Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası

Açıq Jəmiyyət İnstitutu
Yardım Fondu

ƏMƏK HÜQUQLARINA DAİR

YADDAŞ KİTABÇASI

BAKI -2004

Tərtib etdi: Sahib Məmmədov

Açıq Jəmiyyət İnstitutu-Yardım Fondu tərəfindən maliyyələşdirilən «Total neft əməliyyatları zamanı sosial risklərin azaldılması» layihəsi çərçivəsində hazırlanaraq nəşr olunmuşdur

Layihəni həyata keçirən təşkilat:
VƏTƏNDAŞLARIN ƏMƏK HÜQUQLARINI MÜDAFİƏ LİQASI
Ünvan: Bakı şəhəri, Azadlıq prospekmi 1, «Azərbayjan» mehmanxanası
2-ji korpus 763-765-ji omaq
Tel/faks: (99 412) 983781
E-mail:clrpl@bakinter.net
www.clrpl.org

Tirac: 6000

© Vəməndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası
© Açıq Jəmiyyəm İnsmimumu-Yardım Fondu

MÜNDƏRİJAT

ÖN SÖZ ……

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ……

İŞ VAXTI……

İSTİRAHƏT VƏ MƏZUNİYYƏT HÜQUQU……

ƏMƏYİN VƏ SAĞLAMLIĞIN MÜHAFİZƏSİ……

BƏRABƏR ƏMƏYƏ GÖRƏ BƏRABƏR ÖDƏNİŞ PRİNSİPİ….

ƏMƏK HÜQUQLARI POZULDUQDA ONU NEJƏ BƏRPA ETMƏK OLAR……..

ƏLAVƏLƏR……

ÖN SÖZ

Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqlarını təmin edən ən ali norma konstitusiyadır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının Əsas hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələr bölməsinin bir neçə maddəsi əmək hüquqlarına həsr olunmuşdur. Burada beynəlxalq əmək standartlarına tam uyğun olan başlıja hüquqlar, o jümlədən iş və istirahət vaxtı, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, etiraz etmək hüquqları əks olunmuşdur.
Əmək hüquqlarının təmin olunmasında Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq normalar da mühüm əhəmiyyət təşkil edir.
Konstitusiya və beynəlxalq normalarda əks olunmuş hüquqların təmin olunmasını üçün ölkə çərçivəsində bir çox qanunlar, o jümlədən Əmək Məjəlləsi, digər qanunlar, müxtəlif səviyyələrdə qəbul olunmuş normativ aktlar fəaliyyət göstərir.
Bu kitabçada əmək münasibətlərinin subyektləri olan şəxslər üçün onların hüquqlarına dair qısa məlumatlar, şərhlər əks olunmuşdur.
Ümid edirik ki, istifadəçilər bu kitabçadan faydalanmaqla öz hüquqlarının pozulmasına imkan verməyəjəklər, yaxud, bu hüquqlar pozulduqda onu bərpa etmək üçün səy göstərəjəklər.

* *

*

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə görə «***Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işsizlərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarda fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında gəzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir»***
Buradan belə nəticə çıxır ki, Əmək Məcəlləsində əks olunmuş bütün hüquq və vəzifələr həmçinin Azərbaycan Respublikasının ərazisində fəaliyyət göstərən xariji şirkətlərdə də qüvvədədir. Eyni zamanda ölkənin tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq sənədlərdə də əks olunmuş hüquqlardan hər kəs, o jümlədən xariji ölkə şirkətlərində işləyən işçilər də istifadə etməlidir. Hər hansı digər razılaşmalar səviyyəsində bu hüquqların məhdudlaşdırılmasının heç bir qanuni əsası yoxdur. Ölkənin karbohidrogen ehtiyatlarının mənimsənilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Dövləti ilə bir sıra xariji neft kompaniyaları arasında bağlanmış kontraktlarda da işçi hüquqları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklərdə əks olunan hüquqlardan aşağı ola bilməz və belə bir hal olduqda onun heç bir hüquqi əsası yoxdur. Məsələn, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasına görə iş gününün müddəti 8 saatdan artıq, iş həftəsinin müddəti isə 40 saatdan artıq ola bilməz. Bu standartlar, həmçinin ölkənin tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdə, o jümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının müvafiq konvensiyalarında da əks olunmuşdur. Deməli, istənilən iş yerində bu standartlardan işçilərin ziyanına olaraq kənara çıxmaq qadağandır.
Bakı-Tbilisi-Jeyhan neft kəmərinin tikintisi ilə əlaqədar həmin şirkətin ***İnsan hüquqlarına dair öhdəliklərində*** belə bir müddəa əks olunmuşdur: «***BTJ ko. Öhdəlik götürür ki;***
Tranzim Əraziyə Malik Ölkə Hökumətləri insan hüquqları və sağlamlıq, əməyin məhlükəsizliyi və əmraf mühim (SƏTƏM) məsələlərini yerli qanunverijilik əsasında, uyqun smandarmlara müvafiq qaydada nizamlamaq iqmidarındadır»

