

**Azərbaycan Respublikası
Daxili İşlər Nazirliyi
Polis Akademiyası**

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

M Ü H A Z İ R Ə

Mövzu 11. Əmək mübahisələri

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının rəisi, polis polkovniki,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının dosenti, polis polkovniki,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 24 aprel 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 8, 24 aprel 2020-ci il.

Bakı - 2020

Mövzu 11. Əmək mübahisələri.

Plan:

Giriş

Sual 1. Əmək mübahisələrinin anlayışı və təsnifatı.

Sual 2. Fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı, predmeti və həlli qaydaları.

Sual 3. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti, tərəfləri və həlli üsulları.

Sual 4. Tətil hüququnun həyata keçirilməsi.

Nəticə

Ədəbiyyat:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası. Bakı, 2019. Mad 36.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, 2020. Mad 259-303.
3. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı, 2020. Mad 192, 204.
4. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi. B, 2020. Mad 306.
5. «Məcburi Arbitraj haqqında Əsasnamə». Azərbaycan Respublikası ƏƏSMN-nin 25 mart 1999-cu il tarixli 10-1 №-li qərarı.
6. “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikasının 27 dekabr 2001-ci il tarixli Qanunu. Maddə: 12,71.
7. Cəfərov Z.İ. Fərdi əmək mübahisələrinin həll qaydası və onun növləri // Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2009, № 2, s. 215-225.
8. Cəfərov Z.İ. Fərdi əmək mübahisələrinin predmetinin tərifi və onların yaranma səbəbləri. “Qanun” jurnalı, № 11. Bakı, 2008, s. 114-124.
9. Cəfərov Z.İ. Əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsinin nəzəri və praktiki əhəmiyyəti. “Qanun” jurnalı, № 10. Bakı, 2008, s. 125-130.
10. Cəfərov Z.İ. Fərdi əmək mübahisələrinin mənşəyi və funksional təyinatı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 23-cü buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2008, s. 89-106.
11. Cəfərov Z.İ. İşçilərin əmək hüquqlarının inzibati qaydada, habelə dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları tərəfindən müdafiəsi və mahafizəsi. “Qanun” jurnalı, № 11. Bakı, 2005, s. 35-46.
12. Cəfərov Z.İ. İşçilərin əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən mühafizəsi və müdafiəsi. “Qanun” jurnalı, № 12. Bakı, 2005, s. 24-27.
13. Cəfərov Z.İ. Kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinin barışdırıcı vasitəçi üsulları // Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 21-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2008, s. 301-314.
14. Cəfərov Z.İ. İşçilərin əmək hüquqlarının özünümüdafiəsi /Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, bakı: Adiloğlu, 2006, s. 121-128.

15. Əliyeva B.Ə. Tətil hüququnun nəticələri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 203-206.

16. Əliyeva V.Ə. Vətəndaşların tətil hüququ və onun konstitusion əsasları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 152-157.

17. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ. Fərdi əmək mübahisələrinin hüquq institutunun əsas məzmununu müəyyən edən prinsiplər sistemi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 21-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2008, s. 116-123.

18. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ. İşçinin hüquqlarının hüquqi müdafiəsinin anlayışı və formaları. “Qanun” jurnalı, № 1. Bakı, 2008, № 1, s. 45-54.

19. Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisələrinin yaranması şərtləri və səbəbləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2006, s.202-207.

20. Zəkəriyyəyev P. Əmək mübahisələrinin təsnifatı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2005, s. 230-232.

21. Zeynalova K. Kollektiv əmək mübahisələri əmək mübahisələrinin bir növü kimi. // Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 5-ci buraxılış. Bakı, 2004, s. 180-191.

22. İsmayılov İ. Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası. Bakı, Azərnəşr. 1977.

23. Алиев В.А. Виды трудовых споров / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 196-209.

24. Алиев В.А. Реализация права на забастовку / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2005, s. 179-185.

25. Джафаров З.И. Об основании классификации трудовых споров. “Qanun” jurnalı № 9. Bakı 2008, s. 131-134.

26. 20. Джафаров З.И. Трудовой спор как юридический конфликт. “Qanun” jurnalı № 8. Bakı 2008, s. 88-95.

27. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: Сравнительно-правовой анализ. М., 2007.

28. Тамцкий П. Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001.

GİRİŞ

Azərbaycan dövlətçiliyinin tam yeni təməl üzərində təşəkkül tapması, müxtəlif mülkiyyət formalarının heç birinə üstünlük verilməməsi, yəni bərabər tanınması, iqtisadiyyatın azad sahibkarlıq prinsipi üzərində qurulmasının qanunla dəstəklənməsi, cəmiyyətin bütün sahələrdəki fəaliyyətinə təsir etdiyi kimi, əmək münasibətlərinə və onunla üzvü surətdə bağlı olan münasibətlərə də öz təsirini göstərir. Ona görə də bəzən belə halların baş verməsi müəyyən əmək mübahisələrinin yaranmasına səbəb olurdu.

Mövzunun birinci və ikinci suallarında əmək mübahisələrinin anlayışı, təsnifatı, mübahisələrinin baxılma aidiyyəti, fərdi əmək mübahisələrinin predmeti, həlli qaydaları və s. barədə açıqlamalar veriləcəkdir.

Üçüncü və dördüncü suallarda isə kollektiv əmək mübahisələrinin anlayışı, predmeti, həll olunma qaydaları, işəgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması barədə fikirlər öz əksini tapmışdır.

Sual 1. Əmək mübahisələrinin anlayışı və təsnifatı.

