

## **15-ci mövzu: Əmək mübahisələri**

### **Plan**

1. Əmək mübahisələrinin anlayışı, növləri və səbəbləri
2. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası
3. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası

### ***TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT***

#### ***a) azərbaycan dilində***

1. Qasimov A.M., Dadaşov Z.N. Kollektiv əmək mübahisələri və onların həlli qaydası // Qanun, Bakı, 1996, № 1, s.7-10
2. Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsulları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış. Bakı, 2002, s.17-33
3. Əliyeva V. Vətəndaşların tətillərin hüququ və onun konstitusional əsasları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış. Bakı, 2004, s. 152-157
4. 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: Adiloğlu 2003, s.180-191
5. Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisəsinin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış, Bakı, 2005, s.168-181
6. 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
7. 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, 2006, s.202-207

#### ***b) rus dilində***

1. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. Учебное пособие. М., 1985
2. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. М., 1998
3. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002
4. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991
5. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист, 1999

## 15.1. Əmək mübahisələrinin anlayışı, növləri və səbəbləri

**Əmək mübahisələrinin anlayışı.** Əmək mübahisələrini əsasında işçinin və işəgötürənin mənafeləri arasındakı obyektiv ziddiyyətin durduğu əmək münasibətinin təbiətinə xas olan təzahür kimi nəzərdən keçirmək lazımdır. Bu ziddiyyətlər onların sosial iqtisadi vəziyyətinin müxtəlifliyi ilə şərtlənir və əmək fəaliyyəti prosesində yaranan fikir ayrılıqlarında təzahür edir.

Əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində işçilərin və işəgötürənlərin mənafelərinin üst-üstə düşməməsi, bəzən isə yuxarıda qeyd edildiyi kimi onların bir-birinə zidd olması çox vaxt onlar arasında münaqişələrin yaranmasına gətirib çıxarır.

Belə münaqişələr işçilərlə işəgötürənlər arasında bilavasitə danışıqlar yolu ilə tənzimlənmədikdə həm ayrıca bir işçinin, həm də bütün əmək kollektivinin (və ya onun bir hissəsinin) mənafeləri ilə bağlı olan əmək mübahisələrinə çevrilir. Əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində yaranan münaqişələr həm təşkilat üçün, həm də bütövlükdə cəmiyyət üçün mənfi nəticələr doğurmağa qabildir.

Qeyd edək ki, hər hansı fikir ayrılığı deyil, yalnız tərəflərin bilavasitə danışıqlar nəticəsində tənzimləyə bilmədikləri və bunun nəticəsində onlara baxılmaq üçün müəyyən səlahiyyətlərə malik müvafiq orqanın baxışına verilmiş fikir ayrılıqlarını əmək mübahisələri kimi qəbul etmək lazımdır.

Əksər hallarda, bir qayda olaraq əmək mübahisələrinin yaranmasından əvvəl əmək sahəsində əmək hüquq pozuntuları baş verir və bu hüquq pozuntuları mübahisə üçün bilavasitə əsas qismində çıxış edir. Əmək sahəsində əmək hüquq pozuntusu dedikdə vəzifə daşıyan subyektin özünün əmək vəzifələrini təqsirli, hüquqazidd surətdə yerinə yetirməməsi nəticəsində əmək hüquq münasibətinin digər subyektinin hüququnu pozması başa düşülür. İşəgötürən tərəfindən hüququayyğun və əsaslandırılmış hər hansı hərəkət işçi tərəfindən onun hüquqlarını və qanunla qorunan mənafeələrini pozan hərəkət kimi də qiymətləndirilə bilər.

M.N.Əliyev və P.A.Hüseynovun fikrincə, tərəflərin hüquqazidd hərəkətləri nəticəsində yaranmış fikir ayrılığı hələ öz-özlüyündə əmək mübahisəsi hesab edilmir. Aşağıda göstərilən üç halda yaranmış fikir ayrılığı əmək mübahisəsi həddinə qalxmır:

1) tərəflər yaranmış fikir ayrılığının aradan qaldırılması üçün heç bir cəhd göstərməyə bilməzlər. Bu halda fikir ayrılığı öz-özünə aradan qalxa bilər. Başqa sözlə, işçilər işəgötürənin qanunsuz hərəkətlərindən narazı olsalar da, yaranmış fikir ayrılığının həlli üçün heç bir cəhd göstərməyərək sanki onunla «razılaşırlar»;

2) işəgötürən və işçilər yaranmış fikir ayrılığını danışıqlar vasitəsilə həll edə və onun əmək mübahisəsi həddinə qalxmasına yol verməyə bilməzlər;

3) işəgötürənin qeyri-hüquqi hərəkətlərindən narazı olmalarına baxmayaraq, işçilərin əksəriyyəti özləri üçün pis nəticədən qorxaraq hüquqlarının müdafiəsi üçün səlahiyyətli orqana müraciətdən çəkinirlər;

Beləliklə, əmək mübahisələrinin yaranma mərhələləri aşağıdakılardır:

- əmək hüquq pozuntusu;
- onun əmək hüquq münasibətlərinin subyektləri tərəfindən müxtəlif cür qiymətləndirilməsi (fikir ayrılığı);
- tərəflərin bu fikir ayrılığını birbaşa danışıqlar yolu ilə tənzimləməyə cəhd göstərməsi;
- fikir ayrılığını danışıqlar yolu ilə tənzimləməyə bilmədikdə onun həlli üçün səlahiyyətli orqana müraciət etmək;

İştirakçılar arasında həll olunmayan və həlli üçün xüsusi səlahiyyətli orqana müraciət olunmuş fikir ayrılığı əmək mübahisəsi hesab olunur.<sup>1</sup>

AR ƏM-də əmək mübahisələrinin leqal anlayışı verilməmişdir. Ona görə də biz ən geniş mənada əmək mübahisəsinə aşağıdakı kimi tərif verə bilərik: əmək mübahisəsi əmək hüquq münasibətinin tərəfləri arasında əmək qanunvericiliyinin və digər normativ-hüquqi aktların tətbiqi, habelə yeni əmək şəraitinin müəyyən edilməsi, yaxud mövcud əmək şəraitinin dəyiş-

<sup>1</sup> Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsulları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış, Bakı, 2002, s.18

dirilməsi ilə bağlı olan və qanunla müəyyən olunmuş qaydada həll edilən fikir ayrılığıdır.

**Əmək mübahisələrinin növləri.** Bütün əmək mübahisələrini əsasən üç əsasa görə təsnifləşdirmək olar:

- a) mübahisə edən subyektlərə görə;
- b) mübahisənin xarakterinə görə;
- c) mübahisənin obyektinə görə.

Elm və tədris ədəbiyyatlarında əmək mübahisələrinin mübahisəli hüquq münasibətinin növünə, habelə də mübahisənin aidiyyətinə görə də təsnifləşdirməyi təklif edirlər.<sup>2</sup> Hətta bəzi alimlər əmək mübahisələrini yalnız iki əsasa a) mübahisənin subyektinə; b) mübahisənin xarakterinə görə təsnifləşdirirlər.<sup>3</sup>

**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 ehtimali) pozulması nəticəsində yaranır və buna görə də fərdi xarakter daşıyır.

AR ƏM-in 287-ci maddəsində fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı verilmişdir. Orada deyilir ki, fərdi əmək mübahisələri işgötürənlə 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.

