

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

**Vətəndaşların Əmək
Hüquqlarını Müdafiə
Liqası**

**FƏRDI ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ
PROBLEMLƏRİ
QANUVERİCİLİK VƏ PRAKTİKİ ASPEKTLƏR**

Bakı-2011

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; sahib.mammadov@gmail.com
www.clrpl.az

İSBN: 978-9952-8037-4-7
© VƏHML

MÜNDƏRİCAT

FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ	4
ÖLKƏNİN ƏMƏK SFERASINDA ƏN ÇOX QEYDƏ ALINAN FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ	7
Qeyri-Formal əmək bazarının yaratdığı problemlər	7
Əmək Münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi halında ortaya çıxan tipik əmək mübahisələri	8
Əməyin ödənilməsi zamanı pozuntular və bunun nəticəsində yaranan əmək mübahisələri.....	10
İşçinin və işəgötürənin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti ilə bağlı yaranan əmək mübahisələri	13
ÖLKƏNİN ƏMƏK SFERASINDA FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ PRAKTİKASI	15
Həmkarlar İttifaqları nəzdində Əmək Mübahisələri Komissiyaları	17
Əmək Müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli ilə bağlı məcəllədə nəzərdə tutulmayan qaydaların müəyyən olunması	19
Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətill etmək hüququ	20
Fərdi əmək mübahisələrinin həllində Məhkəmə Praktikasını	21
Qanunvericilikdə olan boşluqların və ziddiyyətlərin məhkəməqərarlarının qəbuluna təsirləri	24
Hakimlərin əmək mübahisələri üzrə ixtisaslaşmaması	25
İşçilərin kvalifikasiyalı hüquqi yardımlardan istifadə edə bilməməsi.....	25
İşəgötürənlərin qeyri qanuni təsirləri	26
Məhkəmə prosedurlarının uzunluğu və xərc tələb etməsi	26
NƏTİCƏLƏR	27
TÖVSIYYƏLƏR	28

FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

90-cı illərin ortalarından başlayaraq ölkədə ciddi sosial-iqtisadi dəyişikliklər başladı. Vahid xalq təsərrüfatının tərkib hissəsi olan iqtisadiyyatda bazar münasibətləri təşəkkül tapmağa başladı.

Həmin dövrlərdə mövcud olan Azərbaycan Respublikasının (Azərbaycan SSR-nin) Əmək Qanunları Məcəlləsinə edilən əlavə və dəyişikliklər, qəbul olunmuş qanunlar (Fərdi əmək müqavilələri və kontraktlar haqqında, Kollektiv mübahisələrin həlli qaydaları haqqında və s.) bütövlükdə sürətlə dəyişməkdə olan əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində kifayət etmirdi.

1999-cu ildə qəbul olunmuş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi yeni şəraitə uyğun olaraq əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində əhəmiyyətli dəyişikliklərin əsasını qoydu. Məcəllədə Əmək Müqavilələrinin (kontraktlarının) yalnız yazılı formada bağlanması, kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydaları, əmək müqavilələrinin bağlanması və ona xitam verilməsi, kollektiv və fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları əks edildi.

1999-cu ildə qəbul olunmuş Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində minimal tələbləri müəyyən etməklə münasibətlərin tənzimlənməsi üçün işəgötürənlə işçilər və ya onları təmsil edən qurumlar arasında sosial tərəfdaşlığın inkişafını əsas xətt kimi götürmüşdür. Dövlət qanunvericiliklə minimal tələbləri müəyyən etmiş və bu tələblərə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən ixtisaslaşmış dövlət qurumu yaratmışdır. Əmək kollektivlərinə işəgötürənlə kollektiv danışıqlar aparmaq, kollektiv müqavilələr bağlamaq və bu müqavilələrin yerinə yetirilməsi üçün ona nəzarət etmək, işəgötürən tərəfindən müqavilə şərtləri

pozulduqda işə kollektiv mübahisələrə başlamaq və tətillik hüququ verilmişdir.

Eyni zamanda işəgötürən üzərində hər bir işçi ilə fərdi (və ya kollektiv-briqada) yazılı əmək müqaviləsi bağlamaq öhdəliyini qoyulmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsinə uyğun olaraq işəgötürənin işçi ilə bağladığı əmək müqaviləsi əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi üçün əsas sənəddir. Bu müqavilədə işçi ilə işəgötürənin münasibətlərinin tənzimlənməsi, tərəflərin hüquq və öhdəlikləri öz əksini tapır.

Bununla belə hətta Məcəllənin bütün tələblərinə əməl etməklə bağlanan müqavilələrdə belə bəzən ziddiyyətli məqamlar ortaya çıxır və ya əmək fəaliyyəti dövründə mübahisələr yaranır. Bu da əsasən onunla bağlıdır ki, bir çox hallarda işəgötürənlə işçinin əmək münasibətlərinin istənilən fazasında maraqları üst-üstə düşür və nəticədə əmək mübahisəsi yaranır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-cı maddəsinə görə *“Fərdi və kollektiv əmək mübahisələri qanunla müəyyən edilmiş qaydada həll edilir”*.

Konstitusiyanın 36-cı maddəsinə görə həmçinin, *“Hər kəsin təbii və ya başqaları ilə birlikdə tətillik hüququ vardır”*.

Azərbaycan Respublikasının 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”*.

Əmək Məcəlləsində və digər normativ hüquqi aktlarda fərdi əmək mübahisələri ilə bağlı anlayışlar, fərdi əmək

münasibətlərinin tənzimlənməsi qaydaları və mexanizmləri ilə bağlı konkret müddələrin olmasına baxmayaraq praktikada, o cümlədən məhkəmə praktikasında çoxsaylı həlli mürəkkəb olan situasiyalar ortaya çıxır.