Əmək mübahisələrinin yaranması bir qayda olaraq işçilərin əməyi sahəsində hüquq pozuntusunun törədilməsi ilə əlaqədar müşayət olunur. Əmək hüquq pozuntusu dedikdə, əmək hüququ subyektlərinin əmək sahəsində öz üzərilərinə düşən vəzifələrin icra olunmaması və ya lazımı qaydada icra olunmaması, həmçinin əmək hüquq münasibətinin digər subyektlərinin hüquqlarının pozulması nəzərdə tutulur. Elə hallarda olur ki, bir subyektin hərəkəti qanuni hesab olunur, yeni subyekt qanuni hərəkət edir, digər tərəf isə belə hərəkəti qeyri-qanuni hesab edir. Belə halda da hüquq pozuntusu olmasa da, əmək mübahisəsi yarana bilər. Əmək hüquq pozuntusunun olub-olmaması məsələsini yalnız əmək mübahisəsinin araşdırılmasına səlahiyyətli olan orqan müəyyən edir.

Öz-özlüyündə əmək hüquq pozuntusunu hələ ki, əmək mübahisəsi hesab etmək olmaz. Çünki o, subyektlər arasında olan fikir ayrılığıdır. Əmək mübahisəsinin mövcud olma ehtimalı yalnız tərəflər arasında fikir ayrılığına səbəb olan vəziyyət danışıqlar nəticəsində aradan qaldırılmadıqda və narazı tərəf müəyyən edilən qaydada mübahisəyə baxılmağa səlahiyyətli orqana müraciət etdiyi təqdirdə yaranmış olur. Məsələn, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 80-cı maddəsinin 1-ci bəndində deyilir ki, «Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları arasında qabaqcdan razılaşmalar aparılmaqla ləğv edilə bilər». Belə olan halda məsələn, əgər işəgötürən hamilə tibb bacısını həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı olmadan işdən azad edirsə, deməli hüquq pozuntusu baş vermişdir. Nəticədə, fikir ayrılığı olmuşdur. Belə ki, tibb bacısı hesab edir ki, onu işdən azad etməklə düzgün qərar çıxarılmamışdır, həmçinin o başqa işə daxil olduğundan, mübahisəni araşdırmaq üçün məhkəməyə müraciət etməmişdir. Burada, hüquq pozuntusu və fikir ayrılığı olsa da əmək mübahisəsi yaranmır. Yaranmış fikir ayrılığını işçi həm özü, həm də həmkarlar ittifaqı orqanlarının iştirakı ilə həll edilə bilər. Bildiyimiz kimi, əmək mübahisəsi onu araşdırmağa səlahiyyətli olan orqana müraciət etdikdə yaranmış olur. Əgər

əmək mübahisəsinin yaranmasının dinamikasını pillələrə (mərhələlərə) görə müəyyənləşdirsək, onda aşağıdakı kimi variant alınır:

1. Əmək hüquq pozuntusu (həqiqi (real) və yaxud da ki, yalnız hüquq səlahiyyətli subyektin fikrinə görə).
2. Hüquq münasibəti subyektlərinin fikir ayrılığı.
3. Bu fikir ayrılığının nizama salınması üçün tərəflərin özlərinin danışıqlar yolu ilə həll edilməsinə cəhd göstərməsi.
4. Əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün müvafiq orqanlara müraciət olunması.

Əmək mübahisələrinin növləri. Əmək mübahisələrinin növlərinin araşdırılması onun ilkin aidiyyatının müəyyən olunmasına kömək edir.

Bütün əmək mübahisələrini növlərə görə aşağıdakı üç əsasə uyğun təsnifatlaşdırmaq olar:

1. Subyektin mübahisəsinə görə.
2. Mübahisənin xarakterinə görə.
3. Mübahisəli hüquq münasibətlərinin növünə görə.

I. Subyektlərin mübahisələrinə görə bütün əmək mübahisələri iki növə bölünür:

1. Fərdi əmək mübahisələri.
2. Kollektiv əmək mübahisəsi.

1. Fərdi əmək mübahisəsi – əmək müqaviləsinin kollektiv müqavilənin, sazişin şərtlərinin, tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi, habelə Əmək Məcəlləsinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fərdi qaydada işəgötürənlə işçi arasında yaranan fikir ayrılığıdır. Məsələn, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi, intizam tənbehinin verilməsi, məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi və s. mübahisələr fərdi əmək mübahisələrinə aiddir.

2. Kollektiv əmək mübahisəsi - kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır. Məsələn, kollektiv müqavilənin bağlanması, hətəkarlar ittifaqı və əmək kollektivi ilə işəgötürən arasında yaranan mübahisələri göstərmək olar.

Fərdi əmək mübahisələrində işçinin konkret subyektiv hüquqları, qanuni mənafeləri müdafiə olunur. Kollektiv əmək mübahisələrində isə əmək, məişət məsələlərinə aid bütün əmək kollektivinin maraqları qorunur.

II. Mübahisənin xarakterinə görə bütün əmək mübahisələri iki növə bölünür:

1. Əmək müqavilələri ilə, kollektiv müqavilələrlə hüquq və vəzifələr barədə müəyyənləşdirilmiş əmək qanunvericiliyinin tətbiqi haqqında mübahisələr.

2. Yeni və ya dəyişdirilmiş sosial, əmək, iqtisadi şərtlərin müəyyənləşdirilməsi barədə mübahisələr.

III. Hüquq münasibətlərinə görə əmək mübahisələrinin aşağıdakı növləri vardır:

1. Əmək hüquq münasibətlərindən yaranan əmək mübahisələri.
2. İşədüzəltmə üzrə hüquq münasibətlərindən yaranan əmək mübahisələri.
3. İstehsalatda kadrların peşə hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlərdən yaranan mübahisələr və s.

Əmək mübahisələrinin səbəblərinə aşağıdakılar aid edilə bilər:

1. Tərəflərdən birinin ehtimal olunan hüquqazidd hərəkəti.
2. Tərəflərin hüquq və vəzifələrinin dərk olunmasında fikir ayrılığı (anlaşılmazlıq).
3. Tərəflərdən birinin bilərəkdən qanunun tələblərini pozması.