Kollektiv əmək mübahisələri fikir ayrılıqlarının kollektiv xarakteri ilə müəyyən olunur. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 15-ci bəndində kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığı kimi müəyyən olunmuşdur.

Fikir ayrılığının kollektiv xarakteri bunda təzahür edir ki, mübahisə tərəflərindən birini müəyyən təşkilatı birliyə (həmkarlar ittifaqının üzvləri, təşkilatın işçiləri) malik və ümumi sosial-əmək mənafevləri ilə birləşən işçilər təşkil edir.

AR ƏM-nin 3-cü maddəsinin 15-ci bəndində kollektiv əmək mübahisəsinə verilən anlayışı natamam hesab edirik. Fikrimizcə, AR ƏM-nin 287-ci maddəsində fərdi əmək mübahisəsinin anlayışını təsbit edən norma kimi, AR ƏM-nin 259-cu maddəsində kollektiv əmək mübahisəsinin leqal anlayışının verilməsi məqsədmüvafiq olardı. Kollektiv əmək mübahisələrinə aşağıdakı kimi anlayış verilməsini və onun AR ƏM-nə daxil edilməsini təklif 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 yerə ayrılır:

- a) iddia xarakterli mübahisələr;
- b) qeyri-iddia xarakterli mübahisələr.

Fərdi əmək mübahisələri özünün hüquqi təbiətinə görə - iddia xarakterli mübahisələrdir.

İddia pozulmuş (yaxud pozulması ehtimal edilən) hüququn müdafiəsi tələbidir. Deməli, iddia xarakterli əmək mübahisələri pozulmuş, yaxud pozulması ehtimal edilən əmək hüququnun müdafiəsi haqqında mübahisələrdir. İddia mübahisələri həm bir işçinin, həm də işçilər qrupunun iştirakı ilə ola bilər.

Qeyri-iddia xarakterli mübahisələr yeni əmək şərtləri müəyyən edildikdə, yaxud mövcud əmək şərtləri dəyişdirildikdə yaranan mübahisələrdir. Bu halda söhbət hüququn mövcud olmaması ilə əlaqədar subyektiv hüququn bərpasından, yaxud pozulmasından getmir, lakin hüquqi ifadəsini tapmaq istəyən müəyyən mənafe mövcuddur. Məsələn, işgötürən işçilərə fərdi əmək müqaviləsi ilə və ya kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə qaydasında müəyyən edilmiş əmək haqqını ödəyir və onun bu vəzifəsini icra etməsi şübhə doğurmur. Lakin işçilər ödənilən əmək haqqının məbləğini mübahisələndirərək, belə hesab edirlər ki, bir sıra hallar-

<sup>2</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. М.: Проспект, 2003, с.412; Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.397; Голошапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1985

<sup>3</sup> Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsulları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış, Bakı, 2002, s.19

la əlaqədar həmin məbləğ daha yüksək olmalıdır. Deməli, söhbət əmək müqaviləsinin şərtlərindən birinin dəyişdirilməsindən, pozulmuş subyektiv hüququn bərpasından deyil, yeni subyektiv hüququn müəyyən edilməsindən gedir. Bir qayda olaraq, belə mübahisələr kollektiv xarakter daşıyır.

Həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisələri, həmçinin iddia və qeyri-iddia xarakterli əmək mübahisələri əmək münasibətləri sahəsində yaranır. Onların fərqi isə fikir ayrılıqlarının xarakterində və mübahisənin subyekt tərkibində təzahür edir.

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir (AR ƏM-in 289-cu maddəsi).

Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır.

Kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlərin birlikləri və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində iştirak edirlər.

AR ƏM ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- 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 qanunauyğunluğu və ya əsaslılığının 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 ziyanı 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 (AR ƏM-in 288-ci maddəsi).

Kollektiv əmək mübahisələrinin predmetini isə aşağıdakı məsələlər təşkil edir:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- ç) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi (AR ƏM-in 260-cı maddəsi).

**Bütün əmək mübahisələri obyektinə** görə pul tələbləri və müəyyən hərəkətlərin yerinə yetirilməsi tələbi ilə bağlı olan mübahisələrə ayrılır. Lakin eyni bir əmək mübahisəsinin obyektinə həm pul tələblərindən, həm də müəyyən hərəkətlərin yerinə yetirilməsi tələbindən də ibarət ola bilər. Məsələn, məcburi iş buraxma dövrünün haqqı ödənilməklə iş bərpa tələbi.

**Əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri və şərtləri** bir-biri ilə sıx əlaqədə olmasına baxmayaraq, onları da fərqləndirmək lazımdır.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində «şərt» bir şeyin həyata keçirilməsi üçün lazım olan amillər<sup>4</sup> kimi, «səbəb» isə bir şeyin, hadisənin baş verməsini şərtləndirən hadisə, şərait<sup>5</sup> kimi müəyyən olunur. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, hüquq əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri və şərtləri haqqında vahid fikir birliyi yoxdur. Məsələn, V.N.Tolkunova hesab edir ki, əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri əmək hüququnun subyektlərinin fərqli surətdə qiymətləndirdikləri amillər və mübahisəni doğuran hərəkətlərdən ibarətdir.<sup>6</sup>

Əmək mübahisələrinin səbəbləri mübahisə tərəflərinin subyektiv əmək hüququnun həyata keçirilməsini, yaxud əmək vəzifəsinin icrasının müxtəlif cür qiymətləndirilməsini doğuran mənfi amillərdir. Əmək mübahisələrinin yaranma şərtləri də eyni məsələlərə dair çoxlu sayda əmək mübahisələrinin yaranmasını şərtləndirən, yaxud yaranmış mübahisəni xeyli kəskinləşdirən mənfi amillərdir. Lakin səbəblər olmadan şərtlərin özləri əmək mübahisəsi doğurmur.<sup>7</sup>

Prof.O.V.Smirnovun fikrincə, fərdi əmək mübahisələrinin səbəbləri əmək haqqında qanunvericiliyin, kollektiv müqavilənin (sazişin), əmək müqaviləsinin şərtlərinin tətbiqi və şərhilə əlaqədar fikir ayrılıqlarını doğuran hallardır. Əmək mübahisələrinin yaranma səbəblərini obyektiv və subyektiv səbəblərə də ayırmaq olar. Obyektiv səbəblər qrupuna mülkiyyət, əmək və s. münasibətlərdən qanunauyğun surətdə irəli gələn ziddiyyətlər aiddir. Məsələn, belə səbəblər sırasına işçinin əməyinin vaxtında ödənilməsi hüququnun işəgötürən tərəfindən ağır iqtisadi vəziyyətlə əlaqədar pozulmasını aid etmək olar. Subyektiv səbəblər qrupuna obyektiv qanunauyğunluq xarakterinə malik olmayan, daha çox ayrı-ayrı subyektlərin fəaliyyətindəki çatışmazlıq və səhvlərlə müəyyən olunan ziddiyyətlər aiddir. Subyektiv səbəblər sırasına hüquq normasının yanlış təfsirini, işçinin əmək hüquqlarının işçi ilə vəzifəli şəxs arasında münaqişə nəticəsində pozulmasını aid etmək olar.<sup>8</sup>

M.N.Əliyevin və P.A.Hüseynovun fikrincə, əmək mübahisələrinin yaranmasının aşağıdakı iki səbəbini fərqləndirirlər (subyektiv faktorlar):

1. Ümumi müəyyən olunmuş əxlaq normalarını qəbul etməmə – işəgötürənin aşağıdakı hərəkətləri əmək mübahisəsinin yaranma səbəbləri ola bilər: bürokratizm, tənqidin təqib olunması, işçilərin qanuni mənafə və hüquqlarının təmininə etinasızcasına münasibət, süründürməçilik, fərdi və kollektiv əmək müqavilələrinin və qanunvericiliyin kobudcasına pozulması və s. işçilərin isə proqul etmək, işə sərxoş gəlmək, digər əmək və istehsalat intizamını pozmaq, ona etibar edilən müəssisənin əmlakına laqeyd münasibət göstərmək, işləmədiyi gün üçün əmək haqqı tələb etmək və s. bu kimi hərəkətləri əmək mübahisəsinin yaranması üçün səbəb ola bilər.