Təqdim olunan tədqiqatın əsas məqsədi ölkə qanunvericiliyində fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydalarında mövcud olan problemlər və onları doğuran səbəbləri müəyyən etmək və problemlərin həlli üçün konseptual əsasları müəyyən etmək və qanunvericilikdə olan boşluqlar və praktikada olan qüsurların aradan qaldırılması üçün tövsiyə və təkliflər hazırlamaqdır.

Bunun üçün tədqiqat aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirməlidir:

- Ölkənin əmək sferasında mövcud olan fərdi əmək mübahisələrinin mahiyyətini və əsas növlərini müəyyən etmək;
- Fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmədən kənar həlli mexanizmlərinin səmərəlilik göstəricilərini müəyyən etmək;
- Qanunvericilikdə mövcud olan boşluqları və ziddiyyətləri müəyyən etmək;
- Qanunvericiliyin tətbiqi praktikasında mövcud olan əsas problemləri və onları doğuran səbəbləri müəyyən etmək;
- Əmək münasibətlərində ortaya çıxan fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları və mexanizmləri ilə bağlı variantlar və tövsiyələr hazırlamaq.

ÖLKƏNİN ƏMƏK SFERASINDA ƏN ÇOX QEYDƏ ALINAN FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

Qeyri-Formal əmək bazarının yaratdığı problemlər

Ölkənin əmək sferasında qeyri-formal əmək bazarı yüksək səviyyədə qalmaqdadır. Son illərdə dövlət tərəfindən həm qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, həm də praktikada olan qüsurların aradan qaldırılması istiqamətində davamlı fəaliyyətlər fonunda qeyri-formal əmək bazarının ləğvi istiqamətində irəlləyişlər gözlənilən effekti verməmişdir. Bu da ilk növbədə mübarizənin qeyri-formal əmək bazarını yaradan səbəblərlə deyil, bu səbəblərin doğurduğu nəticələrlə aparılması ilə bağlıdır. Büdcədən maliyyələşən təşkilatlarda və dövlətin tabeliyində olan təsərrüfat subyektlərində vəziyyət normaldır və belə iş yerlərində işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamadan işə cəlb etmə və “ikili mühasibatlıq” demək olar ki, mümkün deyildir. Lakin dövlət satınalmalarında iştirak edən və dövlət sifarişlərini yerinə yetirən şirkətlərdə, eləcə də özəl sektorun digər sahələrində qeyri-formal əmək münasibətləri geniş yayılmışdır. İşçilərlə əmək müqavilələrinin olmaması və onlarla əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməməsi sonradan əmək mübahisələrinin yaranmasına gətirib çıxarır. belə mübahisələr bir qayda olaraq işəgötürənlərin xeyrinə başa çatır və işçi hüquqlarının total şəkildə pozulması ilə müşayiət olunur.

Qeyri-formal əmək münasibətlərinin geniş yayıldığı iş yerlərində əsas fərdi əmək mübahisələri aşağıdakılardır:

- İşçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmadığı üçün onlara əmək haqqının verilməsi qaydası və miqdarı şifahi olaraq razılaşıdırılır. Lakin sonradan bir qayda olaraq işəgötürən vəd verdiyi əmək haqqını vermir. Belə olan halda mübahisə yaranır. Belə mübahisə yarandıqda işəgötürən işçini işdən kənarlaşdırır və onu iş yerinə buraxmır.

- İşçinin sağlamlığına zərər dəyir (istehsalat travması və ya peşə xəstəliyi nəticəsində). Belə olan halda mövcud olan praktika belədir ki, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsi olmadığı üçün işəgötürən Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə baş vermiş hadisə barədə (istehsalat travması) məlumat vermir. İşçininin müalicə xərclərini ödəyir və o sağaldıqdan sonra onu işə buraxmır.
- Əmək münasibətləri rəsmiləşdirilmədiyi üçün işəgötürən istənilən səbəbdən işçiyə növbəti gündən işdən azad edilməsini bəyan edir. Belə hallarda bir qayda olaraq işçiyə ona işlədiyi günlər üçün verilməli olan əmək haqqı da ödənilmir.

Qeyri-formal əmək münasibətlərinin mövcud olduğu şəraitdə fərdi əmək mübahisələrinin işçinin xeyrinə həll olunması xeyli mürəkkəbdir. Qeyri formal əmək münasibətlərinin tərəfi olan işçi məhkəməyə şikayət etdikdə həmin iş yerində işləməsini, ona verilməli olan əmək haqqının miqdarını sübut edən sənədləri təqdim edə bilmir. Onunla birgə işləyən digər işçilər isə bir qayda olaraq şahidlik etməkdən çəkinir və ya işəgötürənin fikirlərini səsləndirir.

Əmək Münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi halında ortaya çıxan tipik əmək mübahisələri

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının həyata keçirdiyi monitorinqlər onu göstərir ki, hətta Əmək Müqavilələrinin (kontraktlarının) diqqətlə tərtib olunduğu və 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 imzaladandırılmasıdır.

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 iş qəbulu əmrinə rəsmiləşdirilir, əmək kitabçasında qeydlər aparılır, aldığı əmək haqqından vergi və sosial ödəmələr tutulur və işçi əmək haqqına 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» in 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 işgötürəni bir çox öhdəliklərdən azad edir¹.

Göründüyü kimi hətta əmək münasibətlərinin formal olaraq rəsmiləşdirilməsi də əmək mübahisələrinin yaranmasının qarşısını ala bilmir.

