

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

M a d d ə 1 . Qanunun təyinatı

1. Bu Qanun mülkiyyət formasından, təsərrüfatçılıq növündən və ya təşkilati-hüquqi tabeliyindən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda (bundan sonra "müəssisələr" adlandırılır) müəyyən edilmiş qaydada işəgötürənlə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlamış işçi arasında Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı meydana çıxan fərdi əmək mübahisələrinin həllini tənzimləyir.

2. Bu Qanun dövlət orqanlarını, silahlı birləşmələrin, məhkəmə və prokurorluq orqanlarının, o cümlədən xidməti xüsusi nizamnamələrlə (əsasnamələrlə) tənzimlənən digər dövlət orqanlarının qulluqçularına şamil edilmir. Həmin orqanların qulluqçularının pozulmuş hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququ saxlanılmaqla fərdi əmək (xidmət) mübahisələrinin həlli qaydaları həmin orqanlar haqqında müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulur.

M a d d ə 2 . Fərdi əmək mübahisələri anlayışı

Fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin (kontraktın), kollektiv əmək müqaviləsinin (sazişin) şərtlərinin, əmək qanunvericiliyinin tətbiqi zamanı yaranan və qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həll edilən fikir ayrılığıdır.

M a d d ə 3 . Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər

Fərdi əmək mübahisələrində bir tərəfi mülkiyyət formasından, təsərrüfatçılıq növündən və ya təşkilati-hüquqi tabeliyindən asılı olmayaraq müəssisələrdə

işçilərlə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlamaq, bu müqaviləni xitam etmək, yaxud dəyişdirmək hüququna malik vəzifəli şəxs, yaxud səlahiyyətli orqan (bundan sonra "işəgötürən" adlandırılır), digər tərəfi isə əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun vəkil etdiyi şəxs təmsil edir.

M a d d ə 4 . Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar

1. Bilavasitə qanunda nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

2. Kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanların yaradılması və fəaliyyət qaydası işçinin məhkəməyə qədər mübahisələrə baxan orqana, yaxud bilavasitə məhkəməyə müraciət etmək hüququ saxlanılmaqla kollektiv müqavilələrlə (sazişlərlə) nizama salınır. Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini qane etməzsə o, həmin mübahisənin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 5 . Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti

Bu Qanunla aşağıdakı məsələlərlə bağlı baş verən əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) əmək müqaviləsinin (kontraktın) bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həmçinin işin həcmının müəyyən edilməsi;

- v) əmək müqaviləsində (kontraktda) nəzərdə tutulmuş iş yerinin dəyişdirilməsi;
- q) əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;
- ğ) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;
- d) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;
- e) intizam tənbehi verilməsi;
- e) əmək mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- j) işçinin işəgötürənə vurduğu maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ya ödənilməsi;
- z) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan zərərə görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- i) 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;
- y) əmək müqavilələrinin (kontraktların), habelə kollektiv müqavilələrin (sazişlərin) şərtlərinin, əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.

M a d d ə 6 . İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququ

1. Bu Qanunun 5-ci maddəsində göstərilən məsələlərlə bağlı işçi, hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinin pozulduğunu aşkar etdikdə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb etmək hüququna malikdir.

2. Pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi barədə işçi öz arzusu ilə məhkəməyə, yaxud məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqana müraciət edə bilər. Pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün işçi onun vəkil etdiyi nümayəndəsi vasitəsi ilə də əmək mübahisəsini həll edən orqana müraciət edə bilər. Hüquqlarının müdafiəsini həyata keçirmək üçün işçi öz nümayəndəsinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada tərtib edilmiş etibarnamə verməlidir.

3. Əmək müqaviləsinin ləğvi ilə əlaqədar yaranan mübahisələr istisna olunmaqla fərdi əmək mübahisələrinə bir qayda olaraq işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır. Əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda onun həmin vaxt ərzində həm əsas, həm də əlavə iş yerində orta əmək haqqı saxlanılır.