Bəzi hallarda əmək hüquq münasibətində olan tərəflərin arasında münaqişələrin baş verməsinə obyektiv səbəblərdən başqa subyektiv səbəbdən də təsir göstərir. Belə ki, işgötürənlər əmək kollektivi ilə münasibətlərini düzgün qura bilmir, bəzi hallarda ifrat dərəcədə inzibatçılığa yol verirlər. Həmçinin onlar fərdi və kollektiv əmək müqavilələrində nəzərdə tutulmuş şərtləri layiqincə yerinə yetirmir, yaxud tam yerinə yetirməkdən imtina edirlər. Bu da fərdi və kollektiv əmək münasibətlərinin baş verməsinə səbəb olur. Mübahisələrə müəssisələrin rəhbərlərinin səriştəsizliyi və bacarıqsızlığı da səbəb ola bilər.

Əmək münasibətinin digər tərəfində dayanan subyektlərin də əmək qanunlarını, öz hüquq və vəzifələrini öyrənmələri çox vacibdir. Çox hallarda münaqişələrin baş verməsi işçilərin hüquqi biliklərinin aşağı səviyyədə olması

nəticəsində baş verir. Bəzi hallarda onlar qanun və müqavilələrdə nəzərdə tutulmayan imtiyazların verilməsini, əmək normalarına dəyişikliklər edilməsini və başqa tələbləri irəli sürür, bu da mübahisələrin yaranmasına, işin dayanmasına və başqa arzu olunmaz nəticələrə səbəb olur.

Əmək mübahisələrinə baxılmasının prinsipləri.

Əmək hüququnun prinsiplərindən fərqli olaraq əmək mübahisələrinə baxılması prinsipləri konkret bir institutu əhatə edir.

Həmin prinsiplər aşağıdakılardır:

1. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin olunması.
2. Mübahisə tərəflərinin qanun qarşısında bərabərliyi.
3. İşçilərin nümayəndələrinin əmək mübahisələrinin araşdırılmasında iştirakı.
4. Əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciət etməyin mümkünlüyü (asanlığı).
5. Əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin olunması.
6. Əmək mübahisələrinin həllində aşkarlığın təmin olunması.
7. Əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciət etməyin ödənişsizliyi.
8. Sübut və materialların tam və obyektiv təhqiqatının təmini.
9. Baxılmanın tezliyi.
10. Əmək mübahisələri üzrə qərarların icrasının reallığının təmin olunması.
11. Qərarların icra olunmamasına görə vəzifəli şəxslərin məsuliyyəti.

Sual 2. Fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı, predmeti və həlli qaydaları.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 287-303-cü maddələri fərdi əmək mübahisələrinin həllinin qaydalarını müəyyən edir. 287-ci maddəyə əsasən fərdi əmək mübahisələri işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Bundan başqa bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır. Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və Əmək Məcəlləsi ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər. Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxartdığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Belə halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır.

Fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə aşağıdakılar aiddir:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcminin müəyyən edilməsi;
- c) əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- ç) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;

d) əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;

e) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;

ə) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;

f) intizam tənbehi verilməsi;

g) əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;

ğ) işçinin işəgötürənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

h) işəgötürənin işçiyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

x) işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanuna uyğunluğu və ya əsaslığının müəyyən edilməsi;

1) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;

i) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyana görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

c) 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;

k) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.

Fərdi əmək mübahisələrinin predmetini təşkil edən fikir ayrılıqları aşağıdakı proseslərin gedişində yarana bilər:

a) əmək müqaviləsinin bağlanması;

b) əmək müqaviləsinin şərtlərinin yerinə yetirilməsi;

c) əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;

d) əmək müqaviləsinin xitamı.

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və yaxudda qanunla qorunan mənafelərinin pozulduğunu iddia edən

işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir.

Bu mübahisələrdə tərəflərdən biri digərinin hüquqlarına hörmət edərək qanunvericiliyin tələblərini əmək müqaviləsi üzrə öhdəlikləri və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmənin qətnaməsini (qərarını) yerinə yetirməyə borcludurlar.

İşəgötürən məhkəmə tərəfindən işçiyə dəymiş maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir. İşəgötürən həmçinin əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurduğu mənəvi ziyana görə də məsuliyyət daşıyır. İşçi mənəvi ziyanın ödənilməsi ilə bağlı iddia ərizəsində iddiasının məbləğini göstərməlidir. İşçiyə dəymiş mənəvi ziyan pul ilə ödənilməlidir. Pulun məbləği hesablanarkən vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsi, işçinin və işəgötürənin şəxsiyyəti, işin digər faktik halları əsaslı, obyektiv araşdırılmalıdır.

Fərdi əmək mübahisələrinə zəruri hallarda işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır. Əgər əmək mübahisəsinin həllində işçinin iş vaxtı ərzində baxılırsa onda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

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 təhlil edə bilər. İşçinin təkbaşına tətillik hüququnu hər hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırmasına, habelə belə tətillik keçirilməsinə mane olmasına yol verilmir.

Əgər işəgötürən işçinin təkbaşına tətillik etməsini qeyri-qanuni hesab edirsə belə halda o, məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmə onun tətillik keçirməsinin qeyri-qanuniliyi haqqında qərar qəbul etməyibsə işəgötürən belə halda əmək müqaviləsinə ləğv edə bilməz. Tətillik müddəti bitənədək işçi tətillik dayandıraraq işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

Təkbaşına tətill müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edə bilər. Təkbaşına tətill edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri. İşçi kollektiv əmək müqavilələrindən nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər. Qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir.

İşəgötürən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafelərinin pozulduğu gündən 1 təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyan vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində müraciət edə bilər.

Sadalanan hallarda hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün – işçiyə müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.

Yuxarıda göstərilən müddətlər üzürlü səbəblərdən-iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarında məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması üçün iddia ərizəsinin verilməsi, dövlət rüsumu və məhkəmə xərcləri Əmək Məcəlləsi ilə, Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi ilə və «Dövlət rüsumu haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə digər normativ hüquqi aktlarla nizama salınır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 301-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə müvafiq olaraq fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən icra edilməlidir.

