan Nümunəsi)

#### **Müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların həmkarlar ittifaqları komitələri nəzdində Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması haqqında<sup>2</sup>**

#### **Ə S A S N A M Ə**

#### **I. Ümumi müddəalar**

1.1. Fərdi əmək mübahisələri - işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin (kontraktın), kollektiv əmək müqaviləsinin (sazişin) şərtlərinin, əmək qanunvericiliyinin tətbiqi zamanı anlaşılıqlı danışıqlar yolu ilə aradan qaldırıla bilinməyən, Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələri orqanlarında araşdırılmalı olan və yalnız normativ - hüquqi və ya lokal aktlar ilə həll edilən fikir ayrılığıdır.

1.2. İşçinin məhkəməyə müraciət etmək hüququ saxlanılmaqla müəssisələrin kollektiv müqaviləsində nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqı komitəsinin nəzdində məhkəməyə qədər əmək mübahisələri komissiyaları yaradılır. (FƏMK)

1.3. HİK nəzdində FƏMK-nin yaradılması və fəaliyyət qaydası qüvvədə olan Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə müvafiq olaraq tərtib edilmiş, Federasiyanın İcraiyyə

---

<sup>2</sup> Azərbaycan Metal İşçiləri Həmkarlar İttifaqı Federasiyası tərəfindən hazırlanmışdır



komitəsində təsdiq edilmiş Əsasnamə ilə nizama salınır. Əsasnamə kollektiv müqaviləyə əlavə olunur.

1.4. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası əmək mübahisələrini həll edərkən Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasını, Azərbaycan Respublikası Qanunlarını, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamlarını, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamlarını, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin və digər nazirliklərin, dövlət, idarə və komitələrin, Şirkətlərin normativ-hüquqi aktlarını, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının, Metal işçiləri həmkarlar ittifaqı Federasiyasının müvafiq qərarlarını və tövsiyyələrini, müəssisənin kollektiv müqaviləsini, digər lokal aktları və bu Əsasnaməni rəhbər tutur.

1.5. İşçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən üç ay ərzində müəssisənin fərdi əmək mübahisələri komissiyasına müraciət edə bilər.

1.6. Fərdi əmək mübahisələri komissiyalarında fərdi əmək mübahisələri üzrə tələblərin məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyət qoyulması yol verilməzdir.

1.7. Fərdi əmək mübahisələri komissiyalarında fərdi əmək mübahisələri üzrə işlərə pulsuz baxılır və heç bir tərəfdən rüsum ödənilməsi tələb olunmur.

1.8. Fərdi əmək mübahisələrində işgötürən, onun şəxsində müəssisənin direktoru, yaxud onun vəkil etdiyi səlahiyyətli nümayəndəsi bir tərəf, bu müəssisə ilə əmək münasibətində olan həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvü, yaxud onun adından vəkil etdiyi şəxs digər tərəf kimi çıxış edir.

## **II. Əsasnamənin təyinatı**

2.1. Müəssisənin fərdi əmək mübahisələri komissiyasında həmkarlar ittifaqı üzvü olan işçilərin aşağıdakı fərdi əmək mübahisələrinə baxılır:

- a) əmək müqaviləsinin (kontraktın) dəyişdirilməsi;
- b) əmək müqavilələrində (kontraktlarında) nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- v) əmək normalarının, həmçinin iş həcminin müəyyən edilməsi;
- q) əmək haqqının, həmçinin iş həcminin: digər ödəmələrin müəyyən edilməsi, hesablanması və ödənilməsi;
- ğ) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;
- d) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi, məzuniyyət üçün pul əvəzinin hesablanması və ödənilməsi;
- e) intizam tənbehinin verilməsi;
- ə) əmək müdafiəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- ж) işçinin işəgötürənə vurduğu maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- z) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan zərərə görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- i) əmək müqavilələrinin (kontraktların), habelə kollektiv müqavilələrin (sazişlərin) şərtlərinin, əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi;

Bu Əsasnamənin 2.2 bəndində göstərilən məsələlərə dair mübahisələr istisna edilməklə fərdi əmək mübahisələri komissiyası fərdi əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və bu müqaviləyə əlavə edilmiş qaydaların, əsasnamələrin, təlimatların əmək qanunvericiliyinə dair digər normaların pozulması ilə əlaqədar olan fərdi əmək mübahisələrinə baxa bilər.

