

Azərbaycanda əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

Əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində yaranan mübahisələr həm təşkilat üçün, həm də, bütövlükdə cəmiyyət üçün mənfi nəticələr doğura bilər. Əksər hallarda, bir qayda olaraq, əmək mübahisələrinin yaranmasından əvvəl əmək sahəsində əmək-hüquq pozuntuları baş verir və bu hüquq pozuntuları mübahisə üçün əsas olur. "Əmək sahəsində əmək-hüquq pozuntusu dedikdə, vəzifə daşıyan subyektin özünün əmək vəzifələrini təqsirli, hüquqazidd sürətdə yerinə yetirməməsi nəticəsində əmək-hüquq münasibətinin digər subyektinin hüququnu pozması başa düşülür. İşgötürən tərəfindən hüququayğun və əsaslandırılmış hər hansı hərəkət işçi tərəfindən onun hüquqlarını və qanunla qorunan mənafələrini pozan hərəkət kimi də qiymətləndirilə bilər.

Bütün əmək mübahisələrini, əsasən, üç əsasa görə təsniflədirmək olar: a) mübahisə edən subyektlərə görə; b) mübahisənin xarakterinə görə; c) mübahisənin obyektinə görə. Mübahisə edən subyektlərə görə bütün əmək mübahisələri fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinə ayrılır. Fərdi əmək mübahisəsi konkret bir işçinin işgötürənlə mübahisəsidir. O, işçinin əmək-hüquqlarının (həqiqətən, yaxud ehtimalı) pozulması nəticəsində yaranır və buna görə də, fərdi xarakter daşıyır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin 3-cü hissəsinə görə "Fərdi və kollektiv əmək mübahisələri qanunla müəyyənləşdirilmiş qaydada həll edilir". Konstitusiyanın 36-cı maddəsinin 1-ci hissəsinə görə "hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətill etmək hüququ vardır". Əmək Münasibətlərində meydana gələn fərdi əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi, ümumiyyətlə fərdi əmək mübahisəsi hüququ əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində vacib təminatdır. Bu baxımdan, ölkə konstitusiyasında fərdi əmək mübahisələrinin həllinin qanunvericiliklə tənzimlənməsi üçün əsas müəyyən edilmişdir. Bununla belə fərdi, əmək mübahisələrinin geniş anlayışı, əmək mübahisələrinin formaları, onun həlli qaydaları və prosedurları, o cümlədən fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmədən kənar və məhkəmə vasitəsi ilə həlli qaydaları və prosedurları Əmək Məcəlləsi və digər qanunvericilik aktları və digər normativ-hüquqi aktlar vasitəsi ilə müəyyən edilir. Əmək Məcəlləsinin 44 və 45-ci fəsiləri fərdi əmək mübahisələri, tərəfləri, predmeti və həlli qaydaları ilə bağlı məsələlərin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı müddəalardan ibarətdir. Əmək Məcəlləsinin 287-ci maddəsinə görə fərdi əmək mübahisələrinə belə anlayış verilmişdir: "Fərdi əmək mübahisələri, işgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ-hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan 6 və bu məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır".

Əmək Məcəlləsində işə qəbul

olunmaq istəyən şəxsə hər hansı səbəbdən əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək fərdi əmək mübahisəsinə gətirə bilər. Belə olan halda, işə qəbul olunmaq istəyən şəxs hesab edə bilər ki, imtina ayrı-seçkiliklə və ya 8 digər əsaslanmamış və subyektiv mülahizələrlə bağlıdır. Onun bu ehtimalı fərdi əmək mübahisəsinin bağlanması üçün əsas ola bilər. Bununla belə, ölkə praktikasında, o cümlədən, məhkəmə praktikasında belə mübahisələrə baxılması geniş yayılmışdır. Belə ki, belə mübahisələrin əksəriyyəti kifayət qədər sübutların olmaması səbəbindən işə, qəbul olunmaq istəyən şəxsin xeyrinə həll olunmur. Digər tərəfdən işə, qəbul olunmaq arzusunda olan şəxsin əmək fəaliyyətinə işgötürənlə fərdi əmək mübahisəsi ilə başlaması onun qəbul olunmaq istədiyi vəzifədə və gələcək karyerasında problemlərin əsasını qoyur və bu baxımdan, praktikada işgötürənin şəxsi işə qəbul etməkdən ən əsassız imtinası belə, bir qayda olaraq, fərdi əmək mübahisəsi yaratmır. Vəzifə və karyera məsələləri ilə bağlı fərdi əmək mübahisələri də geniş yayılmışdır. Belə hallar mövcud olduqda bir, qayda olaraq, işçi əvvəlki vəzifəsi ilə də üzülüşməli olur və ya sonradan onun işgötürənlə münasibətlərinin davamlı pozulmasına gətirib çıxarır. İşə qəbulun müsabiqə yolu ilə mövcud olduğu hallarda fərdi əmək mübahisəsinə başlamaq imkanları nisbətən genişdir. Müsabiqə komissiyasının qərarından məhkəməyə şikayət vermək və qərarın əsaslı olmasına sübut etmək nisbətən asandır. Odu ki, belə fərdi əmək mübahisələri praktikada, o cümlədən məhkəmə praktikasında mövcuddur.