Yəni, fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların icrası qaydaları və bu qaydaları pozmağa görə məsuliyyət məsələsinin müəyyənləşdirilməsi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 301-ci maddəsinin əsas normaları hesab edilir. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarında başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən dərhal icra edilməlidir. Belə ki, “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 71-ci maddəsinə görə, qanunsuz işdən çıxarılmış və ya başqa işə keçirilmiş işçinin işə və ya əvvəlki vəzifəyə bərpası haqqında məhkəmə qərarı üzrə verilən icra sənədləri dərhal icra olunmalıdır.¹

Sözügedən maddənin ikinci hissəsinə əsasən, məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar cavabdeh tərəfindən icra edilmədikdə, yaxud icraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən mane olduqda bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir.

Adı çəkilən maddənin 2-ci hissəsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli barədə məhkəmə qərarının cavabdeh tərəfindən yerinə yetirilməməsinin yaratdığı hüquqi nəticələrdən söhbət gedir. Eyni zamanda maddənin mətnində göründüyü kimi, məhkəmə qərarının icrasına müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən

¹ Bax: «Məhkəmə qərarının icrası haqqında» Azərbaycan Respublikasının 27 dekabr 2001-ci il tarixli Qanunu, maddə 12. Bu qanun 8 mart 2002-ci ildə qüvvəyə minmişdir.

maneçilik törədildikdə, bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 306-cı maddəsi ilə cinayət işi başlama haqqında hakim qərardad çıxarmalıdır.

Digər tərəfdən, “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 71-ci maddəsindəki normalar tələb edir ki, «işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi borclu tərəfindən icra edilmədikdə, məhkəmə icraçısı bu Qanunla nəzərdə tutulmuş tədbirləri görməklə yanaşı, işə bərpa etmək haqqında qərar çıxarıldığı gündən icra sənədinin icra olunduğu günə qədər bütün müddət üçün orta əmək haqqının və ya əmək haqqı fərqinin işçiyə ödənilməsi haqqında qərardad çıxarılması barədə ərizə ilə məhkəməyə müraciət edir. Həmin ərizə məhkəmə icraçıları qurumunun rəhbəri tərəfindən təsdiq olunur.

Məhkəmə icraçısının ərizəsi qərar (qətnamə) çıxarmış məhkəməyə göndərilir və məhkəmə də yuxarıda deyildiyi kimi müvafiq qərardad çıxarır. Həmçinin, “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 90-cı maddəsində qeyd olunur ki, qanunsuz işdən çıxarılmış və ya başqa işə keçirilmiş işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi icra olunmadıqda həmin işçiyə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq orta əmək haqqının və ya əmək haqqı fərqinin ödənilməsi ilə bağlı hüquqi şəxsə vurulmuş ziyan, həmin hüquqi şəxsin icra sənədini icra etməməkdə təqsirkar olan rəhbərindən və ya digər işçisindən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada tutula bilər.

Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz. Məhkəmənin qərarının icrasının dönüşünə bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər.

“İcrada dönüş” dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, icraya yönəldilməsi, icraya yönəldilmiş qətnamənin 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.

Azərbaycan Respublikası 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.

Sual 3. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti, tərəfləri və həlli üsulları.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 259-286-cı maddəsi kollektiv əmək mübahisələrinin həllinə aid edilmişdir. Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 15-ci bəndində deyilir ki, «Kollektiv əmək mübahisəsi – kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır».

Kollektiv əmək mübahisələrin tərəfləri Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 261-ci maddəsinə müvafiq olaraq, işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır. Maddəyə nəzər yetirərək belə qənaətə gəlmək olar ki, kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi qismində ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvləri, müvafiq birliyin tərkibinə daxil olan həmkarlar ittifaqının üzvləri, işəgötürənin yanında çalışan əmək kollektivi, yaxud hüquqi şəxsin ayrıca struktur bölməsində çalışan əmək kollektivinin bir hissəsi çıxış edə bilər.

Aşağıdakı məsələlərin nizamlanması zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- ç) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafelərinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi.

Kollektiv əmək mübahisəsinin predmetinə daxil olan məsələlər xüsusi olmaqla, kollektiv xarakter daşıyır. Kollektiv xarakter onda ifadə olunur ki, mübahisə edən tərəflərdən biri qismində müəyyən təşkilatı vahidliklə (həmkarlar ittifaqı orqanlarının üzvləri, təşkilatın, onun filialının, yaxud nümayəndəliyinin, digər ayrıca struktur bölməsinin işçiləri) bağlı olan və ümumi sosial, əmək, peşə

mənafeələrinin birləşdirdiyi işçilər çıxış edir. Kollektiv əmək mübahisəsi əmək şəraiti üzrə şərtlərin müəyyən olunması və dəyişdirilməsi, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması, onun bağlanması və dəyişdirilməsi, o cümlədən yerinə yetirilməsi, işəgötürənin təşkilatda əmək hüquq normalarının tətbiq edən aktlarını qəbul edərkən işçilərin seçkili nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə almaqdan imtina etməsi ilə bağlı yarana bilər. Əmək şəraitinin qanunla və digər normativ hüquqi aktlarla, o cümlədən Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarları, nazirlik və idarələrin aktları ilə müəyyən olunur. Kollektiv əmək mübahisələri üçün isə yalnız işəgötürənin müəyyən etdiyi, yaxud müəyyən edə biləcəyi əmək şəraitinin şərtləri əhəmiyyət daşıyır.

Əmək Məcəlləsinin 262-ci maddəsinə əsasən «Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər Əmək Məcəlləsinin II bölməsində nəzərdə tutulmuş qaydalara uyğun olaraq irəli sürülür.

Belə ki, həmin maddə ilə əmək qanunvericiliyi yalnız işçilərə və onların nümayəndələrinə kollektiv tələblər irəli sürmək və kollektiv əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ vermişdir. İşəgötürənin isə belə bir hüququ yoxdur. Bu qaydanı müəyyən edərkən, qanunverici onu əsas götürmüşdür ki, işçilərin bütün vəzifələri qanunvericiliklə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmuşdur. İşçilərin üzərinə heç bir əlavə öhdəlik qoymaq olmaz. İşəgötürənin üzərinə isə işçilərə təşkilatın vəsaiti hesabına güzəşt və imtiyazların verilməsi üzrə əlavə öhdəliklər qoymaq olar. Buna görə də, məsələn, əmək haqqının artırılması, onun indeksləşdirilməsi qaydasının dəyişdirilməsi, ailə vəziyyətinə görə əlavə ödənişli məzuniyyətin verilməsi və s. bağlı tələblərin irəli sürülməsi mümkündür.