2. İşçilərin və işəgötürənlərin əmək qanunvericiliyini bilməməsi və ya pis bilməsi – bunun nəticəsində müəssisə rəhbəri və işçilər öz vəzifələrini yerinə yetirərkən hüquq pozuntusu törədirlər ki, bu da əmək mübahisəsinin yaranmasına səbəb olur.<sup>9</sup>

Əmək mübahisələrinin şərtləri mübahisə edən tərəfə münasibətdə obyektiv xarakter daşıyaraq, konkret istehsalatın, sahənin işindəki çatışmazlıqları, yaxud əmək qanunvericiliyindəki çatışmazlıqları və boşluqları əks etdirir. Əmək mübahisələrinin şərtləri istehsalat və hüquqi xarakterli ola bilər. Mübahisə edən tərəfə münasibətdə onlar həyatımızda obyektiv surətdə mövcuddur. Hal-hazırda bazar münasibətlərinə keçid nəticəsində üçüncü obyektiv səbəb də yaranmışdır – istehsalatdakı ağır böhran. İstehsalat xarakterli şərtlər əməyin və həmin istehsalatda, sahədə işin təşkilinin çatışmazlıqlarını, məsələn, işin qeyri-ahəngdarlığını, yaxud əməyin pis təşkilini əks etdirir. Əmək mübahisələrinin hüquqi xarakterli şərtləri hüquq yaradıcılığında, əmək qanunvericiliyinin qəbul edilməsində, yaradılmasında mövcud olan çatışmazlıqlardan (ayrı-ayrı normaların aydın və dəqiq ifadə olunmaması, qanunvericilikdə mübahisə edən tərəflərin normaları müxtəlif cür şərh etməsinə imkan yaradan boş-

<sup>4</sup> Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3 cildə, III cild / Prof.A.Axundovun redaktəsi ilə. Bakı: Çıraq, 2000, s.329

<sup>5</sup> Yenə orada, s.29

<sup>6</sup> Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С.Андреева. М., 1965, с.455

<sup>7</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.413

<sup>8</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М.: Проспект, 2006, с.413

<sup>9</sup> Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsulları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış, Bakı, 2002, s.20

luqlar; ayrı-ayrı normaların əməyin təşkilinin və bölgünün inkişaf təcrübəsindən müəyyən dərəcədə geri qalması və s.) irəli gəlir. Lakin əmək mübahisələrinin səbəbləri mövcud olma-  
dıqda, hətta göstərilən şərtlər (hallar) mövcud olduqda belə əmək mübahisəsi yaranmır.<sup>10</sup>

Hüquq ədəbiyyatında fərdi əmək mübahisələrinin yaranma şərtləri üç qrupa ayrılır: iqtisadi, hüquqi və sosial şərtlər. İqtisadi xarakterli şərtlərə iqtisadi münasibətlərin dəyişməsi nəticəsində təşkilatın maliyyə sabitliyinin pozulması aiddir. Hüquqi xarakterli şərtlərə əmək qanunvericiliyində ziddiyyətlərin, boşluqların mövcudluğunu, hüquq sahəsində zəruri biliklərin olmamasını aid etmək olar. Sosial xarakterli şərtlərə misal kimi əmək haqqı məbləğinin yaşayış minimumuna uyğun gəlməməsi göstərilə bilər.

### **15.2. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası**

Fərdi əmək mübahisələri AR ƏM-in fəsilərində (maddə 287-303) nəzərdə tutulmuş qaydada həll olunur. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli müstəsna surətdə işçini müdafiə etmək məqsədi güdən bir tərəfli proses deyildir. O, həqiqətin müəyyən edilməsinə və fərdi əmək mübahisəsinin tərəflərindən hər hansı birinin - işçinin yoxsa işəgötürənin hüquqlarının pozulmasından asılı olaraq pozulmuş hüquqların bərpasına yönəlmişdir.

AR ƏM-in 224-cü maddəsi fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanların dairəsini müəyyən etmişdir. Həmin maddənin birinci hissəsində deyilir ki, bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində müəyyən olunur ki, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər 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.

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin Əmək Məcəlləsi 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.

AR ƏM-in 292-ci maddəsinə əsasən işçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinə pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçini AR ƏM-in 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinə pozulduğunu aşkar etdikdə pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi üçün üç üsul müəyyən etmişdir. Birincisi, işçi məhkəməyə müraciət edə bilər. İkincisi, AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən orqana müraciət edə bilər. Üçüncüsü, işçi AR ƏM-in 295-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə və qaydada təkbaşına tətill edə bilər. 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. İşçi nümayəndəsinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş etibarnamə verməlidir (AR ƏM-in 292-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinə və AR ƏM-in 295-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən pozulmuş hüququn bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı

<sup>10</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.413-414

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 tətıl edə bilər.

Bu norma AR ƏM-də yeni olsa da, işçiyə heç də həmişə müvəffəqiyyət gətirmir. Çünki belə bir tətilin işçinin xeyrinə qurtaracağı ehtimalı olduqca azdır. Əvvəla, kollektiv tətildən fərqli olaraq fərdi tətıl vasitəsi ilə işgötürənə təzyiqlə göstərmək imkanları məhduddur və belə tətıl istehsalın ahənginin pozulmasına gətirib çıxara bilməz. Digər tərəfdən işgötürən məhkəmə vasitəsi ilə işçinin irəli sürdüyü tələblərin əsassız olduğunu sübut edəcəyi təqdirdə həmin işçiyə qarşı müvafiq qaydada intizam tənbeh tədbiri tətbiq edə bilər. Beləliklə, mövcud qanunvericilikdə işçiyə təkbaşına tətıl etmək hüququ verilsə də, tətıl edən işçinin təminatları demək olar ki, yoxdur. Bu səbəbdən də işçilər pozulmuş hüququnun bərpası məqsədi ilə təkbaşına tətıl etmək hüququndan demək olar ki, istifadə etmirlər. Odur ki, işçinin təkbaşına tətıl etməkdənsə, pozulmuş hüququnun bərpası məqsədi ilə məhkəməyə və ya müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana yazılı müraciət etməsi daha məqsədəuyğundur.

Qanunverici işçinin öz fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətıl keçirməsi hüququna bir sıra məhdudiyyətlər qoyur. Bunlara aiddir:

- əmək kollektivinə tətıl çağırışı ilə müraciət etməmək;
- həmkarlar ittifaqı təşkilatını tətillə qoşmamaq.

Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı işçinin tələblərinin əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər. Belə halda təbii ki, tətıl işgötürənə təzyiqlə vasitəsinə çevriləcək və işçi əmək kollektivinin tərkibində öz pozulmuş hüquqlarını bərpa edə biləcəkdir.

İşçinin təkbaşına tətıl etmək hüququnun hər hansı üsul və vasitə ilə işgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırılmasına, habelə belə tətilin keçirilməsinə mane olunmasına yol verilmir (AR ƏM-in 295-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Təkbaşına tətıl edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işgötürən onun əmək müqaviləsinə ləğv edə bilməz (AR ƏM-in 295-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Tətıl müddəti bitənədək işçi tətili dayandıraraq işə başlama və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbaşına tətıl müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər (AR ƏM-in 295-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Təkbaşına tətıl edən işçinin tətıl dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi bu Məcəllənin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər. Deməli, təkbaşına tətıl edən işçinin tətıl dövrü üçün əmək haqqı tam və ya qismən ödənilə bilər. Əgər işgötürən tətıl dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsindən imtina edərsə, belə hal mübahisənin yaranması üçün əsas ola bilməz. Fikrimizcə, işçinin pozulmuş hüququnu bərpa etmək üçün işi dayandırmamaq şərti ilə məhkəməyə müraciət etməsi daha yaxşı olardı.

AR ƏM-in 295-ci maddəsinin səkkizinci hissəsinə əsasən təkbaşına tətıl edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Yuxarıda qeyd etdik ki, AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallarda fərdi əmək mübahisələrinə müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fəaliyyət göstərən fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət edə bilər. İşçi bu orqana hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən üç təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün işçiyə müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, və-rəqəsinin, çekinin) verildiyi, həminin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür. Qüvvədə olan qanunvericilik pozulmuş hüququn bərpası üçün fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciətin formasını nəzərdə tutmamışdır. Hesab edirik ki, bu müraciət hər bir halda yazılı olmalıdır.

Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Bu halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır (AR ƏM-in 294-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

Yuxarıda qeyd etmişdik ki, işçi pozulmuş hüququnun bərpası üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Hal-hazırda əksər fərdi əmək mübahisələri bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq məhkəmə qaydasında həm işçinin, həm də işəgötürənin pozulmuş hüququnun bərpası üçün müxtəlif iddia müddətləri müəyyən edilmişdir. AR ƏM-in 296-cı maddəsinin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən bir təqvim ayı ərzində məhkəməyə 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 bir il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir. İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası ilə bağlı məhkəməyə iddia vermək qaydaları AR MPM-nin 149-cu və 150-ci maddələri ilə tənzimlənir.

İşəgötürən AR ƏM ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafelərinin pozulduğu gündən bir təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən bir il müddətində müraciət edə bilər (AR ƏM-in 296-cı maddəsinin beşinci hissəsi).

İstər işçi, istərsə də işəgötürən tərəfindən iddia müddətinin ötürülməsi onlar üçün arzuolunmaz nəticələr doğurur. Belə ki, müddətin keçməsi ilə bağlı məhkəmə iddianı rədd etməkdə haqlıdır.

AR ƏM-in 296-cı maddəsində göstərilən müddətlər üzrlü 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.

İddiaçının «yaxın qohumu» dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qudaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini hakim üzrlü hal hesab edərək işə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddianın məbləğinə həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyət qoyula bilməz (AR ƏM-in 299-cu maddəsi).

AR ƏM-in 300-cü maddəsinə əsasən əgər işəgötürən əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsinin həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş ziyanın məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər.

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

AR ƏM-in 300-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş «dəymiş zərərin məbləği» dedikdə, işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşya-



larının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.

İstər işçinin, istərsə də işəgötürənin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması AR ƏM, AR MPM və digər normativ-hüquqi aktlarla nizama salınır.

AR ƏM-in 293-cü maddəsinə görə fərdi əmək mübahisələrinə zəruri hallarda işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır. Əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

AR-nın qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi nəinki fərdi əmək mübahisələrinə baxılması qaydalarını, habelə fərdi əmək mübahisələri üzrə qərar və qətnamələrin icrası qaydalarını da müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 301-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı, onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündə dərhal icra edilməlidir.

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 (AR ƏM-in 301-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının dönüşünə bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər (AR ƏM-in 302-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

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

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 olunan şəxslərə şamil edilmir.

### **15.3. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası**

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları AR ƏM-nin 40-43-cü fəsilələrinin normaları ilə nəzərdə tutulmuşdur.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllini AR ƏM ilə kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin AR ƏM ilə müəyyən edilmiş üsulları və qaydası, habelə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üsulu kimi tətillərin həyata keçirilməsinin hüquqi əsasları bütün işəgötürənlər və onların birlikləri, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatları üçün məcburidir (AR ƏM-in 259-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər AR ƏM-in II bölməsində nəzərdə tutulmuş qaydalara uyğun olaraq irəli sürülür.

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 yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqları təşkilatında (birliyində) isə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur (AR ƏM-in 262-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçilər kollektiv tələbləri irəli sürməklə bərabər işəgötürənlə 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 işəgötürənin isə belə bir hüququ nəzərdə tutulmamışdır. Nəinki müəssisənin işçiləri, habelə filialın, nümayəndəliyinin, digər struktur bölmənin işçiləri də kollektiv tələblər irəli sürmək hüququna malikdir. AR ƏM-in 262-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən işəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan tələblərə yol verilmir. Tələblər iqtisadi imkanlarına uyğun olmadıqda işəgötürən bunu auditor rəyinə əsasən sübut etməlidir.

«Auditor xidməti haqqında» AR-nın 1994-cü il 16 sentyabr tarixli Qanununa əsasən audit-əmtəə istehsalı və satışı, xidmət göstərilməsi və iş görülməsi ilə məşğul olan təsərrüfat subyektlərində mühasibat uçotunun dəqiq və dürüst aparılmasının, mühasibat və maliyyə hesabatlarının müstəqil yoxlanılmasıdır. Auditor rəyi isə auditorun (auditor təşkilatının) imzası və möhürü ilə təsdiq olunmuş audit aparılan təsərrüfat subyektinin maliyyə vəziyyətinə, maliyyə-təsərrüfat əməliyyatlarının qanuniliyinə, illik mühasibat hesabatları maddələrinin doğruluğuna, mühasibat uçotunun ümumi vəziyyətinə verdiyi qiyməti əks etdirən və bütün hüquqi və fiziki şəxslər, dövlət hakimiyyəti və idarəetmə orqanları, habelə məhkəmə orqanları üçün hüquqi əhəmiyyəti olan rəsmi sənəddir.

İşəgötürən kollektiv tələblərin ona təqdim edildiyi vaxtdan 5 iş günü müddətində öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatına bildirməlidir. İşəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə və ya tələblərə cavab verilməsini gecikdirdikdə, kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab olunur (AR ƏM-in 263-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə isə bir ay müddətində baxılmalıdır.

İşəgötürən kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması haqqında 3 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına<sup>11</sup> məlumat verməlidir.