Əməyin ödənilməsi zamanı pozuntular və bunun nəticəsində yaranan əmək mübahisələri

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarının Müdafiə Liqasının müşahidələrinə əsasən əmək mübahisələrinə gətirən hallar içərisində əməyin ödənişi ilə bağlı yaranan mübahisələr də xüsusi çəkiyə malikdir. Hətta əmək müqaviləsində əmək haqqının miqdarı dəqiq göstərildikdə belə fərdi mübahisələrin yaranması bir çox hallarda qaçılmaz olur.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının həyata keçirdiyi monitorinqlər zamanı müəyyən edilmişdir ki, əksəriyyət iş yerlərində iş vaxtından artıq işlərə görə əmək haqqı ödənilmir. Halbuki qanunvericiliyə görə əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində iş vaxtından artıq işin hər saatına görə saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən

¹ Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007.

<http://clrpl.az/upload/file/Monitoring%20of%20Labour%20Rights%203.pdf>

aşağı olmamaqla, əməyin işəməzd ödənilmə sistemində işəməzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə əmək haqqı ödənilməlidir. Kollektiv müqavilələrdə iş vaxtından artıq işlərə görə daha yüksək əmək haqqı ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. İş vaxtından artıq işlərə yol verilərkən xarici şirkətlərdə, xüsusən də neft şirkətlərində məqsədyönlü şəkildə işçiləri 12-14 saat işlədərək onlara qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olmayan əmək haqqı ödəyirlər.

Bir çox iş yerlərində işçilərin əmək haqları ciddi əsaslar olmadan aylarla ödənilmir. Əmək Məcəlləsinə görə **əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir.** Praktikada işəgötürənin könüllü olaraq gecikdirilmiş əmək haqqı üçün işçiyə əlavə ödənc verməsi halı qeydə alınmamışdır. Əksinə bu zəməndə yaranan əmək mübahisələrində işəgötürənlər işçilərə əlavə ödənc verməmək üçün bütün vasitələrdən istifadə edirlər. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının məhkəmə praktikasında belə hallar çox olmuşdur. Məsələn, işçinin (işçilərin) tələbi əsasında məhkəmə işəgötürənin əlavə ödənc verməsi üçün qərar çıxarmış, işəgötürənlər isə apellyasiya instansiyasında birinci instansiya məhkəməsinin qərarının ləğv edilməsinə nail olmuşdur. İşçilərin işdən və ya məzuniyyətə gedərkən haqq-hesablarının ödənilməsində də ciddi qüsurular mövcuddur.

Monitoring zamanı digər müşahidələr və araşdırmaların, eləcə də strukturlaşmamış intervülərin nəticələri tutuşdurularaq belə nəticə əldə edilib ki, özəl sektora aid olan əksəriyyət müəssisələrdə əməyin ödənilməsi üçün «ikili mühasibatlıq», yaxud «qara mühasibatlıq» adlanan üsuldan istifadə edilir.

İşçilərin faktiki əmək haqqı ilə, rəsmi imzalayıb aldığı əmək haqqı arasında fərq bəzən on dəfələrlə olur.

Digər halda isə ümumiyyətlə işçilərlə bütün münasibətlər qeyri-rəsmi səviyyədə qurulur və işçilərin əmək haqqı müəssisənin leqal vəsaitləri hesabına deyil, işəgötürənin deklarasiya olunmayan gəlirləri hesabına ödənilir.

Əməyin ödənilməsində «konvertdə verilən əmək haqqı» adlanan ödəniş sistemi geniş yayılmışdır. Bu sistem əsasən bəzi dövlət strukturlarında və iri biznes qurumlarında daha geniş tətbiq olunur. Bu halda işçilər əmək haqqı cədvəlinə qol çəkib aldıkları əmək haqqı ilə yanaşı konvertdə əlavə pul vəsaiti alırlar. Bu halın mövcudluğunu dövlət orqanlarında mövcud olan korrupsiya yaratdığı halda, biznes strukturlarında belə ödəniş sisteminin mövcudluğu vergilərdən və sosial ödəmələrdən yayınmaq məqsədi daşıyır. Dövlət orqanlarında bu halın mövcudluğu işçilər üçün ciddi problemlər yaratmır. Belə ki, bu kateqoriya işçilərin təmin olunmuş əmək haqqı vardır və həmin əmək haqqına müvafiq olaraq onlar sığortalanırlar və sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə müavinət ala bilirlər. Biznes strukturlarında isə (əsasən özəl biznes qurumlarında) işçilərə ya rəsmi qaydada ümumiyyətlə əmək haqqı ödənilmir (əmək münasibətləri rəsmiləşdirilmir), yaxud cüzi əmək haqqı ödənilir (əksəriyyət halda ölkə üzrə müəyyən olunmuş minimal əmək haqqı miqdarında).

Əmək haqqının «ikili mühasibatlıq», «konvertdə verilən əmək haqqı» və ya «qara mühasibatlıq» üsullarından istifadə etməklə ödənilməsinin işçilər üçün mənfi nəticələri əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

- Qeyri – leqal əmək haqqı alanların əksəriyyəti ilə əmək münasibətləri də qeyri-leqal olur. Belə işçilər hamı kimi, bir çox hallarda isə digərlərindən daha çox işləsələrdə onlar qeyri məşğul sayılırlar. Digər halda işçi ilə hətta əmək münasibətləri rəsmiləşdirildikdə belə həmin işçilərin aldıkları əmək haqqı

cüzi olur. İşəgötürəndən asılı vəziyyətdə olan belə işçilərin qeyri-leqal əmək haqlarına cərimələr tətbiq edilərkən, yaxud ödəniş dayandırılarkən həmin şəxslər heç bir şikayət imkanına malik olmurlar. İşçini cəzalandırmaq istəyən işəgötürənlər onlara yalnız qanuni əmək haqqını ödəməyə başlayırlar.