Kollektiv əmək mübahisələrinə aşağıdakı kimi anlayış verilməsini məqsəduyğun hesab edirik. "Kollektiv əmək mübahisələri işçilər ilə işgötürənlər arasında kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması, dəyişdirilməsi və yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar yaranan və qanunla müəyyən edilmiş qaydada həll edilən fikir ayrılığıdır". Mübahisənin xarakterinə görə bütün əmək mübahisələri iki yərə ayrılır: a) iddia xarakterli mübahisələr; b) qeyri-iddia xarakterli mübahisələr.

Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssi-

sələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədar baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Deməli, bu gün qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi fərdi əmək mübahisələrinə baxan iki orqanı nəzərdə tutmuşdur: a) məhkəmələr; b) müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanlar (kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda). Əgər müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanmamışsa və yaxud bağlanmış kollektiv müqavilədə fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutulmamışdırsa, bütün fərdi əmək mübahisələrinə rayon (şəhər) məhkəmələri tərəfindən baxılır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyə əsasən, (AR ƏM-nin 288-ci maddəsi) işçinin hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinin pozulduğunu aşkar etdikdə, pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün üç üsul müəyyən edilmişdir. Birincisi, işçi məhkəməyə müraciət edə bilər. İkincisi, məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən orqana müraciət edə bilər (AR ƏM-in 294-cü m.). Üçüncüsü, işçi təkbaşına tətill edə bilər (AR ƏM-in 295-ci m.). Bu üsullardan hər hansı birini işçi özü müstəqil olaraq seçir. Pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün işçi özünün müvəkkil etdiyi nümayəndəsi vasitəsi ilə də əmək mübahisəsini həll edən orqana müraciət edə bilər.

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. İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir. İşgötürən AR ƏM ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafələrinin pozulduğu gündən bir təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar işə ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən bir il müddətində müraciət edə bilər. İstər işçi, istərsə də işgötürən tərəfindən iddia müddətinin ötürülməsi onlar üçün arzuolunmaz nəticələr doğurur. Belə ki, müddətin keçməsi ilə bağlı məhkəmə iddianı rədd etməkdə haqlıdır. İddiyanın "yaxın qohumu" dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qudaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları və bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini hakim üzrlü hal hesab edərək, iş

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında
Kütləvi İnformasiya Vasitələrinin İnkişafına
Dövlət Dəstəyi Fondu

KİVD F

www.kivdf.gov.az

Bu yazı Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Kütləvi İnformasiya Vasitələrinin İnkişafına Dövlət Dəstəyi Fondunun maliyyə dəstəyi ilə "İnsan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi, vətəndaşların hüquqi, siyasi mədəniyyət səviyyəsinin yüksəldilməsi, sosial və siyasi fəallığının artırılması" istiqaməti çərçivəsində hazırlanıb

mahiyyəti üzrə baxa bilər. Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddianın məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyət qoyula bilməz. İşgötürən və işçi fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində qarşılıqlı razılıqla yazılı barışıq sazişi bağlayarlarsa, hakim tərəflərin həmin sazişlə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasının təmin edilməsi barədə qətnamə qəbul edir. Əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır. Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar cavabdeh tərəfindən icra edilmədikdə, yaxud icraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən mane olunduqda, bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir (Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının döndürünə bu qərar yalnız işçinin, işgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq, qəbul edildiyi hallarda yol verilə "İcrada döndür" dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, qərarının icraya yönəldilən qətnamənin, qərarın icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafələrinin əmək müba-

həsə ilə əlaqədar iddia verilən andakı vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin edilmiş şəxslərə şamil edilmir. Kollektiv müqavilə və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi, habelə digər əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının (birliyinin) ümumi yığınağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqları təşkilatında (birliyində) işə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur. İşçilər kollektiv tələbləri irəli sürməklə bərabər işgötürənlə danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün öz səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra bilər və ya danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqları təşkilatına həvalə edə bilərlər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi yalnız işçilərə və onların səlahiyyətli nümayəndələrinə kollektiv tələblər irəli sürmək və kollektiv əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ vermişdir. İşçilərdən fərqli olaraq işgötürənin işə belə bir hüququ nəzərdə tutulmamışdır.

Vahid ÖMƏROV,
fəlsəfə üzrə fəlsəfə doktoru