M a d d ə 7 . Fərdi əmək mübahisələrində tərəflərin vəzifələri və məsuliyyəti

1. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər biri digərinin hüquqlarına hörmət edərək qanunvericiliyin tələblərini, əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəlikləri və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmə qərarlarını yerinə yetirməyə borcludurlar.

2. İşçinin əmək mübahisəsi üzrə iddiası məhkəmə tərəfindən rədd edildikdə işəgötürənin çəkdiyi xərclər onun ərizəsi əsasında məhkəmə tərəfindən işçidən tutula bilər.

3. İşçinin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmuş işəgötürən, işçiyə dəyən maddi ziyanı ödəməklə yanaşı, mənəvi ziyana, yəni işçinin şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsinə, alçaldılmasına görə də maddi məsuliyyət daşıyır. İşçiyə dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği respublika üzrə minimum əmək haqqı miqdarının iyirmi beş mislindən az, işçinin hüquqlarının pozulmasında təqsirkar vəzifəli şəxs (şəxslərin) altı aylıq əmək haqqından çox ola bilməz. İşçiyə dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında işin faktiki hallarına uyğun olaraq mülki qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

4. Dövlət müəssisələrinin, təşkilatlarının rəhbərliyinin və digər vəzifəli şəxslərinin qanunsuz hərəkətləri nəticəsində yaranan və məhkəmə tərəfindən işçinin xeyrinə həll edilən əmək

mübahisələri nəticəsində həmin müəssisə və ya təşkilata dəyən maddi ziyan təqsirkar vəzifəli şəxslərdən məhkəmənin qərarı ilə tutulur.

M a d d ə 8 . İddia müddətləri

1. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən üç ay ərzində, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə əlaqədar yaranan əmək mübahisələrinin həlli üçün isə bir ay ərzində müraciət edə bilər. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, sərəncamın, qərarın, əmək kitabçasının, haqq-hesab kitabçasının (vərəqəsinin) verildiyi, həmçinin fərdi və ya kollektiv əmək müqaviləsinin (kontraktın, sazişin) mühüm şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.

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

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

M a d d ə 9 . Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması haqqında qanunvericilik

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmədə baxılması bu Qanunla, Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual, Əmək Qanunları Məcəllələri və digər müvafiq qanunvericilik aktları ilə nizama salınır.

M a d d ə 10 . İşçinin məhkəmə xərclərini ödəməkdən azad edilməsi

Hüquqlarının pozulduğunu iddia edən işçi məhkəmə xərclərindən azad edilir.

M a d d ə 11 . İddianın məbləğində və onun təmin olunmasında məhdudiyyətin olmaması

Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddianın məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyyət qoyula bilməz.

M a d d ə 12 . Fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların və qətnamələrin icrası qaydaları

1. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı dərhal icra edilməlidir.
2. Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar icra edilmədikdə, yaxud icraya mane olunduqda hakim bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi başlama haqqında qərardad çıxarır.

M a d d ə 13 . Fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dönüşün məhdudlaşdırılması

Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı çıxarıldığı gündən bir il keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz.

M a d d ə 14 . Bu Qanunun şamil edilmədiyi şəxslər və hallar

1. Bu Qanun, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə seçilən və ya təyin edilən, yaxud Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan, eləcə də yerli özünüidarə orqanlarında seçkili vəzifə tutan şəxslərə şamil edilmir.

2. Bu Qanunun müddəaları əmək müqavilələrinin (kontraktların) əlamətləri olan, lakin işçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətlərini tənzim etməyən mülki-hüquqi müqavilələr -

podrat, tapşırıq, müəlliflik müqavilələri və bu qəbildən olan digər müqavilələr üzrə öhdəliklərin icrası zamanı tərəflər arasında yaranan mübahisələrə tətbiq edilmir.

M a d d ə 15 . Keçid müddəası

Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik aktları bu Qanuna zidd olmayan hissədə öz qüvvəsini saxlayır.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti
Heydər ƏLİYEV

Bakı şəhəri, 13 fevral 1996-cı il
№ 25-IQ