- Belə işçilər sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə heç bir müavinət ala bilmirlər. Ən təhlükəlisi isə ondan ibarətdir ki, işçilər öz gələcəkləri üçün heç bir təminat yaratmırlar. Belə işçilər pensiya yaşına çatdıqda sərf etdikləri əməyin müqabilində layiqli pensiya ala bilməyəcəkdir.
- Rəsmi əmək haqqı olmayan və ya əmək haqqı az göstərilən şəxslər kreditlərdən, xüsusən də hazırda tətbiq olunan güzəştli ipoteka krediti sistemindən bəhrələnmə bilmirlər.
- İşəgötürən qeyri - leqal əmək haqqı ödəməklə vergilərdən yayınır və beləliklə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş cinayət əməli törədirlər. Belə ödəniş razılıq vermiş işçi də bir növ işəgötürənə cinayət törətməkdə köməklik göstərmiş olurlar. Əməyin ödənişində yuxarıda göstərilən halların baş verməsi nəticədə əmək mübahisələrinə səbəb olur. Xüsusən də əmək haqqının faktiki miqdarı ilə rəsmi miqdarı arasında kəskin fərqin olması işçilərin yuxarıda göstərilən səbəblərə görə narazılığına gətirir.

İşçinin və işəgötürənin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti ilə bağlı yaranan əmək mübahisələri

Fərdi əmək mübahisələrinin yaranması halları içərsində işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti ilə bağlı yaranan mübahisələr də vardır.

Əmək Məcəlləsinə əsasən *«Əmək Münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən və işçi öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyana görə bu Məcəllə və müvafiq normativ hüquqi aktlarda göstərilmiş qaydada qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar»* Məcəllə imkan verir ki,

əmək müqaviləsi və ya ona əlavə olunan və tərəflərin razılığı ilə təsdiqlənmiş sənədlə tərəflərin maddi məsuliyyəti daha konkret şəkildə müəyyən olunsun. Bir şərtlə ki, müqavilədə və ona əlavə olunan sənədlərdə işəgötürənin maddi məsuliyyəti Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulduğundan **asağı**, işçinin işəgötürənin qarşısındakı maddi məsuliyyəti Əmək Məcəlləsi və digər normalarda nəzərdə tutulduğundan **yuxarı** olmasın.

Məcəllənin bu bölməsində tərəflərin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaratdığı hallar, məsuliyyətin dərəcəsi, onun müəyyən olunma qaydaları göstərilmişdir. İşəgötürən bütün hallarda işçi qarşısında **tam maddi məsuliyyət** daşdığı halda işçinin **tam maddi məsuliyyəti ayrı-ayrı hallarda** yaranır.

İşəgötürənlərlə işçilər arasında əmək mübahisələrinə səbəb olan hallardan biri də tərəflərin qarşılıqlı maddi məsuliyyətini müəyyənləşdirən sənədlərin ya olmaması, yaxud düzgün tərtib edilməməsidir. Əmək Məcəlləsi və ona əlavə olunan əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi formasında maddi məsuliyyətini müəyyənləşdirən müddəalar əks olunmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 200-cü maddəsinə əsasən *«istər bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürən etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görən və ya xidmətlər göstərən 18 yaşına çatmış işçilərə onların tam maddi məsuliyyət daşması barədə yazılı müqavilə bağlaya bilər»*. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin nümunəvi formasını təsdiq etmişdir.

Lakin praktikada işəgötürənlər işçilərlə bir çox hallarda tam maddi məsuliyyətlə bağlı müqavilə bağlamırlar. Eyni zamanda əmək müqavilələrində də işçinin maddi məsuliyyətini göstərən müddəalar olmur. Nəticədə əmək mübahisəsi yaranır.

Lakin praktikada ən çox işçinin sağlamlığına dəyən zərərin ödənilməsi ilə bağlı mübahisələr yaranır. Biz yuxarıda əmək

müqaviləsi bağlanmadan müzdlü əməyə cəlb edilən işçilərin sağlamlıqlarına dəyən zərərin əvəzinin ödənilməsi ilə bağlı çətinliklərə toxunmuşduq. Lakin əmək müqaviləsi bağlayaraq işləyənlərin də bir çoxu istehsalat travmatizmi və ya peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlıqlarına dəyən zərərin əvəzini ala bilmirlər və bu da əmək mübahisələrinə gətirib çıxarır. 2011-ci ilin yanvar ayının 1-dən ölkədə tətbiq edilən bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyinə görə işçilərin işəgötürən tərəfindən icbari sığortalanması da vəziyyəti normal hala gətirə bilməmişdir. Belə ki, istehsalatda zədə alan şəxslərin bir çoxu qeyri-formal əmək bazarının iştirakçısıdır və təbii ki, icbari sığorta belə işçiləri əhatə etmir.

Biz yuxarıda ölkənin əmək sferasında baş verən ən tipik fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasına şərait yaradan hallardan bəhs etdik. Təbii ki, yuxarıda göstərilənlər əmək münasibətlərində ortaya çıxan ən çox fərdi əmək mübahisələri olsa da, bu tam siyahı deyildir və yalnız mübahisələrdən bir neçə geniş yayılanlarıdır.

ÖLKƏNİN ƏMƏK SFERASINDA FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ PRAKTİKASI

Əmək Məcəlləsinin 288-ci maddəsində Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti əks olunmuşdur.

Maddədə göstərilən hər hansı məsələ (məsələlər) üzrə əmək mübahisəsi yarandıqda məcəllədə onun həlli qaydaları nəzərdə tutulur.

Özlüyündə nəzərdə tutulan həll qaydaları işçinin hüquqlarının təmin olunması və ya mübahisənin həll etmək baxımından beynəlxalq əmək standartlarına uyğundur. Bununla belə

praktikada fərdi əmək mübahisələrinin həllinin göstərilən yolları ciddi səmərə vermir.