Qanunvericilik işəgötürmə ünvanlına biləcək konkret tələbləri müəyyən etmir. Lakin, bu zaman o əsas götürülür ki, kollektiv əmək mübahisəsinin predmeti – əmək şəraitinin şərtlərinin müəyyən olunması, yaxud dəyişdirilməsi, kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, dəyişdirilməsi, yaxud yerinə yetirilməsi, işçilərin nümayəndəli orqanının rəyinin nəzərə alınması mümkün tələblərin

dairəsini dəqiq surətdə müəyyən etmiş olur. Təşkilatın, filialın nümayəndəliyini, təşkilatın digər xüsusi struktur bölməsinin işçiləri, yaxud işçilərin nümayəndələri də kollektiv tələblər irəli sürmək hüququna malikdir.

İşçilərin tələblərinin təsdiq edilməsi üçün ümumi yığıncağın keçirilməsi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının (birliyinin) ümumi yığıncağının (konfransının) çağırılması zəruridir. Ümumi yığıncaq (konfrans) işçilərin nümayəndəli orqanı tərəfindən çağırılır və işçilərin yarıdan çoxu iştirak etdikdə səlahiyyətli hesab olunur. Konfransın səlahiyyətli hesab olunması üçün seçilmiş nümayəndələrin azı 2/3-nin iştirakı zəruridir. İşəgötürənin işçilərin özlərinin konstitusion kollektiv əmək mübahisələri hüququnu realizə etmələri, o cümlədən yığıncaq (konfrans) keçirmələri və tələblərini irəli sürmələri üçün şərait yaratmaq vəzifəsi təsbit olunmuşdur. Ümumi yığıncaq (konfrans) işəgötürənə ünvanlanan tələblərin sayı və məzmunu məsələsini qəti surətdə həll edir. Ümumi yığıncağın qərarı ilə işəgötürənə ünvanlanan tələblər ona yazılı formada təqdim olunur. Həmçinin, qanunvericilik kollektiv tələblərin işəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmasını, yəni real xarakter daşmasını təsbit etmişdir. İşəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan, yəni obyektiv səbəblərdən təmin edilə bilməyən tələblər irəli sürülə bilməz. Qanunvericilik işəgötürənin üzərinə belə bir vəzifə qoymuşdur ki, o, iqtisadi imkanlarının irəli sürülmüş kollektiv tələblərə uyğun olmamasını auditor rəyi əsasında sübut etməlidir.

İşəgötürənin işçilərin bütün tələblərinin, yaxud tələblərinin bir hissəsinin rədd edilməsi haqqında qərarını elan etdiyi gün kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı gün hesab olunur. İşəgötürənin işçiləri tələblərinin alınması günündən etibarən 5 gün ərzində öz qərarını elan etməməsi mübahisəsinin başlanması kimi göstərilir. Həmçinin, işəgötürən əmək mübahisəsinin başlanması haqqında Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə 3 iş günü müddətində məlumat verməlidir. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 263-cü maddəsinə müvafiq olaraq, işəgötürənin işçilərin ona ünvanlanmış tələblərinə baxmaq vəzifəsi yaranır. O öz qərarı haqqında işçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etmək səlahiyyətinə malik olan

işçilərə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına tələbləri aldıqdan sonra 5 iş günü müddətində məlumat verməyə borcludur. İşəgötürənin cavab qərarı qanunun məcburi qaydada müəyyən etdiyi kimi yazılı formada tərtib olunmalıdır. İşəgötürən işçilərini təmin etmək barədə qərar qəbul etdikdə, yaxud tələblərin bir hissəsinin rədd edilməsi, eləcə də işəgötürənin öz qərarı barədə məlumat verməməsi halında tələbələrin rədd edilməsi haqqında məlumatın verdiyi gün, yaxud iş günləri ilə hesablanmış 5 günlük müddətin bitməsi kollektiv əmək mübahisəsinin başlanma anı hesab olunur. Bu andan tərəflərin razılaşdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etmək vəzifəsi yaranır. Lakin qanunvericilik işəgötürənin işçilərin tələblərini almaqdan yayınmağa görə məsuliyyətini nəzərdə tutmamışdır. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə baxılması üçün bir aylıq müddət müəyyən edilməlidir. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi ilə yanaşı, işçilər üçün danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün iki vasitə təklif edir: birincisi, onlar bu danışıqda öz səlahiyyətli nümayəndələri ilə iştirak edə bilər, ikincisi, onlar adından danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqı təşkilatı da həyata keçirə bilər. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə baxılması üçün bir aylıq müddətin müəyyən edilməsi kollektiv sazişlərin, kollektiv müqavilələrə nisbətən daha geniş əhatə dairəsinin olması və onun məzmununa daxil olan məsələlərin mürəkkəb xarakter daşması ilə bağlıdır. Kollektiv sazişin növlərindən asılı olaraq onun tərəfləri konkret müəssisə daxilində deyil, yuxarı orqanlar çıxış etdiyinə görə qanunvericilik bir ay müddət müəyyən etmişdir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin iki üsulunu-barışdırıcı üsullarını təsbit etmişdir. Həmin maddənin mahiyyətindən görünür ki, kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün iki üsullardan biri seçilə bilər.

Tətillərdən istifadə olunmaqla kollektiv əmək mübahisələrinin həll olunması barədə 4-cü sualda ətraflı izah olunacaqdır.