Bu andan etibarən tərəflərin razılaşdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etmək hüququ yaranır. AR ƏM-in 264-cü maddəsinə əsasən kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər:

- razılaşdırıcı komissiyadan;
- vasitəçidən;
- əmək arbitrajından (AR ƏM-in 265-ci maddəsinin birinci hissəsi)

Tərəflər bu üsulların birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsuldən istifadə edilməsi barədə öz aralarında razılığa gələ bilərlər. Əldə edilmiş razılıq protokolla rəsmiləşdirilir (AR ƏM-in 265-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Onu da qeyd edək ki, kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün barışdırıcı üsullardan istifadə olunması bütün dünyada qəbul olunmuşdur. Əksər ölkələrdə kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün ilk öncə barışdırıcı üsullardan istifadə olunur. AR ƏM-in 265-ci maddəsinin normaları BƏT-in «Könüllü barışıq və arbitraj haqqında» 92 №-li Tövsiyəsinə (1951) tam uyğundur. Kollektiv əmək mübahisəsinin barışdırıcı üsullardan istifadə olunmaqla həlli zamanı işçilər öz tələblərini müdafiə etmək məqsədi ilə istehsal prosesinə hər hansı maneçilik törətməkdən çəkinməlidirlər. Bu məqsədlə onlar işdən kənar vaxtlarda iclaslar, yığıncaqlar keçirmək hüququna malikdirlər. Lakin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində işəgötürənin nümayəndələrinin barışdırıcı üsullardan yayınmağa görə məsuliyyəti müəyyən olunmamışdır. AR ƏM-in 265-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən tərəflərin nümayəndələri, razılaşdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin tez və ədalətli həlli üçün bütün imkanlardan istifadə etməyə borcludurlar.

İndi isə gəlin kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsullarını nəzərdən keçirək.

**Razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması.** Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üzrə yaradılan ilk orqandır. Belə komissiyanın həm müəssisədə, həm də onun hər hansı struktur bölməsində formalaşdırılması qanunla qadağan edilməmişdir. AR ƏM-in 266-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) və işçilərin nümayəndələrinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir.

Razılaşdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşdırıcı komissiya tərəfindən onun yaradıldığı gündən 5 iş günü müddətində baxılmalıdır (AR ƏM-in 266-cı maddəsinin ikinci hi-

<sup>11</sup> Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN həyata keçirir.

səsi).

Razılaşdırıcı komissiyanın bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilməsi BƏT-in «Könüllü barışıq və arbitraj haqqında» 92 №-li Təvsiyəsinə (1951) tamamilə uyğundur. Bu təvsiyənin ikinci bəndinə əsasən qarşılıqlı razılıq əsasında yaradılan hər bir könüllü barışıq orqanına sahibkarların və zəhmətkeşlərin bərabər sayda nümayəndələri daxil olmalıdır. Razılaşdırıcı komissiyayı kollektiv danışıqların aparılması üzrə komissiya ilə qarışdırmaq olmaz. Bu orqanların hər ikisi işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələrindən formalaşdırılsa da, onlar fərqli vəzifələrə malikdirlər.

Razılaşdırıcı komissiyanın başlıca və əsas vəzifəsini yaranmış mübahisələrə baxılması və bu mübahisə üzrə razılıq əldə etmək cəhdi təşkil edir. Razılaşdırıcı komissiyanın iş rejimini komissiya özü müəyyən edir. Komissiyada mübahisəyə baxılmasının gedişində komissiyanın üzvlərinə zəruri sənəd və materialları əldə etmək və mübahisənin həllinin bütün mümkün variantlarını sərbəst surətdə müzakirə etmək imkanı təmin edilməlidir.

Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə qəbul olunur.

Razılaşdırıcı komissiyada tərəflər qarşılıqlı razılığa gəldikdə bu barədə protokol tərtib edilir. Əldə edilmiş razılıq tərəflər üçün məcburidir və protokolda nəzərdə tutulmuş müddətdə icra olunmalıdır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində razılaşdırıcı komissiyanın qərarının yerinə yetirilməməsinə görə işəgötürənin və işçilərin nümayəndələri üçün heç bir məsuliyyət nəzərdə tutulmamışdır. Razılıq əldə edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir (AR ƏM-nin 266-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışıdırıcı üsullarından biri mübahisəyə **vasitəçinin iştirakı ilə baxılmasıdır**. Razılaşdırıcı komissiya kimi vasitəçinin iştirakı ilə kollektiv əmək mübahisələrinə baxılması barışıdırıcı üsullarından biridir. Əgər razılaşdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilirsə, vasitəçi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilir.

Bu barışıdırıcı 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 razılaşdırmanın əsası qismində çıxış edir.<sup>12</sup>

Vasitəçi qismində istənilən hər hansı müstəqil mütəxəssis çıxış edə bilər. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli variantlarını işləyib hazırlayarkən vasitəçi işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımi sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir.

AR ƏM-in 267-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqelərinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.

Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir (AR ƏM-in 267-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

**Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması.** AR ƏM-in 268-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün yaradılan müvəqqəti orqandır. O, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

Razılaşdırıcı komissiya kimi əmək arbitrajı da yalnız mübahisəyə baxılması dövründə fəaliyyət göstərir. Tərəflər əmək arbitrajının tərkibini seçməkdə tam sərbəstdirlər. Əmək ar-

---

<sup>12</sup> Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2006, s.776

bitrajının tərkibi (3 nəfərdən az olmayaraq), reqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri, müddətləri, arbitraja texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Arbitrajın sədri arbitrlər tərəfindən öz sıralarından seçilir. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisənin nəticəsində maraqlı olmayan şəxslər, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilər (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək arbitrajının tərkibi ilə əlaqədar qanunvericiliyin əsas tələbi odur ki, tərkibə daxil olan şəxslərin mübahisəsinin nəticəsi ilə marağı olmasın. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisədə iştirak edən işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələrinin daxil edilməsi yolverilməzdir.

Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gələ bilər. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gəlməzlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılma müddəti 7 iş günündən çox olmamalıdır. Zəruri hallarda kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün AR ƏM ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər. Əmək arbitrajı mübahisəyə aid olan lazımi sənədləri və məlumatları almaq hüququna malikdir.

İşəgötürən razılaşdırıcı komissiyanın, vasitəçinin, əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri iş şəraiti yaratmağa borcludur.

Əmək arbitrajının qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokolla rəsmiləşdirilir. Tərəflər arbitrajın qərarı ilə razılaşmadıqda bu barədə protokol tərtib edilir (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslər üçün müəyyən təminatlar da nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslər (razılaşdırıcı komissiyanın üzvləri, vasitəçilər, arbitrlər, əmək kollektivinin nümayəndələri və s.) AR ƏM-in 27-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə edirlər (AR ƏM-in 269-cu maddəsinin birinci hissəsi).

**Tətil kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin ifrat forması kimi.** Barışdırıcı üsullarla yaranmış kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda, yəni işçilərlə işəgötürən arasında yaranmış kollektiv fikir ayrılığı tənzimlənmədikdə, bu zaman mövcud qanunvericilik tətillə elan etmək imkanını nəzərdə tutur. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 17-ci bəndinə əsasən tətillər – kollektiv və fərdi əmək mübahisəsinin həll etmək məqsədi ilə işçilərin (işçinin) müvəqqəti olaraq öz əmək funksiyasının icrasından tam və ya qismən könüllü imtina etməsidir. Tətillərə verilmiş tərifin ayrı-ayrı elementlərini nəzərdən keçirək.