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 üsuldan istifadə etmədən işçinin birbaşa məhkəməyə şikayət etmək hüququ vardır. Göründüyü kimi fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün qanunvericilik qaydalar və prosedurlar müəyyən etmişdir.

Lakin praktikada bu qayda və mexanizmlərdən ən səmərəlisi mübahisənin məhkəmə qaydasında həll olunmasıdır. Digər mexanizmlərin tətbiqi ölkə praktikasında geniş yayılmamışdır.

Həmkarlar İttifaqları nəzdində Əmək Mübahisələri Komissiyaları

Hazırda ölkənin əmək sferasında əmək mübahisələrinə baxan komissiyaların fəaliyyəti səmərəsizdir və bu baxımdan əksəriyyət müəssisələrdə belə komissiyalar fəaliyyət göstərmir.

- Əvvəla əmək mübahisələrinə baxan komissiyalar yalnız o müəssisələrdə yaradıla bilər ki, həmin müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlansın. Çünki Komissiya Əmək Məcəlləsinə görə yalnız kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan halda və həmin müqavilədə göstərilən qaydada təşkil oluna bilər. Kollektiv müqavilələrin bağlanması ölkənin əmək sferasının cüzi hissəsini əhatə edir.
- Əmək Məcəlləsi əmək mübahisələri üzrə komissiyaların müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsi nəzdində yaradılmasını nəzərdə tutur. Həmkarlar ittifaqları ölkənin əmək sferasının təqribən 30%-ni əhatə edir və bu baxımdan istənilən halda bütün müəssisələrdə belə komissiyaların yaradılması mümkün deyildir.
- Əmək Mübahisələrinə baxan komissiyalarını işçilərinin sayı az olan müəssisələrdə yaradılması da mümkün deyildir. 3-5 nəfər işçisi olan kiçik müəssisələrdə belə komissiyaların təşkili lüzumsuzdur.
- Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyanın fəaliyyətini tənzimləyən normativ hüquqi akt yoxdur. Yalnız ölkədəki həmkarlar ittifaqlarının respublika komitələrinin bir neçəsində belə komissiyaların fəaliyyətini tənzimləyən əsasnamələr vardır ki, bunlarda normativ hüquqi akt hesab olunmur.
- Komissiyanın fərdi əmək mübahisəsi ilə bağlı çıxardığı qərar imperativ deyildir. Belə ki, qərar tərəfləri qəne etmədikdə onlar məhkəməyə müraciət etməlidirlər. Lakin bu zaman məhkəmənin qərarı qəbul olunanadək komissiyanın çıxardığı qərarın icra olunub olunmaması məəcəllədə göstərilir. Yəni işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam veribsə və ya hər hansı digər

inzibati tənbeh tədbiri görülsə komissiyanın qərarı onun ləğvinə gətirmir.

Ümumiyyətlə qeyd olunmalıdır ki, əmək mübahisələrinə baxan komissiyalar sovet əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan mexanizm olmaqla müasir əmək münasibətləri sistemində effektiv fəaliyyət göstərmək imkanından kənardadır. Əvvəla işçi hətta müəssisədə komissiya olduqda belə əlavə 3 ay sərf edərək bu komissiyaya şikayət verməyəcəkdir. Çünki hər kəsin öz pozulmuş hüquqları ilə bağlı birbaşa məhkəməyə müraciət etmək hüquq vardır. Belə olan halda komissiyaya şikayət etmək və ya etməmək könüllüdür. Belə olan halda işçi öz pozulmuş hüququnu təmin etmək üçün vaxt itirmədən məhkəməyə müraciət etməyə üstünlük verir. Komissiyanın hansı qərara gələcəyi əvvəldən şübhəlidir, çünki bir qayda olaraq belə komissiyalar paritet əsaslarla, yəni işgötürənin və həmkarlar ittifaqlarının paritet əsaslarla müəyyən etdiyi şəxslərdən təşkil edilir. Bu isə o deməkdir ki, işgötürən istənilən halda komissiyanın qərarına təsir etmək imkanına malikdir. Digər tərəfdən hətta komissiya hər hansı qərar qəbul etsə belə işgötürən və ya işçi bununla razılaşmamaq hüququna malikdir ki, bu da komissiyanın effektiv fəaliyyət göstərəcəyini şübhə altına alır.

Eyni zamanda qeyd olunmalıdır ki, bir qayda olaraq belə komissiyaların tərkibinə müxtəlif peşə sahibləri olan işçilər daxil olurlar ki, onların əmək qanunvericiliyi sahəsində xüsusi bilikləri olmur. Bu baxımdan komissiya münisflər məhkəməsi və ya kvaziməhkəmə rolunu oynamaq üçün zəruri kvalifikasiyaya da malik deyildir.

Beləliklə, Əmək Məcəlləsində fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədən kənar həllini nəzərdə tutan bu mexanizm hazırkı statusla səmərəli fəaliyyət göstərmək imkanında deyildir və bu baxımdan demək olar ki, tətbiq olunmur.