Barışdırıcı üsullara aşağıdakılar daxildir:

1. Razılaşdırıcı komissiya.
2. Vasitəçi.
3. Əmək arbitracı.

Kollektiv əmək mübahisələrinin tərəflərinin öz aralarında əldə etdikləri razılığa əsasən yuxarıda sadalanan üsullardan birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsullardan istifadə edə bilirlər. Əldə olunan razılıq protokolda rəsmiləşdirilir.

1. Razılaşdırıcı komissiya - kollektiv əmək mübahisələrinin həll edilməsi üzrə yaradılan birinci orqandır. Razılaşdırıcı komissiyanın təşkilatda, yaxud onun struktur bölmələri səviyyəsində formalaşdırılması mümkündür. Qanun, razılaşdırıcı komissiyanın yaradılmasının məhdud müddətini, yəni 3 iş günündən ibarət olan müddəti müəyyən edir. Bu zaman o, əsas götürülür ki, bir tərəfdən kollektiv əmək mübahisə baxılmasının uzadılması münaqişənin kəskinləşməsinə gətirib çıxarır, digər tərəfdən belə komissiyanın yaradılması təşkil etmir, çünki tərəflərin nümayəndələrindən başqa onun işində heç kim iştirak etmir.

Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üzrə işəgötürənin və işçilərin nümayəndələrinin yaratdıqları müvəqqəti orqandır. Razılaşdırıcı komissiyanın tərkibinə yalnız tərəflərin nümayəndələri daxildir. Mübahisənin, sazişin işlənilib hazırlanması və bağlanması mərhələsində yaranması halında alınmalıdır ki, onun iştirakçılarının tərkibi daha geniş ola bilər və bu zaman mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının nümayəndələri də komissiyanın tərkibinə daxil ola bilər. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi razılaşdırıcı komissiya tərəfindən mübahisəyə baxılmasının 5 günlük (iş günü) müddətini müəyyən edir. Nəzərdə tutulur ki, komissiya üzvləri həmin təşkilatın işçiləri olaraq, mübahisənin mahiyyəti və onun yaranması şəraiti ilə tanışdır. Buna görə də, tərəflərin mövqelərini dəqiqləşdirmək və qərar çıxarmaq üçün 5 iş günü kifayətdir. Razılaşdırıcı komissiyanın əsas vəzifəsini yaranmış ixtilaflara baxılması və mübahisəli məsələlərə dair razılaşma əldə etmək cəhdi təşkil edir. Bu zaman yeni ixtilaflar, yaxud yeni (əvvəllər bəyan olunmamış) tələbləri irəli sürülməməlidir. Komissiyanın iş recimini komissiya özü müəyyən edir. Eyni zamanda, mübahisəyə baxılmasının gedişində razılaşdırıcı komissiyanın üzvlərinə zəruri sənəd və materialları almaq, mübahisənin həllinin bütün mümkün variantlarını sərbəst surətdə müzakirə etmək imkanı verilməlidir. Razılaşdırıcı komissiyanın iclasları,

bir qayda olaraq, iş vaxtı keçirilir. Buna müvafiq olaraq da komissiya üzvləri işdən azad olunur. Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı tərəflərin razılaşması üzrə qəbul olunur.

Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı protokolla, yəni yazılı formada rəsmiləşdirilir. Protokolda keçirilmə tarixinin, mübahisənin predmetinin, tərəflərin kollektiv əmək mübahisəsinin həlli səlahiyyətinin verildiyi nümayəndələrin, razılaşdırıcı komissiyanın tərkibinin göstərilməsi məqsədə uyğundur. Protokol razılaşdırıcı komissiya üzvlərinin imzaları ilə təsdiqlənir. Razılaşdırıcı komissiyanın fəaliyyəti qarşılıqlı razılığa gəlinmiş qərarın qəbul edilməsi ilə başa çata bilər. Bu halda mübahisə həll olunmuş hesab edilir.

2. Vasitəçilik barışdırıcı üsullardan biridir. Bu barışdırıcı üsulun xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, mübahisənin həllinə tərəflərdən asılı olmayan şəxs – vasitəçi cəlb olunaraq münaqişə iştirakçılarına onun həllinin bir, yaxud bir neçə variantını təklif edir. Bu variantlar tərəflərin nümayəndələrinin birgə, yaxud ayrıca iclaslarında müzakirə olunur və kollektiv əmək mübahisəsinin həlli haqqında sonrakı razılaşmanın əsası qismində çıxış edir. Vasitəçi qismində həm əmək və sosial müdafiə orqanlarının işçisi, həm də hər hansı müstəqil mütəxəssis çıxış edə bilər. Vasitəçi, vəziyyəti təhlil etməyi, özünün təklif və tövsiyələrinin mümkün nəticələrini dəqiq qiymətləndirməyi bacarmalıdır. Vasitəçinin üzərinə mövcud qanunvericiliyi, mübahisə prosesinin aparılması üsullarını bilmək vəzifəsi qoyulur. Vasitəçinin əsas kəfiyyətləri, faktları göstərmək, həmin faktlara tərəfləri inandırmaq, müvafiq məlumatlardan geniş istifadə etmək, müzakirələri idarə etmək, danışıqların iştirakçılarının psixoloji vəziyyətinə həssas yanaşmaqdır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 267-ci maddəsinin nəzərdə tutduğu yeganə tələb tərəflərin qarşılıqlı razılaşma əldə etməsindən ibarətdir. Həmin razılaşmada aşağıdakılar öz əksini tapmalıdır:

- a) vasitəçilik üsulundan istifadə;
- b) konkret namizəd;
- c) vasitəçi olacaq vasitəçinin iştirakı ilə mübahisənin həlli qaydası.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 267-ci maddəsi vasitəçinin işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisəsinə dair sənədləri və məlumatları almaq hüququnu təsbit etmişdir. Kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etdiyi dövrdə vasitəçi orta əmək haqqı saxlanılmaqla əsas işindən azad olunur. Vasitəçinin fəaliyyət müddəti onun dəvət (təyin) olunması anından etibarən 10 iş günü ilə məhdudlaşdırılır. Bu zaman 5 iş günü vasitəçi tərəfindən müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, tərəflərin təkliflərini və sənədləri təhlil etməklə müvafiq variantların hazırlanması üçün, digər 5 iş günü isə tərəflərə təklif olunan variantları seçmək üçün verilir. Həmin müddətdə bu barədə birbaşa göstəriş olmadıqda, tərəflərin razılaşması ilə bu müddət uzadıla bilər.