2.2. Müəssisənin fərdi əmək mübahisələri komissiyası aşağıdakı məsələlərə dair mübahisələrə baxa bilməz:

- a) bu müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvü olmayan işçilərin və ya şəxslərin əmək mübahisələrinə;

b) Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq bilavasitə rayon (şəhər) xalq məhkəməsində və ya yuxarı orqanlarda baxılmalı olan fərdi əmək mübahisələrinə;

v) dövlət ictimai sığortası üzrə müavinətlərin və pensiyaların hesablanması, təyin edilməsi və ödənilməsi, bu müavinətlərin və pensiyaların təyin edilməsi üçün iş stajının hesablanması ilə əlaqədar mübahisələrə;

q) mənzil sahələrinin verilməsi və bölüşdürülməsi, habelə işçilərin məişət ehtiyaclarının ödənilməsi ilə əlaqədar mübahisələrə;

Fərdi əmək mübahisələri komissiyası baxılması başqa qaydada müəyyən edilmiş digər fərdi əmək mübahisələrinə də baxa bilməz.

2.3. Dövlət orqanlarının, silahlı birləşmələrin, məhkəmə, prokurorluq orqanlarının, o cümlədən xidməti xüsusi nizamnamələrlə və ya əsasnamələrlə tənzimlənən digər dövlət orqanlarının qulluqçularının əmək mübahisələrinə baxılarkən bu Əsasnamənin müəyyən etdiyi qaydalar tətbiq edilmir.

2.4. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası müvafiq olaraq vəzifəyə seçilən və ya təyin edilən, yaxud Azərbaycan Respublikası prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan, eləcə də özünüidarə orqanlarında seçkili vəzifə tutan şəxslərə bu Əsasnamə şamil edilmir.

2.5. İşçi ilə işgötürən arasında əmək münasibətlərini tənzim etməyən lakin əmək müqavilələrinin (kontraktlarının) əlaməti olan mülki-hüquqi müqavilələr - podrat, tapşırıq, müəlliflik və sairə bu qəbildən olan digər müqavilələr üzrə öhdəliklərin icrası zamanı tərəflər arasında yaranan mübahisələrə bu Əsasnamə tətbiq olunmur.

### **III. Fərdi əmək mübahisələri komissiyasının təşkili**

3.1. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası işçilərinin və həmkarlar ittifaqı üzvlərinin sayı azı 25 nəfər olan müəssisələrdə həmkarlar ittifaqının ümumi yığıncağı (konfransı) tərəfindən seçilir.

3.2. Komissiyanın seçilməsi qaydası, üzvlərinin sayı və tərkibi, səlahiyyət müddəti, müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqının ümumi yığıncağı tərəfindən müəyyən edilir.

3.3. Səslərin əksəriyyətini qazanmış və ümumi yığıncaqda (konfransda) iştirak edənlərin yarısından çoxunun səs verdiyi namizədlər komissiyanın tərkibinə seçilmiş olur.

3.4. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası öz tərkibindən komissiyanın sədrini, sədr müavinlərini və komissiyanın müavinlərini seçir.

3.5. Fərdi əmək mübahisələri komissiyasının iclasında onun tərkibinə seçilmiş üzvlərin azı üçdə iki hissəsi iştirak etdikdə iclas səlahiyyətli sayılır.

Müəssisə HİK-in qərarı ilə böyük sex və sahələrdə də FƏMK-lər yaradıla bilər.

FƏMK-lərə HİK rəhbərlik edir.

### **IV. FƏMK - in iş qaydası**

4.1. İşçi hüququnun pozulduğunu bildiyi və ya bilməli olduğu gündən etibarən üç ay müddətində fərdi əmək mübahisələrinə baxan komissiyaya ərizə ilə müraciət edə bilər.

Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, sərəncamın, qərarın, əmək kitabçasının, haqq - hesab kitabçasının (vərəqəsinin) verildiyi, həmçinin fərdi əmək müqaviləsinin (kontraktın) mühüm şərtlərinin işgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirmədən bilə-bilə qəsdən pozulması günüdür.

Pul tələbləri ilə əlaqədar yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar edildiyi gündən etibarən bir il ərzində əmək mübahisələrinə baxan orqana müraciət edə bilər.