Əmək Müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli ilə bağlı məcəllədə nəzərdə tutulmayan qaydaların müəyyən olunması

Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilir ki, “*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 Məcəlləsində nəzərdə tutulsa da fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədən kənar həlli üçün nəzərdə tutulan bu mexanizm də praktikada öz tətbiqini tapmır. Bunun əsas səbəbləri aşağıdakılardır:

- Əksəriyyət hallarda əmək müqavilələri formal olaraq bağlanır və bu müqavilələrə işçinin hər hansı şərtlər daxil etmək imkanı olmur. Bir qayda olaraq müqavilə işgötürən tərəfindən tərtib olunur və işçiyə imzalamaq üçün təklif edilir.
- Qeyri-formal əmək sektorunda ümumiyyətlə əmək müqaviləsi bağlanmadığı üçün belə əmək münasibətlərinin tərəfi olan işçinin fərdi əmək mübahisəsi yaranacağı təqdirdə onun məhkəmədən kənar həlli üsulları ilə bağlı hər hansı şərt və təklif irəli sürmək şansı olmur.
- Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə müddələrin daxil edilməsinə dair birbaşa göstəriş yoxdur. Həmçinin Əmək Məcəlləsinə əlavə olunan əmək müqaviləsinin (kontraktının) nümunəvi formasında da işgötürən və işçi arasında yarana biləcək fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını müəyyən edən nümunəvi müddəalar yoxdur.

Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətillərinə hüququ

Ölkə Konstitusiyasının 36-cı maddəsi həmçinin işçinin pozulmuş əmək hüququnun təmin olunması məqsədi ilə təkbaşına tətillərinə hüququnu özündə təsbit edir. Bu hüququn həyata keçirilməsi qaydaları isə Əmək Məcəlləsinin 295-ci maddəsi ilə tənzimlənir.

Əmək Məcəlləsinin 295 maddəsində göstərilir ki, *“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 tətillərdə bilər”*.

Həmin maddənin 4-cü bəndində göstərilir ki, *“Təkbaşına tətillərdə işçinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edən işəgötürən məhkəməyə müraciət edə bilər”*.

Həmin maddənin 5-ci bəndində göstərilir ki, *“Təkbaşına tətillərdə işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgötürən onun əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz”*.

Lakin bu hüququn həyata keçirilməsi praktikada işçiyə sərt inzibati tənbehinin tətbiq olunması ilə nəticələnir. Belə ki, təkbaşına tətillərdə cəhd edən bütün şəxslər dərhal iş yerindən uzaqlaşdırılır və həyata keçirilən tətillərin qanuni olub olmaması ilə bağlı məhkəməyə hər hansı müraciət göndərmədən Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin Ç bəndinə (*işçinin özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi*) istinad etməklə işçi ilə əmək müqaviləsinə və ya faktiki əmək münasibətlərinə xitam verilir. Əmək Məcəlləsinin qüvvəyə mindiyi 1999-cu ildən keçən dövr ərzində belə təkbaşına tətillərə çoxsaylı cəhdlər olsa da ölkə

məhkəmələrinə işəgötürənlər tərəfindən 1 dənə də olsa müraciət daxil olmamış və bütün hallarda tətillən işçi işdən azad edilmişdir.

Göründüyü kimi işçinin fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə təkbaşına tətillən etmək hüququ qanunvericilikdə əks olunsada onun qaydaları və prosedurları dəqiq müəyyən edilmədiyi üçün praktikada əmək mübahisəsinin məhkəmədən kənar həllinin bu yolu da tətbiq oluna bilmir.

Fərdi əmək mübahisələrinin həllində Məhkəmə Praktikas

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 60-cı maddəsinə görə *“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”*.

Konstitusiyanın 61-ci maddəsinə görə *“Hər kəsin yüksək keyfiyyətli hüquqi yardım almaq hüququ vardır”*. Konstitusiya həmçinin maddi təminatı olmayan şəxslər üçün dövlət vəsaiti ilə hüquqi yardımların göstərilməsinə təminat verir. Məhkəməyə qədərki prosedurlar nəzərə alınmazsa fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələrdə baxılır. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi əgər işçi əmək mübahisələri üzrə komissiyaya şikayət verirsə onda onun məhkəməyə müraciət etmək hüquq itmir, əksinə belə halda məhkəməyə müraciət üçün iddia müddətləri artırılır.

Əmək mübahisələri üzrə komissiyaya müraciət etmədikdə işçi fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə hüququnun pozulduğunu bildiyi və ya bilməli olduğu andan etibarən 1 ay müddətində məhkəməyə iddia vermək hüquq vardır. Əmək Məcəlləsinə görə işçinin əmək hüququnun pozulduğu gün belə müəyyən edilir: *“Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün,*

işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çəkinin) 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”.

Əmək Məcəlləsinə 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”.

Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə məhkəməyə iddianın verilməsi qaydaları Əmək Məcəlləsi, Mülki Prosessual Məcəllə və digər normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir.

Biz yuxarıda fərdi əmək mübahisələrinin məhkəməyə qədərki həlli qaydaları və prosedurlarından bəhs etmişdik. Ümumilikdə hazırkı şəraitdə fərdi əmək mübahisələrinin məhkəməyə qədərki və ya məhkəmədən kənar həlli qaydaları və üsullarının bütövlükdə səmərəsiz və praktikada tətbiqi demək olar ki, mümkün deyildir. Belə olan halda fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün ən effektiv vasitə mübahisənin məhkəmələr vasitəsi ilə həll olunmasıdır.

Bununla belə ölkədə fərdi əmək mübahisələrinin həlli baxımından mövcud olan məhkəmə praktikası o qədər də müsbət deyildir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən 2007-ci ildə həyata keçirilən monitorinqlər zamanı məhkəmə praktikası analiz edilmişdir.