Birincisi, tətillər əmək funksiyasının icrasından imtinadır. Lakin əmək funksiyasının icrasından imtinaya işçilərin əmək hüquqlarının özünümüdafiəsi qaydasında yol verilən hüququayğun hallar da məlumdur. Məsələn, AR ƏM-in 230-cu maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillər elan edə bilər. Lakin əsas fərq bundan ibarətdir ki, bu halda işçi özünün fərdi hüquqlarını, tətillər zamanı isə kollektiv hüquqları müdafiə edir. Birinci halda söhbət işçinin əmək hüquqlarının pozulmasından gedir. Kollektiv əmək mübahisələri isə əsasən mənafehlərin ixtilafı ucbatından, yəni yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi yaxud mövcud əmək şəraitinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar yaranır.

İkincisi, tətillər əmək funksiyasının icrasından müvəqqəti imtinadır. İşçilər hətta müddətsiz tətillər elan etdikdə belə onun vaxt həddi mövcuddur. Orta hesabla tətillər təxminən 10 gün davam edir və müxtəlif səbəblərdən, məsələn, işəgötürənin işçilərin tələblərini təmin etməsi, işçilərin tətildən imtina etməsi, tətillərin qanunsuz hesab edilməsi halında başa çatır.

Üçüncüsü, tətillər əmək funksiyasının icrasından könüllü imtinadır. Heç kim tətildə iştiraka, yaxud iştirakdan imtinaya məcbur edilə bilməz.

Dördüncüsü, tətillər əmək funksiyasının icrasından tam, yaxud qismən imtinadır.

Əmək funksiyasının icrasından tam imtina işin dayandırılmasını ifadə edir. Qismən im-

tina müxtəlif cür, məsələn, bütün əmək funksiyalarının deyil, yalnız onların bir hissəsinin yerinə yetirilməsində yaxud işin dövrü fasilələrlə yerinə yetirilməsində, yaxud işin sürətinin ləngidilməsində ifadə oluna bilər.

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin birinci hissəsinə və AR ƏM-nin 270-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilərin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətillərin hüququ vardır. Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının tətillərin hüququ əmələ gəlir.

Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, onda bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətillərin yolu verilir. İşəgötürən mübahisənin barışdırıcı üsullarla həllini əsassız olaraq uzatdıqda, habelə barışdırıcı üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları orqanının birbaşa tətillərin keçirmək hüququ yaranır.

AR ƏM-in 43-cü fəslində kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətillərin hüququnun həyata keçirilməsi qaydasını müəyyən edir.

Tətildə iştirak etmək könüllüdür. Zor tətillərin tətbiqi və ya zor tətillərin tətbiqi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu tətildə iştirak etməyə və yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur edən şəxslər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

AR ƏM-in 275-ci maddəsinin dördüncü hissəsində göstərilmiş hallardan başqa tətildə iştirak edən işçilərin əmək vəzifələrinin icrası üçün başqa şəxslərin cəlb edilməsinə yol verilmir.

İşəgötürən tətillər təşkil və ya tətillərdə iştirak edə bilməz.

Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması və tətillərin keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin işdən çıxarılmasına, habelə kollektiv əmək mübahisəsinin yarandığı müəssisənin (filialın, nümayəndəliyinin), digər iş yerlərinin ixtisarı, ləğvi və ya yenidən təşkili qadağandır.

Qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti, məhkəmə və hüquq-mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslər tətillərdə iştirak edə bilməzlər. AR ƏM ilə müəyyən edilmiş kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları işçilərinin sayından asılı olmayaraq bütün müəssisələrin işəgötürənləri, müvafiq icra, məhkəmə hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları üçün məcburidir.

AR ƏM-in 271-ci maddəsinə əsasən tətillərin keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən AR ƏM-nin 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir.

AR ƏM-in 272-ci maddəsinə görə tətillərin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işəgötürənə tətillərin keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində qısamüddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətillərinin keçirilməsi mümkündür. Xəbərdarlıq tətillərinin barədə qərar AR ƏM -in 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir. Tətillərin ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir (AR ƏM-in 273-cü maddəsi).

BƏT tətillərinin hüququnu işçilərin əsas fundamental hüquqlarından biri olan birləşmək hüququ, habelə kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ ilə əlaqələndirir. Avropa Sosial Xartiyasının (1996) 6-cı maddəsinin dördüncü bəndi «Maraqların toqquşma hallarında işçilərin və işəgötürənlərin əvvəlcədən bağlanmış kollektiv müqavilələrdən irəli gələn biləcək öhdəliklərə riayət etmək şərti ilə kollektiv fəaliyyət hüququnu, o cümlədən tətillərin hüququnu tanıyır.<sup>13</sup>

Tətillərin hüququ aşağıdakı imkanları (hüquqları) nəzərdə tutur:

- tətillərin elan etmək haqqında müstəqil qərar qəbul etmək;
- tətillərin forma və müddəti, habelə işəgötürənə qarşı irəli sürülən tələblər haqqında məsələləri müstəqil həll etmək;
- tətillərin maneəsiz həyata keçirmək (bu zaman ictimai qaydanı təmin etmək və üçüncü şəxslərin hüquqlarını pozmamalı);

<sup>13</sup> Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ-hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edən prof. A.M.Qasımov. Bakı: Qanun, 2006, s.138

- tətillə rəhbərlik edən orqanın qərarı ilə tətili dayandırmaq;
- qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə etmək (tətil edən işçilərin iş yerinin saxlanması, lokautun qadağan edilməsi və s.).

İşçilərin tətil təşkil etmək və keçirtmək haqqında məsələyə baxarkən bu hüququn həyata keçirilməsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş təşkilatlar üzərində dayanmaq olduqca vacibdir. Bunlara aiddir: tətlin keçirilməsi qaydasının müəyyən olunması, tətillə başçılıq edən orqanın səlahiyyətləri, vəzifələri, tətlin gedisində işəgötürənlərin, müvafiq icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının vəzifələri, habelə tətlin keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin hüquqi vəziyyətinin təsbit edilməsi.

İşçilərin tətildə iştirakı hüquqa uyğun hərəkət olduğundan bu hərəkət əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz.

Tətildə iştirak edən işçilər barəsində intizam sanksiyalarının tətbiqinin qadağan edilməsi kollektiv əmək mübahisəsi və tətillə əlaqədar işçilər üçün nəzərdə tutulmuş mühüm təminatlardan biridir. Lakin bu qayda tətlin qanunsuz hesab edildiyi hallara aid deyildir.

Tətil dövründə əmək münasibətləri davam etdirilir. İşçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Tətil dövründə işçilər əmək funksiyalarını yerinə yetirmədikləri üçün, işəgötürən tətildə iştirak edən işçilərin tətil dövrü üçün əmək haqqını tam və ya qismən ödəmək hüququna malikdir. Əmək haqqının ödənilməsindən imtina mübahisə üçün əsas ola bilməz. Tətil zamanı yalnız əmək funksiyalarını yerinə yetirməklə məşğul olan, habelə tətildə iştirakdan imtina etmiş işçilərin əmək haqqı ödənilir.

AR ƏM-in 276-cı maddəsinə əsasən tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin öz əmək funksiyasını davam etdirmək hüququ vardır. Bu mümkün olmadıqda, həmin işçilərin əmək haqqı işçinin təqsiri olmadan məcburi boşdayanma hallarında əmək haqqının ödənilməsi qaydalarına uyğun olaraq ödənilir.