Həmin müddətlər üzürlü səbəblərdən (özünün xəstələnməsi, yaxın qohumunun ölməsi, işçinin ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənar məzuniyyətdə olması və s.) götürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

4.2. İşçinin fərdi əmək mübahisələri komissiyasına verdiyi ərizəsi «Ərizələrin qeydiyyatı» jurnalında hökmən qeydə alınmalıdır.

4.3. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası işçinin komissiyaya ərizə verdiyi gündən etibarən ən gec 10 gün müddətində fərdi əmək mübahisəsinə baxılmalıdır.

4.4. İşdən çıxarılmə ilə əlaqədar yaranmış mübahisələr istisna olunmaqla fərdi əmək mübahisələrinə bir qayda olaraq işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır. Fərdi əmək mübahisələrinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda, onun həmin vaxt həm əsas, həm də əlavə iş yerində orta əmək haqqı saxlanılır.

4.5. Fərdi əmək mübahisələri komissiyasında işçinin ərizəsinin müəssisə rəhbərinin və ya onların vəkili etdiyi nümayəndələrinin və həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndəsi iştirakı ilə baxılmalıdır.

4.6. İşçinin komissiya iclasına gəlmədən əmək mübahisəsinə baxılmasına, yalnız onun yazılı ərizəsi olduqda yol verilir.

4.7. Əgər işçi komissiyanın iclasına gəlməzsə, ərizəyə baxılması növbəti iclasadək təxirə salınır.

4.8. İşçi üzürlü səbəblər olmadan ikinci dəfə iclasa gəlmədikdə komissiya bu ərizəyə baxılmaması haqqında qərar çıxara bilər. Həmin qərar işçinin yenidən mübahisə üzrə ərizə vermək hüququndan məhrum etmir.

4.9. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası iclasa şahidlər çağıra, mütəxəssislər dəvət edə bilər. Komissiyanın tələbi ilə işəgötürən lazımı sənədləri və hesabatları təqdim etməyə borcludur.

4.10. Fərdi əmək mübahisələri komissiyasının iclasını komissiyanın sədri açır. Tərəflərin gəlişini yoxlayır. Həm işçiyə, həm də işəgötürənə komissiyasını hər hansı bir üzvünə etirazı olub olmamasını soruşur, onların anket məlumatlarını öyrənir, nümayəndələrinin etibarnamələrini yoxlayır.

4.11. Əgər tərəflərdən biri komissiya üzvünə (üzlərinə) etirazını bildirərsə, bunun səbəbi aydınlaşdırılmalıdır. Etiraz məsələsi iclasda iştirak edən komissiya üzvlərinin əksəriyyətinin səs çoxluğu ilə həll olunur.

4.12. Əgər tərəflərdən və ya onlardan birinin bu və ya digər komissiya üzvünə (üzlərinə) edilmiş etirazı əsaslı hesab edilərsə, həmin komissiya üzvü bu iclasda mübahisəyə baxılmasına buraxılmır.

4.13. Komissiyanın sədri və ya üzvlərindən biri konkret fərdi əmək mübahisəsi barədə qısa məruzə edir. Sonra söz ərizəçiyə, daha sonra isə cavabdehə (işəgötürənə) və ya onun nümayəndəsinə verilir. Bundan sonra şahidlər dindirilir. Komissiyanın sədri tərəflərin əlavə təkliflərinin olub-olmadığını müəyyənləşdirir, lazım olduqda onlara çıxış üçün söz verir. Tərəflərə ilk dəfə sualları komissiyasını sədri verir. Sonra sədr növbə ilə komissiya üzvlərindən çıxış edənlərə sualı olub-olmadığını soruşur, sualı olan komissiya üzvünə çıxış edəndə sual verməsi üçün icazə verir.

4.14. Son çıxış həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndəsinə verilir. O, mübahisə haqqında rəy verməlidir. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası iclasda iştirak edənlərin əksəriyyətinin səs çoxluğu ilə qərar qəbul edir.