3. Əmək arbitrajı konkret kollektiv əmək mübahisəsinə baxmaq üçün yaradılan orqanlardan biridir. Razılaşdırıcı komissiya kimi, Əmək arbitracı da yalnız mübahisəyə baxılması dövründə fəaliyyət göstərir və bu müvəqqəti orqandır. Əmək arbitracının könüllü xarakteri ilk növbədə onda ifadə olunur ki, əmək arbitracı yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı və bilavasitə iştirakı ilə yaradılır. Əmək arbitracının qərarları əsasən könüllü qaydada yerinə yetirilir. Lakin tərəflər onların yerinə yetirilməsinin məcburiliyi haqqında xüsusi saziş bağlayırlar. Əmək arbitracının yaradılmasında mübahisənin həllində maraqlı olan işçilərin nümayəndələri və işəgötürənin nümayəndələri iştirak edirlər. Tərəflər əmək arbitracını birgə qərar əsasında yaradırlar. Belə ki, əmək arbitracı kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitracının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

Kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üçün əmək arbitracının tərkibi tərəflərin razılaşması üzrə formalaşdırılır, çünki razılaşdırıcı orqan nüfuza malik olmalı və mübahisə iştirakçılarının etimadını qazanmalıdır. Yalnız bu halda onun fəaliyyəti səmərəli ola bilər. Əmək arbitracı qismində tərəflərin seçimi üzrə istənilən müstəqil mütəxəssis və digər şəxslər seçilə bilər. Əmək arbitracının tərkibi ilə əlaqədar qanunvericiliyin əsas tələbi əmək arbitracının tərkibinə daxil olan şəxslərin mübahisənin nəticəsi ilə marağı olmasın. Əmək arbitracının tərkibinə icra hakimiyyətinin və bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və

sosial məsələlər üzrə mütəxəssislərlə yanaşı, şəxslər də daxil edilə bilər. Eyni zamanda digər şəxslər kimi cəmiyyətdə nüfuza malik olan və mübahisələrin həll edilməsi üzrə təcrübəsi olan şəxslər çıxış edə bilər. Əmək arbitracı müstəqil münşiflər orqanı kimi yaradıldığından, onun tərkibinə mübahisədə iştirak edən işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələri daxil ola bilməz. Əmək arbitracının yaradılması, faktı eləcə də sədri göstərilməklə onun tərkibi yazılı formada təsdiqlənir. Əmək qanunvericiliyinə əsasən əmək arbitracının sədri arbitrlərin özləri tərəfindən seçilir.

Əmək arbitracının yaradılması ilə eyni vaxtda tərəflər onun iş reqlamentlərinin müəyyən edir və səlahiyyətlərini dəqiqləşdirirlər. Bu məlumatlar da tərəflərin yazılı qərarında əks etdirilir. Qərarın qəbul edilməsi (imzalanması) tarixi əmək arbitracının yaradılması günü hesab olunur. Bu gündən etibarən əmək arbitracında kollektivin əmək mübahisəsinə baxılması üçün müəyyən olunmuş 7 günlük (iş günü ilə)müddət müəyyən olunur.

Əmək arbitracında kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının nəticəsi kimi onun tənzimlənməsinə dair qərarın qəbul edilməsi çıxış edir. Həmin qərar sadə səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokol formasında rəsmiləşdirilir.

Bundan sonra həmin protokol əmək arbitrləri tərəfindən imzalanır və kollektivin əmək mübahisəsinin tərəflərinə verilir. Əgər tərəflər, əmək arbitracının yaradılması haqqında razılığa gələrək əmək arbitracının çıxardığı qərarın məcburiliyi barədə saziş bağlayıblarsa onda əmək arbitracın çıxardığı qərar tərəflər üçün məcburidir və əmək mübahisəsi qəti şəkildə həll edilmiş hesab edilir.

Sual 4. Tətıl hüququnun həyat keçirilməsi.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-cı maddəsinə əsasən vətəndaşlara verilən hüquqlardan biri də Tətıl hüquqdur. Həmin maddənin və Əmək Məcəlləsinin 270-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilmişdir ki, «Hər kəsin (işçilərin) təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətıl etmək hüququ vardır. Onu da qeyd etmək vacibdir ki, əmək müqaviləsi əsasında işləyənlərin tətıl etmək hüququ yalnız qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş məhdudlaşdırıla bilər. Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və digər Silahlı birləşmələrində xidmət edən hərbi qulluqçular və mülki şəxslər tətıl edə bilməzlər (Konst.mad: 36.11). Əmək Məcəlləsinin 270-ci maddəsinin müvafiq bəndlərinə əsasən işəgötürən tətillər təşkil və ya tətillərdə iştirak edə bilməz. Həmçinin qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları (Azərbaycan Respublikası Prezidentinin İcra Aparatı, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, nazirlikləri, dövlət komitələri və digər mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları, habelə yerli icra hakimiyyəti orqanları), məhkəmə və hüquq mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslər tətıl edə bilməzlər. Bundan başqa, cəzaçəkmə müəssisələrində məhkumlara əmək mübahisələrinin həlli üçün fəaliyyətini dayandırmaq və tətıl etmək qadağandır.

Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının tətıl etmək hüququ əmələ gəlir.