Konstitusiyaya tətil hüququnun həyata keçirilməsinin təminatlarından biri də lokautun qadağan edilməsidir. Lokaut işəgötürənin tətillə qarşı özünəməxsus cavab hərəkətidir. AR ƏM-in 284-cü maddəsinin qeydinə əsasən lokaut — kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququnun məhdudlaşdırılmasını və ya qadağan edilməsini əmək qanunvericiliyinin nailiyyəti kimi qiymətləndirmək olar.

AR ƏM-in 284-cü maddəsinə əsasən işəgötürən aşağıdakı hallarda işçilərini, həmkarlar ittifaqları təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:

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

İşəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətlin dayandırılıb 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.

AR ƏM-in 284-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallardan başqa qalan hallarda, habelə dövlət mülkiyyətində olan və ya mülkiyyətinin yarısından çoxunda dövlətin payı olan müəssisələrin işəgötürəni tərəfindən lokautun elan edilməsi qadağandır. İşçilərin müraciəti əsasında lokautun qanunauyğun 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 qanunverici-

liklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.

**Tətilin təşkili və keçirilməsi.** Tətil həm işçilər, həm də işəgötürən üçün ciddi nəticələrlə əlaqədar olan kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsinin xüsusi üsuludur. Ona görə də qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi tətilin keçirilməsinin xüsusi prosedurunu müəyyən etmişdir. Bu prosedurlardan hər hansı birinə əməl edilməməsi tətilin qanunsuz və əsassız hesab edilməsinə gətirib çıxarır.

Tətilin keçirilməsi özündə aşağıdakı mərhələləri birləşdirir:

- 1) tətilin keçirilməsi haqqında qərarın qəbul edilməsi;
- 2) tətilin elan edilməsi (işəgötürənin xəbərdar edilməsi);
- 3) işin dayandırılması və barışdırıcı prosedurların həyata keçirilməsi;
- 4) zəruri olduğu hallarda tətilin dayandırılması;
- 5) razılığın əldə edilməsi (tətilin qanunsuz hesab edilməsi) və tətilin başa çatması.

Tətilin keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) tərəfindən AR ƏM-in 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir (AR ƏM-in 271-ci maddəsi).

Tətilin keçirilməsi haqqında qərarı işçilərin nümayəndəsi deyil, bilavasitə işçilərin özləri qəbul edir. Bunun üçün işçilərin ümumi yığıncağı, yaxud konfransı çağırılır. İşçilərin, yaxud konfrans nümayəndələrinin siyahı üzrə tərkibinin 2/3 hissəsi iştirak etdiyi halda işçilərin yığıncağı (konfransı) səlahiyyətli hesab olunur. Tətilin elan olunması haqqında qərar AR ƏM-in 262-ci maddəsinə əsasən onun lehinə yığıncaq (konfrans) iştirakçılarının yarısından çoxunun səs verməsi halında qəbul olunur. Qanunvericilik səs vermə qaydasına dair xüsusi tələblər (gizli, yaxud açıq) müəyyən etməmişdir. Bu məsələlər bilavasitə yığıncaq (konfrans) tərəfindən həll olunur. Bu zaman qəbul edilmiş qərar yazılı formada tərtib edilir.

Həmkarlar ittifaqları AR ƏM ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlahiyyətləri daxilində kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə tətillər, habelə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada sərbəst toplaşaraq digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatının (birliyinin) tətil elan etməsinin xüsusi bir qaydası qanunvericiliklə müəyyən edilməmişdir, yəni onlar öz nizamnamələri ilə müəyyən olunmuş qaydada tətil elan etmək hüququna malikdirlər.

Tətilin başlanmasına ən gec on iş gün qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı orqanı işəgötürənə tətil keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir (AR ƏM-in 272-ci maddəsi). Bu qaydaya riayət olunmaması tətilin qanunsuz hesab olunmasını şərtləndirə bilər. Təcrübədə bəzən tətilin elan edilməsi haqqında qərarın surətinin işəgötürənə verilməsi vasitəsi ilə məlumatlandırılması geniş tətbiq edilir. RF qanunvericiliyindən fərqli olaraq AR əmək qanunvericiliyində tətilin elan edilməsi haqqında qərara daxil edilməsi məcburi olan məlumatların siyahısı nəzərdə tutulmamışdır. Tətilin keçirilməsi haqqında qərarla tətilin başlanma tarixi və vaxtı, habelə onun müddəti göstərməlidir.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə tətilin həyata keçirilməsinin üçüncü mərhələsi onunla xarakterizə olunur ki, tətildə iştirak etmək haqqında qərar qəbul etmiş işçilər işləri dayandırır, tətilə başçılıq edən orqan isə barışdırıcı prosedurların təşkilində və həyata keçirilməsində iştirak edirlər. Tətilin keçirildiyi dövrdə tərəflər kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqları davam etdirməyə borcludurlar.

AR ƏM-in 275-ci maddəsinə əsasən işəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətil komitəsi, həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasını təmin etməyə, həmçinin insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi üçün onlardan asılı olan bütün tədbirləri görməyə borcludurlar.

Tərəflərin razılığı ilə tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.

Razılıq əldə olunmadığı halda minimum zəruri işlər (xidmətlər) müvafiq icra hakimiyyəti

yəti orqanı, yaxud bələdiyyələr tərəfindən görülür.

BƏT tətillər üçün belə tələblərin təsbitini hüququayğun hesab edir. Bu, «təhlükəsizliyi təmin edən minimum işlər» adlanır. O, insanların ölümünün və onların sağlamlığına zərər yetirilməsinin, istehsalatda bədbəxt hadisələrin, maşın və avadanlıqların dağıdılmasının və korlanmasının qarşısını almaq məqsədilə müəyyən olunur.

Minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) nəzərdə tutulması zəruri olan təşkilatların və istehsalatların müəyyən edilməsi üçün həyati əhəmiyyətli xidmətlərə – xəstəxanaları, əhalinin qaz, işıq, su ilə təchizatını təmin edən təşkilatları, rabitə və hava hərəkətinə nəzarəti həyata keçirən müəssisələri aid edən BƏT-in mövqeyini nəzərə almaq lazımdır.

AR ƏM-in 275-ci maddəsi cəmiyyətin mühüm həyati mənafeyini təmin edən istehsalatların və fəaliyyət sahələrinin konkret siyahısını təsbit etmir.

Qanunvericilikdə minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) dairəsinin müəyyən edilməsinin iki meyarı təsbit olunmuşdur:

a) tətillin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində dayandırılması insanların həyat və sağlamlığı üçün təhlükə yarada biləcək işlər yerinə yetirilir (xidmətlər göstərilir):

b) cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətillər keçirilən zaman həmin işlər (xidmətlər) yerinə yetirilir.

Tətillin dayandırılması fakültativ mərhələdir və bu olmaya da bilər. Tətillin dayandırılması haqqında qərar tətillə başçılıq edən orqan tərəfindən qəbul edilir. Məsələn, işəgötürənlə müəyyən razılaşma əldə olunduqda.

Tətillin dayandırılmasını tətillin başa çatması ilə eyniləşdirmək olmaz. Bu bir qayda olaraq əvvəlcədən müəyyən edilmiş müddətə malik müvəqqəti tədbirdir. Müddətin bitməsi müəyyən olunmuş təqvim tarixi, yaxud hansısa hadisə ilə əlaqələndirilir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi faktiki olaraq tətillin başa çatması və ya dayandırılmasının müxtəlif əsaslarını müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 279-cu maddəsinə əsasən işəgötürən tətillərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıqda və ya işçilər tətillə davam etdirməkdən imtina etdikdə tətillə başa çatmış hesab olunur.