4.15. Komissiyanın iclasında komissiyanın katibi tərəfindən protokol tərtib edilir. Protokolu sədr və katib imzalayır.

4.16. Komissiyanın iclas protokolunun surəti 3 gün müddətində müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinə və işəgötürənə təqdim olunur. İşçiyə isə həmin müddətdə protokoldan çıxarış verilir. Protokol əsasında komissiyanın qərarı rəsmiləşdirilir. Qərada müəssisənin bütöv adı (tam), komissiyaya müraciət etmiş işçinin soyadı, adı və atasının adı, komissiyaya müraciət olduğu tarix və mübahisəyə baxıldığı tarix, mübahisənin mahiyyəti, iclasda iştirak edən komissiya üzvlərinin, işəgötürənin və həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndələrinin familiyaları, səsvermənin nəticələri və komissiyanın əsaslı qərarı göstərilir.

4.17. Maraqlı olan işçi, yaxud işəgötürən komissiya iclasının protokolundan çıxarış və ya protokolun surətini aldıqdan sonra ondan narazı qalarsa, 10 gün müddətində fərdi əmək mübahisələri komissiyasının qərarından rayon (şəhər) xalq məhkəməsinə şikayət edə bilər.

## **V. FƏMK-in qərarının icrası qaydası**

5.1. Fərdi əmək mübahisələri komissiyasının qərarı işçinin xeyrinə həll edilmişdirsə, qərar qəbul edildiyi gündən etibarən 10 gün müddətində işəgötürən tərəfindən icra olunmalıdır.

5.2. İşəgötürən fərdi əmək mübahisələri komissiyasının qərarını 10 gün müddətində icra etmədikdə, müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsi işçiyə icra vəərəqəsi qüvvəsində olan vəərəqə verir.

5.3. Vəsiqədə fərdi əmək mübahisəsi barədə qərar çıxarmış orqanın adı, qərarın qəbul olduğu və vəsiqənin verildiyi tarix, işçinin soyadı, adı, atasının adı və mübahisənin mahiyyətinə dair qərar göstərilir. Vəsiqə müəssisənin Həmkarlar Ittifaqı Komitəsinin sədrinin imzası və həmkarlar ittifaqı komitəsinin möhürü ilə təsdiq edilir.

Əgər işəgötürən və yaxud işçi mübahisənin həll edilməsi barədə rayon (şəhər) xalq məhkəməsinə ərizə ilə müraciət

(şikayət) etmişdirsə, vəsiqə verilmir. Müəssisənin Həmkarlar İttifaqı Komitəsi tərəfindən verilmiş və 3 aydan gec olmayaraq rayon (şəhər) xalq məhkəməsinə təqdim edilmiş vəsiqə əsasında ədliyyə polisi məcburi qaydada fərdi əmək mübahisələri komissiyasının qərarının icrasını təmin edir. İşçi müəyyən olunmuş 3 aylıq müddəti üzürlü səbəblərə görə ötürdükdə müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsi bu müddətin bərpa edilməsi haqqında qərar çıxara bilər.

## **VI. Yekun müddəalar**

6.1. Fərdi əmək mübahisələri komissiyası işçilərin pozulmuş hüquqlarını bərpa etməklə kifayətlənməyib, əmək mübahisələrini döğuran səbəbləri araşdırmalı, onların aradan qaldırılması üçün təsirli tədbirlər həyata keçirməli, işçilərin hüquqlarını pozmuş vəzifəli şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün həmkarlar ittifaqı komitəsi qarşısında məsələ qaldırmalıdır.

Əsasnamə Azərbaycan Metal işçiləri  
HI Federasiyası İcraiyyə Komitəsini  
«25» «fevral» «2000» il tarixli iclasında  
təsdiq edilmişdir (protokol № 8 bənd 4).



## **ƏMK haqqında əsasnamə (Rusiya Federasiyası)**

### **Əmək Mübahisələri üzrə Komissiya haqqında**

#### **ƏSASNAMƏ**

Bu əsasnamə işəgötürənlə əmək kollektivinin əmək prosesində ortaya çıxan fikir ayrılığının və mübahisələrin tənzimlənməsi ilə bağlı yaradılan Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın (ƏMK) səlahiyyətlərini, formalaşma və iş qaydalarını müəyyən edir.

#### **1. ƏMK-in səlahiyyətləri**

1.1. ƏMK təşkilatda (onun strukturlarında) işçi ilə işəgötürən arasında yaranan fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqandır

1.2. Fərdi əmək mübahisəsi- işçi ilə işəgötürən arasında əmək qanunvericiliyinin və ya əmək normalarını müəyyən edən korporativ normativ aktın tətbiqi, həmçinin ƏMK verilən ərizədə göstərilən fərdi əmək şəraitinin müəyyən edilməsi və ya dəyişdirilməsi ilə bağlı tənzimlənməsi tərəflər sarıdan mümkün olmayan fikir ayrılığıdır..