Müşahidələr onu göstərmişdir ki, məhkəmələrdə əmək mübahisələri ilə bağlı verilən iddialarla bağlı çıxarılan

qərarların bir çoxu əsaslandırılmamış olur. Məhkəmələr hüquqları pozulan işçinin iddiasını bir qayda olaraq təmin etmir. Bu baxımdan əmək hüquqları pozulmuş şəxslərin məhkəmələrə müraciəti azalmaqdadır. Eyni zamanda birinci instansiya məhkəmələrində təmin olunan iddialardan bir çoxu işəgötürən tərəfindən verilən apellyasiya şikayəti nəticəsində sonradan ləğv olunur və ya əksinə birinci instansiya məhkəməsində iddia təmin olunmadıqda məhkəmə qərarından verilən apellyasiya şikayətlərinin əksəriyyəti rədd edilir. Digər bir qüsurlu praktika isə ümumiyyətlə məhkəmə qərarlarının icra olunmamasıdır. Eyni zamanda bir sıra hallarda əmək mübahisələri ilə bağlı qüvvəyə minmiş məhkəmə qərarının bir qismi icra olunmur. Onların əksəriyyəti pul, iş bərpa, məcburi işburaxmaya görə pul əvəzinin verilməsi ilə bağlı qəbul olunmuş məhkəmə qərarlarıdır.

Məhkəmə mexanizminin tam effektiv olmasını əngəlləyən əsas amillər aşağıdakılardan ibarətdir:

- Korrupsiya;
- Məhkəmə hakimlərinin işlərinin həddən artıq çox olması;
- Hakimlərin ixtisaslaşmaması və bu baxımdan problemlərlə bağlı tam təsəvvürdə olmamaları. Ölkənin əksəriyyət məhkəmələrində əmək qanunvericiliyini mükəmməl bilən hakim yoxdur;
- İşçilərin məhkəmələrə vaxtında müraciət etməməsi və bu səbəbdən iddiaların qəbul edilməməsi (iddia müddətlərinin başa çatması);
- Effektiv müdafiənin olmaması (vəkil, həmkarlar ittifaqı nümayəndəsi və s. tərəfindən);
- Məhkəmə qərarlarının növbəti məhkəmə pillələrində dəyişdirilməsi və ya ləğvi.
- Məhkəmə qərarlarının icra olunmaması.

Qanunvericilikdə olan boşluqların və ziddiyyətlərin məhkəmə qərarlarının qəbuluna təsirləri

Əmək məcəlləsində mövcud olan bir sıra boşluqlar və ya müddəaların kolliziyası məhkəmə hakimlərinə imkan verir ki, qərarları işəgötürənlərin xeyrinə versinlər.

Məsələn, Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü bəndində göstərilir ki, “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”.

Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsi isə “Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar” adlanır. Bu maddənin f bəndində müvəqqəti əmək bağlanan hallardan biri kimi “tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə” göstərilir. Əmək Məcəlləsində göstərilən bu müddəalar məhkəmə praktikasında ciddi problemlər yaradır. İşəgötürənlər müddəalar arasında olan bu ziddiyyətdən sui-istifadə edirlər. İşin və ya göstərilən xidmətin daimi xarakter daşdığı iş yerlərində işəgötürənlər işçilərlə müddətli əmək müqaviləsi bağlayırlar. Sonradan işçi ilə əmək müqaviləsinin müddətinin bitməsi səbəbindən onunla əmək müqaviləsinə xitam verilərkən fərdi əmək mübahisəsi yaranır. Mübahisə məhkəmə vasitəsi ilə həll edilərkən isə hakim 45-ci maddənin 4-cü bəndini deyil, 47-ci maddənin f bəndinə istinad edirlər.

Halbuki belə müqavilələrin tam əksəriyyəti tərəflərin hüquq bərabərliyinə əməl edilmədən bağlanılır.

Əmək Məcəlləsinə sonradan edilən daha bir dəyişikliyə görə *“Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir”*. Praktikada bu müddəanın tətbiqində qüsurlar

mövcuddür ki, bu hal da mübahisənin məhkəmə vasitəsi ilə həlli zamanı problemə gətirir. İşgötürənlər bir neçə il keçdikdən sonra əmək müqaviləsini ləğv edərək işçi ilə yeni müqavilə bağlayırlar (bəzən işçinin işinin xarakteri dəyişməsə də vəzifəsinin adı tam və ya qismən dəyişdirilməklə). Məhkəmə praktikasında əvvəlki illər üçün bağlanmış əmək müqaviləsi 5 il müddətinə şamil edilmir. Məhkəmələr isə bu zaman müddətləri əvvəlki müqavilə ilə deyil yenidən bağlanmış müqavilə ilə hesablayırlar.

Təəssüf ki, məhkəmə praktikasında Məcəllədə olan belə ziddiyyətli müddəalar bir qayda olaraq işçilərin xeyrinə deyil zərərinə həll edilir.

Hakimlərin əmək mübahisələri üzrə ixtisaslaşmaması

Bu gün ölkədə əmək məsələləri üzrə ixtisaslaşmış məhkəmələrin yaradılması gündəlikdə durmur. Bununla belə əmək mübahisələrinin, ümumiyyətlə əmək məsələləri ilə bağlı işlərin spesifik xarakter daşması tələb edir ki, məhkəmələrdə əmək məsələləri üzrə ixtisaslaşmış kameralar və ya ixtisaslaşmış hakim (hakimlər) olmalıdır. Hazırkı məhkəmə praktikası onu göstərir ki, hakimlərin bir çoxu əmək mübahisələrinə baxmaq və mübahisəni həll etmək üçün zəruri nəzəri biliklərə və praktiki vərdislərə malik deyildir.

İşçilərin kvalifikasiyalı hüquqi yardımlardan istifadə edə bilməməsi

Fərdi əmək mübahisələrinin işçilərin xeyrinə həll olunmamasının əsas səbəblərindən biri də hüququ pozulmuş işçinin kvalifikasiyalı hüquqi yardım almaq imkanının məhdud olmasıdır. Bu onunla bağlıdır ki, ölkədə əmək məsələləri üzrə ixtisaslaşmış vəkillər və ya praktiki fəaliyyətlə məşğul olan hüquqşünasların sayı məhduddur. Digər tərəfdən isə işçilərin

əksəriyyəti təminatlı əhali qruplarına daxil olduqları üçün nisbətən yüksək ödəniş etməklə vəkillə müqavilə bağlaya bilmirlər. Nəticədə məhkəməyə hazırlanan iddianın keyfiyyəti aşağı olur və məhkəmə müdafiəsi bir çox hallarda vəkilsiz və ya kifayət qədər peşəkarlığı olmayan nümayəndənin müdafiəsi ilə həyata keçirilir. İşəgötürən isə əksinə məhkəmədə nisbətən peşəkar vəkillə və ya nümayəndə ilə təmsil olunur.