Tətillə qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə dərhal dayandırılmalıdır.

Tətillə başa çatmış hesab olunması üçün işəgötürən tətillərin irəli sürdüyü tələbləri qəbul etməli və tətillə prosesində tərəflər razılığa gələrək barışıq sazişi bağlamalı və ya işçilər könnüllü surətdə tətillə davam etdirməkdən imtina etməlidirlər. AR ƏM-in 279-cu maddəsinin ikinci hissəsində tətillə dayandırılmasının iki əsası müəyyən edilmişdir.

a) tətillə qanunsuz hesab edildikdə;

b) tətillə hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə.

**Xəbərdarlıq tətillə.** AR əmək qanunvericiliyində tətillə xüsusi növü-xəbərdarlıq tətillə işçilərin öz tələblərinin təmin edilməsinə nail olmağa hazırlığını nümayiş etdirən xüsusi bir tədbirdir. O, kollektiv əmək mübahisəsinin istənilən mərhələsində elan edilə bilər.

AR ƏM-in 273-cü maddəsinə əsasən kollektiv əmək mübahisəsinin istənilən mərhələsində qısa müddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətillə keçirilə bilər. Xəbərdarlıq tətillə barədə qərar AR ƏM-in 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir. Tətillə ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir.

AR ƏM-in 274-cü maddəsinə əsasən tətillə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətillə komitəsi başçılıq edir.

Tətillə komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgötürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətillə komitəsinin tətillə müvəqqəti dayandırmaq hüququ vardır.

Tətillə yenidən başlanacağı barədə işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.

Tətillə komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

- işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;
- işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətillədən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağ-



lamlığına qəsd edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin müəyyən edilmiş qaydada qarşısını alır;

- işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;
- tətıl fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;
- tətıl fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

AR ƏM-in 278-ci maddəsinə əsasən tətilin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətıl müddətində fəaliyyət göstərən tətıl fondu, digər müəssisələrin işçiləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı yardım kassaları yarada bilərlər.

Fondların idarəçiliyi və istifadə edilməsi əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnaməyə uyğun olaraq həyata keçirilir. Bu fondlar vergilərdən azaddır. Tətıl fondunun vəsaitləri tətılçilərə yardımlar göstərilməsinə və tətillə əlaqədar digər məqsədlərə sərf oluna bilər. Tətıl başa çatdıqdan sonra fondların istifadəsiz qalmış vəsaitləri əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları orqanının müəyyən etdiyi məqsədlərə sərf olunur.

Qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi məhkəmənin qərarı ilə tətıl fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər.

Tətıl başa çatdıqda, qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətıl komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

**Qanunsuz tətillər.** AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsi əsasında işçilərin tətıl etmək hüququ yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda məhdudlaşdırıla bilər. AR ƏM-in 282-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə AR ƏM-in tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətıl qanunsuz hesab edilir. Həmin maddənin tələbinə görə tətilin qanunsuz hesab edilməsinin yeganə əsası onun AR ƏM-in tələblərinin pozulmaqla elan edilməsi və keçirilməsidir. Bu qayda bütün müəssisələrin işçilərinə şamil edilir. Tətilin qanunsuz hesab edilməsinin ən geniş yayılmış əsası kimi kollektiv əmək mübahisəsinin həlli prosedurlarının pozulmasıdır. Belə pozuntular sırasına aşağıdakılar aid edilməlidir.

- a) AR ƏM-in 272 və 273-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş müddətlərə əməl olunmaması;
- b) Əgər tərəflər əvvəllər mübahisənin həllində barışdırıcı üsullardan istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, digər tərəf barışdırıcı üsullardan istifadə etmədən tətıl etdikdə;
- c) AR ƏM-in 275-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş minimum zəruri işlər (xidmətlər) müəyyən olunmuş, yaxud bununla əlaqədar sazişlər pozulmaqla tətıl keçirildikdə;
- ç) AR ƏM-in 262 və 271-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş qayda pozulmaqla tətilin keçirilməsi barədə qərar qəbul edilməsi;
- d) AR ƏM-in 275-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş ictimai asayişin müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasının təmin olunması insanların həyatı, səhhəti və sağlamlığı üçün bilavasitə təhlükə törədən maşın, qurğu və avadanlıqların fasiləsiz işinin davam etdirilməsinə dair tələblərin yerinə yetirilməməsi.

Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətıl komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır. Lakin AR MPM-si təillərin qanunsuz hesab olunması haqqında işlərə baxılmasının spesifik xüsusiyyətlərini nəzərdə tutmamışdır. Onlara fərdi əmək mübahisələri üçün müəyyən olunmuş prosessual müddətlərə riayət olunmaqla baxılır. Məhkəmə baxışı prosesində tərəflərin barışıq sazişi bağlaması halları istisna edilmir. Bu halda məhkəmə iş üzrə icraata xitam verir. Tətilin qanunsuz hesab olunmasına dair işə baxılması zamanı qanunvericiliyin pozulması faktları aşkara çıxarıldıqda məhkəmə xüsusi qərardad çıxara bilər.

Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətillə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətillə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdırlar (AR ƏM-in 282-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində AR qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətillərin hüququ məhdudlaşdırıla bilər. Siyasi məqsədlər gədən tətillərə isə yol verilmir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi tətillərin keçirilməsi qadağan edilən sahələri də təsbit etmişdir. AR ƏM-in 281-ci maddəsinə əsasən insanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bölməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yanğından mühafizə xidməti) tətillərin keçirilməsi qadağan edilir. Bu sahələrdə yaranmış kollektiv əmək mübahisəsini tərəflər barışdırıcı üsullarla həll edə bilmədikdə məcburi arbitraj tətbiq edilir.

Məcburi arbitraj müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən yaradılır və həmin orqan tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamə əsasında fəaliyyət göstərir. Məcburi arbitrajın tərkibi mübahisə edən tərəflərlə razılaşdırılmaqla 5 nəfərdən az olmayaraq tək sayda təsdiq edilir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı məcburi arbitrajda mübahisəyə tez və qərəzsiz baxılmasını təmin edir. Məcburi arbitrajın qərarları mübahisədə iştirak edən bütün tərəflər üçün məcburi-dir və dərhal icra edilməlidir.

Göstərilən sahələrin işçiləri tərəfindən müəyyən olunmuş məhdudiyyətlərə, qaydalara əməl etməməsi onların keçirdikləri tətillin qanunsuz hesab edilməsinə tam əsas verir.

AR ƏM-in 286-cı maddəsinə əsasən qanunsuz elan edilmiş tətili davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyanə görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar.

Digər işəgötürənlər tətillin maliyyələşdirilməsinə görə işəgötürənə vurulan ziyanın (əldən çıxmış qazanc da nəzərə alınmaqla) tam məbləğində məsuliyyət daşıyırlar.

Maddi məsuliyyətlə əlaqədar işlərə mülki məhkəmə icraatının qaydalarına uyğun olaraq baxılır.

İşəgötürən qanunsuz elan edilmiş tətillin davam etdirilməsini təşkil edən işçiləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.