1.3. ƏMK:

- həlli qanunvericiliklə başqa qaydada müəyyən olunan və baxılması qanunvericiliklə məhkəmələrin səlahiyyətinə aid olan şikayətlərə;
- Fərdi əmək mübahisəsinin predmetinə aid olmayan və müəssisənin əmək şəraitinin dəyişdirilməsinə yönələn (əmək normalarının müəyyən edilməsi, xidmət normaları, vəzifə

maaşları və tarif stavkaları, əməyin ödənişi normalarının müəyyən olunması və ya dəyişdirilməsi və s. ilə bağlı olan) mübahisələrə;

-Əmək və ya korporativ normativ aktla birmənalı şəkildə həll olunmuş məsələ, hansı ki, işçi mübahisələndirir (məsələn, güzəşt və imtiyaz üçün əmək stajının hesablanması qaydasını), Yalnız belə bir tənzimləyici sənədin olmaması işçiyə mübahisəyə başlamaq və ƏMK-ə müraciət hüququ verir.

## **2. ƏMK tərkibinin formalaşdırılması qaydaları**

2.1. ƏMK paritet əsaslarla əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) və adminstrasiya tərəfindən hər tərəfdən \_\_\_\_\_nəfər olmaqla formalaşdırılır.

2.2.Əmək kollektivindən ƏMK tərkibinə seçilən şəxslər o şəxslər hesab olunur ki, onlar ümumi yığıncaq (konfrans) iştirakçılarının əksəriyyət səsini qazanmış olsunlar. Əmək kollektivinin ümumi yığıncağı əmək kollektivi üzvlərinin ən azı yarısı iştirak etdikdə səlahiyyətli sayılır.

2.3. İşəgötürən tərəfindən ƏMK üzvləri baş direktorun əmri ilə təsdiq olunur.

2.4.ƏMK üzvü tərkibdən çıxdıqda onun yerinə başqası (başqaları) seçilir. Onların ƏMK tərkibinə daxil edilməsi bütövlükdə ƏMK-in formalaşdırılmasına uyğun həyata keçirilir.

2.5. ƏMK üzvlərinin ümumi sayı \_\_\_\_\_.

2.6. Səlahiyyət müddəti \_\_\_\_\_

2.7. Komissiya öz tərkibində sədr, sədr müavini, nümayəndə və katibi seçir.

### 3. İşçilərin ƏMK-ə müraciət hüququ

3.1. ƏMK-də müəssisənin ştatında olan (daimi işçilərin siyahısında olan) işçilərin fərdi əmək mübahisələri ilə bağlı ərizələrinə baxılır.

3.2. Bundan əlavə ƏMK-ə müraciət etmək hüququna malikdir:  
-İşəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlamaq arzusunu bildirmiş, lakin işəgötürəndən imtina cavabı almış şəxs;  
-əvəzçilik üzrə işləyənlər;  
-evdə iş yerinə yetirənlər;  
-əcnəbi işçilər;  
-müvəqqəti işçilər;  
-mövsümü işlərdə çalışanlar;  
-əvvəlki əmək mübahisəsinin nəticəsi olaraq artıq müəssisədə işləməyən keçmiş işçilər (nəzərdə tutulan müddətlər çərçivəsində);  
-müəssisəyə digər təşkilatdan dəvət edilən işçilər;  
-Ali təhsil və ya orta ixtisas məktəblərində oxuyan və müəssisədə əmək müqaviləsi bağlamaqla praktika keçən tələbələr;

3.3. Fərdi əmək mübahisəsinə ƏMK-də o zaman baxılır ki, işçi və ya onun maraqlarını müdafiə edən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə işəgötürən arasında fikir ayrılığının həlli məqsədi ilə danışıqlar nəticəsiz başa çatmış olsun.