Tətıl – kollektiv və fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə işçilərin (işçinin) müvəqqəti olaraq öz əmək funksiyasının icrasından tam və ya qismən könüllü imtina etməsidir. Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə və bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətılə yol verilir. İşəgötürən mübahisənin barışdırıcı üsullarla həllini əsassız olaraq uzatdıqda, habelə barışdırıcı üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları orqanının birbaşa tətıl keçirmək hüququ yaranır. Tətildə iştirak etmək könüllü yolla həyata keçirilir. Tətildə işçiləri iştirak etməyə və yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur edən şəxslər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada

məsuliyyət daşıyırlar. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsinin 60-cı maddəsinə əsasən, həmçinin Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 270-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə müvafiq olaraq zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaq və ya şəxsin cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu tətillərdə iştirak etməyə, yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur etməyə görə – şərti maliyyə vahidinin on mislindən otuz beş mislinədək miqdarda cərimə edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması və tətillə keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin işdən çıxarılması, habelə kollektiv əmək mübahisəsinin yarandığı müəssisənin (filialın, nümayəndəliyinin), digər iş yerlərinin ixtisarı, ləğvi və yenidən təşkili qadağandır.

Tətillə keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən qəbul edilir.

Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işəgötürənə tətillə başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış tətillə keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verilməlidir.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində bir saata qədər xəbərdarlıq tətillə keçirilə bilər. Həmkarlar ittifaqları orqanının və ya ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən tətillə komitəsi tətillə başçılıq edir.

Əmək Məcəlləsinin 274-cü maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən tətillə komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

1. İşəgötürənlə danışıqları davam etdirir;
2. İşəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və layəqətini alçaldan hərəkətlərin müəyyən edilmiş qaydada qaşısını alır;
3. İşəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;
4. Tətillə fondu yaradılmışsa, onun idarəciliyini həyata keçirir;
5. Tətillə fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

Tətil hərbi və fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə, qanunsuz elan olunduqda, başa çatdıqda işçilərin ümumi yığıncağının və ya müvafiq ittifaqı təşkilatının qərarı ilə tətil komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

Tətildən imtina etmiş şəxslərlə əmək qanunvericiliyi bəzi təminatlar müəyyən edir. Belə ki, həmin şəxslər öz əmək funksiyasını davam etdirə bilərlər. bu mümkün olmadıqda, həmin işçilərin əmək haqqısı işçinin təqsiri olmadan məcburi boşdayanma hallarında əmək haqqının ödənilməsi qaydalarına uyğun olaraq ödənilir. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilçilər iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitnqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 281-ci maddəsində tətillərin qadağan edildiyi sahələr təsbit olunub və bunlar aşağıdakılardır:

1. Xəstəxana bölməsi;
2. Elektrik enerjisi təchizatı;
3. Su təchizatı;
4. Hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti;
5. Yanğından mühafizə xidməti.

Əmək qanunvericiliyi tətil hüququ qadağan edilmiş sahələrdə işçilərin əmək mübahisəsinin həllinin vasitələrindən istifadə imkanını nəzərdə tutmuşdur. onlar barışdırıcı üsullarla kollektiv əmək mübahisələrini həll edə bilmədikdə Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən yaradılan məcburi arbitracdan istifadə edirlər. Məcburi arbitracın qəbul etdiyi qərar tərəflər üçün məcburidir.

İşgötürənin lokaut elan etmək hüququ vardır. Lokaut – kollektiv əmək mübahisləri zamanı yerinə yetirilməsi işgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imtahanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərə hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin dayandırılmasıdır.

Aşağıdakı hallarda işəgötürən işçilərini, həmkarlar ittifaqı təşkilatını və Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiə Nazirliyini azı 10 gün qabaqcadan xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:

1. İşəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;
2. Qanunsuz elan olunmuş tətil davam etdirildikdə;
3. Onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətilin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

İşəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərə, həmkarlar ittifaqı təşkilatını ilə danışıqlar aparmalı, tətilin dayanandırılıb işə başlanılması barədə razılığa nail olmaq üçün bütün imkanlarından istifadə etməlidir.

Lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaya bilər.

İşçilərin müraciəti əsasında lokautun qanuna uyğun elan edilməsi və əsaslandırılması məsələsinə məhkəmə tərəfindən baxılır. Məhkəmə işəgötürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz hesab edərsə, işçilərə dəyən maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsi, habelə işəgötürənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.

Qanunsuz elan edilmiş tətili davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyana görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar. Digər işəgötürənlər tətilin maliyyələşdirilməsinə görə işəgötürənə vurulan ziyanın, əldən çıxmış qazancdan nəzərə alınmaqla, tam məbləğində məsuliyyət daşıyırlar. Maddi məsuliyyətlə əlaqədar işlərə mülki mühakimə icraatının qaydalarına uyğun olaraq baxılır.

İşəgötürənin qanunsuz elan edilmiş tətilin davam etdirilməsini təşkil edən işçiləri məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

Nəticə

Beləliklə, əmək mübahisələrinin baş verməsinə səbəb əmək münasibətləri sahəsində hüquqazidd hərəkətlərin yol verilməsidir. “Əmək münasibətlərində hüquqazidd hərəkətlər” dedikdə, bu münasibətlərdə iştirak edən tərəflərdən birinin öz əmək vəzifələrini bilərəkdən yerinə yetirilməməsi, yaxud lazımı qaydada yerinə yetirməməsi başa düşülməlidir.

Bəzi hallarda subyektlərdən hər-hansı birinin hərəkətlərində qanunvericiliyin tələbləri pozulmaya da bilər, lakin mübahisənin baş verdiyi təqdirdə məsələ yalnız mübahisəni həll etməyə səlahiyyəti olan orqan tərəfindən araşdırılmalıdır.

Təcrübə göstərir ki, əksər hallarda mübahisə danışıqlar nəticəsində yoluna qoyulur və narazı tərəf münaqişə qaldırmaq imkanından istifadə etmir. Bəzi hallarda işə münaqişə qaldıran tərəf irəli sürdüyü tələbinin qanuna zidd olması ona izah edilməsinə baxmayaraq, buna Qane olmur və səlahiyyətli orqana əmək mübahisəsi mövcud olması barədə müraciət edir. Müraciətin haqlı və haqsız olmasına baxmayaraq səlahiyyətli orqan, onu qanun müəyyən etdiyi qaydada və hədudlarda həll etməyə borcludur.