İşəgötürənlərin qeyri qanuni təsirləri

İşəgötürənlər, xüsusən də dövlət orqanlarının və iri şirkətlərin işəgötürənlərinin məhkəmələrə qanunsuz təsirləri olur və nəticədə fərdi əmək mübahisəsinin işçinin xeyrinə həll olunması mümkün olmur. Praktikada mövcud olan digər hal işəgötürən tərəfindən məhkəməyə etinasızlıq göstərilməsidir. İşəgötürənlər məhkəmələrin çağırışlarına gəlmir və ya məhkəmənin tələb etdiyi sənədləri məhkəməyə təqdim etmir və ya tam təqdim etmir. Bu isə məhkəmənin effektiv həyata keçiriləməsinə mənfi təsir edir.

Məhkəmə prosedurlarının uzunluğu və xərc tələb etməsi

Fərdi əmək mübahisələrinin həllində məhkəmə aləti effektiv sayılsa da onun çatışmayan cəhətlərindən biri də məhkəmə prosedurlarının mürəkkəb və uzun olmasıdır. Məhkəmə iddiası Mülki Prosessual məəcəllənin tələblərinə əməl edilməklə tərtib edilməlidir. Məhkəməyə sənədlərin hazırlanması, məhkəmədə müdafiənin təmin edilməsi isə müəyyən xərclər tələb edir. Bu baxımdan işçilərin bir çoxu əmək hüquqlarının aşkar pozulduğunu bildikləri halda belə bir çox hallarda məhkəmə müdafiəsindən istifadə etmirlər. Əvvəllərdə əmək mübahisələrinə baxılması rüsum ödənilməsinə tələb etmirdi. Hazırda Əmək Məcəlləsinin 298-ci maddəsi məcəllədən çıxarılmışdır.

NƏTİCƏLƏR

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə Əmək məcəlləsində nəzərdə tutulan məhkəməyə qədərki və ya məhkəmədən kənar vasitələr və prosedurlar effektiv deyildir. Nəzərdə tutulan vasitələrin və prosedurların heç birinin praktikada effektiv tətbiqi yoxdur.

Fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmələr vasitəsi ilə həlli yolu ən səmərəli yol olmasına baxmayaraq praktikada bu alətin də əmək münasibətlərinin tənzimlənməsindəki rolu yüksək deyildir. Məhkəmələr işçinin hüquqlarının təmin olunması ilə bağlı qərarlar qəbul etdikdə belə işçi ilə işəgötürən arasında münasibətlər bir qayda olaraq normallaşmır və nəticədə işçi iş yerini tərk etmək məcburiyyətində qalır.

İş yerlərində işçilər və onların nümayəndəli orqanları ilə işəgötürənlər arasında sosial partnyorluq tam təşəkkül tapmamışdır. İşçilər güclənməkdə olan biznes qarşısında müdafiəsizdir. İşçilərin əmək hüquqlarının nisbətən təmin olunduğu iş yerləri dövlət sektoru və həmkarlar ittifaqlarının mövcud olduğu iş yerləridir.

TÖVSIYYƏLƏR

Hazırkı məhkəmə praktikası əmək mübahisələrinin həlli baxımından effektiv deyildir. Əmək mübahisələrinin xüsusiyyətləri tələb edir ki, məhkəmələrdə əmək mübahisələrinə baxan ixtisaslaşmış bölmələr (kameralar) yaradılsın.

Əmək mübahisələrinin məhkəmələr tərəfindən həll edilməsi nəticəsində işçi ilə işəgötürən arasında (işə bərpa edilərkən və ya hər hansı digər mübahisələr üzrə məsələ işçinin xeyrinə həll olunduqda) münasibətlər pozulur və sonda bir qayda olaraq işçi iş yerini tərk etmək məcburiyyətində qalır. Bu səbəbdən məhkəməyə qədərki barışdırıcı vasitələr və mediasiya mexanizmlərinin yaradılması üçün qanunvericilikdə konkret qaydalar müəyyən edilməlidir.

Müəssisələrdə Əmək Mübahisələri Komissiyalarının yaradılması istiqamətində nümunələr olduqca azdır. Belə komissiyaların yaradılması üçün müəssisənin işçilərin sayının nisbətən çox olması və həmkarlar ittifaqının olması zəruridir. Belə olan halda Əmək Mübahisələri üzrə Komissiyalar iri müəssisələr üzrə yaradılmaqla yanaşı, eyni sahələr üzrə müəssisələr arasındakı Əmək Mübahisəsi Komissiyalarının yaradılması zəruridir. Belə komissiyalar eyni sahəyə aid olan müəssisələrin işəgötürənlərin təyin etdiyi səlahiyyətli nümayəndələrin də iştirak etdiyi və müvafiq sahə üzrə Həmkarlar İttifaqlarının Respublika komitələrinin nəzdində Əmək Mübahisələri Komissiyalarının yaradılması məqsədəuyğun olardı. Belə komissiyalarının yaradılmasının hüquqi əsaslarının yaradılması üçün Əmək Məcəlləsinə və Həmkarlar İttifaqları Haqqında qanuna müvafiq əlavə və dəyişikliklər edilə bilər.