3.4. ƏMK-ə müraciət müddəti 3 aydır. Müddət işçinin hüququnun pozulmasını bildiyi və ya bilməli olduğu gündən hesablanır. Üzürlü səbəblər nəticəsində həmin müddət keçdikdə ƏMK müddəti bərpa edə bilər və mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

3.5. İşçi tərəfindən ƏMK-ə daxil olan ərizə mütləq qeydə alınmalıdır. Mübahisəyə baxılmaq üçün müddət müraciət edilən andan hesablanır.

3.6. 3 aylıq müddətin keçməsi səbəbindən ərizənin qəbulundan imtina edilməsinə yol verilmir. Əgər ƏMK hesab etsə ki,

müddətlər üzürsüz səbəbdən buraxılmışdır, bu zaman o ərizəyə baxmaqdan imtina edə bilər.

3.7. ƏMK-ə müraciət etmək üçün müddət işçinin hüququnun pozulmasını bildiyi və ya bilməli olduğu günün səhəri başlayır.

3.8. Müddətin aylarla hesablanması sonuncu ayın (üçüncü) müvafiq günündə başa çatır. Əgər həmin gün qeyri-iş gününə düşürsə onda müddət növbəti iş günündə başa çatır.

3.9. ƏMK fərdi əmək mübahisəsinə ərizənin daxil olduğu müddətdən 10 gün ərzində baxmağa borcludur.

#### **4. Mübahisəyə baxılması qaydası**

4.1. Mübahisəyə baxılacaq gün haqqında ƏMK işçini və işəgötürəni (onun nümayəndəsini) xəbərdar edir.

4.2. ƏMK iclası seçilmiş üzvlərin ən azı yarsı iştirak etdikdə səlahiyyətli sayılır.

4.3. Mübahisəyə işçinin və ya onun səlahiyyətli nümayəndəsinin iştirakı ilə baxılır. İşçinin iştirakı olmadan mübahisəyə yalnız onun yazılı ərizəsi olduqda baxılır.

4.4. İşçi ƏMK iclasına gəlmədikdə komissiyanın iclası təxirə salınır. İşçi ikinci dəfə üzürsüz səbəbdən iclasa gəlmədikdə Komissiya ərizəni baxışdan çıxara bilər, lakin bu zaman işçinin təkrar ərizə vermək hüququnu məhdudlaşdırmır.

4.5. ƏMK öz iclasına şahidləri və həmkarlar ittifaqının nümayəndələrini dəvət edə bilər.

4.6. Həmkarlar ittifaqı işçinin maraqlarını onun xahişi əsasında və ya öz təşəbbüsü ilə müdafiə edə bilər.

4.7. ƏMK sorğusu əsasında işəgötürən ona zəruri sənədləri təqdim etməyə borcludur.

4.8. İclasın əvvəlində işçi istənilən komissiya üzvünə və şahidə əsaslandırılmış etiraz verə bilər. Etirazın təmin olunması Komissiyanın qərarı ilə həyata keçirilir. Bu zaman komissiyanın iclası başqa vaxta keçirilə bilər.

4.9. ƏMK iclasının protokolu tərtib olunur və orada iclasın başlama tarixi, ərizəçinin iştirakı, iştirak edən komissiya üzvləri, işəgötürənin nümayəndəsi, şahidlər, ekspertlər və digər iştirakçıların adları qeyd olunur. 4.10. ƏMK qərarları iştirak edən üzvlərin səs çoxluğu ilə qəbul olunur.

4.11. ƏMK qərarında iclasın tarixi, səsvermənin nəticəsi, hüquqi əsaslandırma, motivasiya və qərarın məzmunundan ibarət olur. ƏMK qərarı sədr və iclasa bilavasitə katiblik edən şəxs tərəfindən imzalanır və möhürlə təsdiq edilir.

4.12. ƏMK qərarı ilə razılaşmayan komissiya üzvü protokolu imzalamağa borcludur, lakin onun protokolda öz rəyini yazmaq hüququ var.

4.13. Qərarın surəti 3 gün ərzində işçiyə və işəgötürənə təqdim edilir və qərarın surətinin onlara verilməsi barədə jurnalda qeyd yazılır.

4.14. ƏMK qərarından onun surətinin alındığı vaxtdan 10 gün ərzində şikayət vermək olar.

## **5. ƏMK qərarının icra olunması**

5.1. ƏMK qərarı işəgötürən tərəfindən şikayət üçün müəyyən edilən 10 gün keçdikdən sonra 3 gün ərzində yerinə yetirilməlidir (işə bərpa olunmaqla bağlı qərardan başqa).

5.2. ƏMK-in işə bərpa və ya əvvəlki işinə qaytarılmaqla bağlı qərarı dərhal icra olunmalıdır və işçi ƏMK qərarı qəbul olunan günün səhəri işə bərpa olunmalıdır.

5.3. İşəgötürən tərəfindən işçi işə bərpa edilmədikdə ƏMK işçiyə icra qüvvəsinə malik olan vəsiqə verir. Vəsiqə o halda verilir ki, işəgötürən və ya işçi qanunvericiliklə müəyyən edilən müddətdə məhkəməyə fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı ərizə vermiş olsun.

5.4. ƏMK tərəfindən verilən vəsiqə 3 ay müddətində məhkəməyə verilir və məhkəmə pristavı ƏMK qərarını məcburi qaydada yerinə yetirir.

5.5. İşçi tərəfindən 3 aylıq müddət üzürlü səbəbdən buraxılırsa ƏMK müddəti bərpa edə bilər.

## 6. ƏMK-in iş reqlamenti

6.1. ƏMK tərəfindən ərizələrin qəbulunu \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(katib, ƏMK başqa üzvü və ya digər səlahiyyətli şəxs)*

\_\_\_\_\_ otaqda (binada) \_\_\_\_\_  
günlərində, saat \_\_\_\_\_ dən \_\_\_\_\_ dək həyata keçirilir..

6.2. İşçilərin ərizələri mübahisələrin həllinin gedişi və nəticələrinin də qeyd olunduğu jurnalda qeydə alınır.

6.3. Jurnalın forması bu əsasnamənin tərkib hissəsi sayılır.

**İddia ərizəsinin nümunəsi**

\_\_\_\_\_ *(məhkəmənin adı)*

İddiaçı \_\_\_\_\_ *(soyadı, adı, ünvanı, telefonu)*

Cavabdeh \_\_\_\_\_ *(müəssisə, ünvanı, telefonu)*

**İddia Ərizəsi**

*İşə bərpa və məcburi iş buraxmaya görə ziyanın ödənilməsinə dair*

Mən, \_\_\_\_\_ *(soyadı, adı)*

\_\_\_\_\_ *(hansı müddətdə və hansı müəssisədə)*

\_\_\_\_\_ işləmişəm  
*(hansı vəzifədə, əmək haqqının miqdarı)*

Müəssisə rəhbərinin \_\_\_\_\_ №-li əmri ilə, məni \_\_\_\_\_  
görə tutduğum vəzifədən AR Əmək Məcəlləsinin \_\_\_\_\_  
maddəsilə işdən azad etmişdir.

Aşağıda göstərdiyim səbələrə əsasən işdən çıxarıлмаğımı  
qeyri-qanuni hesab edirəm.

*(səbələr göstərilir)*

Qüvvədə olan qanunvericiliyə görə müəssisə rəhbərliyinin  
hərəkəti qanuna ziddir.

Buna subut kimi \_\_\_\_\_  
(*sənədlər, şahidlər və s.*)

İşdən çıxarıldığım gündən indiyə qədər mən işləmirəm. Bu \_\_\_\_\_ (müddət) mənim gəlirim \_\_\_\_\_ manat təşkil etməli idi.

Qeyd edilənləri nəzərə alaraq və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin \_\_\_ maddəsinə (maddələrində), Azərbaycan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin \_\_\_\_\_ maddəsinə (maddələrini) rəhbər tutularaq

Xahiş edirəm:

1. Mənim \_\_\_\_\_ üzrə əvvəlki.  
(*vəzifə, yerinə yetirilən iş*)  
işimə bərpa olunmağa dair qərar çıxarılsın;
2. Müəssisədən \_\_\_\_\_ mənim xeyrimə məcburi işburaxmaya görə \_\_\_\_\_ işə bərpa olunduğum günə qədər olan əmək haqqı tələb olunsun.

*Qoşma:*

1. İşdən azad olunmağıma dair əmrin surəti- 1 nüsxə
2. Orta aylıq əmək haqqına dair arayış - 1 nüsxə
3. Başqa sənədlər-
4. İddia ərizəsinin surəti- 3 nüsxə

\_\_\_\_\_  
*imza*

\_\_\_\_\_  
*vaxt*