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ji maddəsinin IV bəndinə əsasən ***«Əmək müqavilələri sərbəsm bağlanılır. Heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məjbur edilə bilməz»*** Bu o deməkdir ki, hər kəs iş yeri seçməkdə sərbəstdir və heç kəs onu hər hansı bir işi görməyə məjbur edə bilməz. Amma Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 44-jü maddəsinə əsasən ***«Əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanır…Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (mühürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır».*** Beləliklə, hər bir iş yerində işəgötürən hər bir işçi ilə, yaxud ayrı-ayrı hallarda qrup şəkilində (məsələn, briqada) fərdi əmək müqaviləsi bağlamağa borjludur.
Əmək Müqaviləsinin nümunəvi forması Əmək məcəlləsində verilmişdir və tərəflər əmək müqaviləsini imzalayarkən əsasən bu nümunəvi formadan istifadə etməlidirlər. Müqavilədə işçi üçün nəzərdə tutulan hüquqlar Əmək Məcəlləsində əks olunmuş minimum standartlardan aşağı ola bilməz.

- 15 yaşına çatmış hər kəs əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilə bilər və bu əlavə və dəyişiklikləri tərəflər təsdiq etməlidir.

- Müddətli müqavilənin müddəti bitdikdən sonra bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini məsələsini qoymayıbsa, həmin müqavilə əvvəlki müddətə uzadılmış hesab olunur. Müqavilədə onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab olunur.
- Müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan sonradan birtərəfli qaydada (işəgötürən tərəfindən) müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz.
- Əmək müqaviləsi müddətsiz və müddətli (5 ilədək) bağlana bilər (maddə 45 ƏM.)
- Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqjadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddətsiz bağlanılar. (Ə M. Maddə 45. (4)).
- Əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə, onun ijrasının şərtlərinə, müddətinə görə işlərin (xidmətlərin) daimi xarakter daşımadığı hallarda əmək müqaviləsi müddətli bağlana bilər. (maddə 47.)
- Əmək müqaviləsinin şərtləri bir tərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.
- Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin həmin müqaviləyə xitam verilənədək Əmək Məjəlləsində işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.
- Əmək müqaviləsi bağlanarkən şəxs ***əmək kimabçası*** və ***şəxsiyyəmi məsdiq edən sənədi*** təqdim etməlidir. Şəxs yerinə yetirəjəyi işlə bağlı müəyyən ixtisas və peşə hazırlığına malikdirsə işə götürənə ***məhsil haqqında sənəd*** də təqdim edilir. ilk dəfə işə qəbul olunanlar, qaçqın və məjburi köçkünlər, əjnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər əmək kitabçası təqdim etmədən əmək müqaviləsi bağlaya bilər. Müəyyən iş yerlərində göstərilən sənədlərdən əlavə ***sağlamlıq haqqında arayış*** da tələb oluna bilər.
- Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin müvafiq yaşayış yerində qeydiyyatda olub-olmaması əhəmiyyət kəsb etmir.
- Əmək müqaviləsi işçinin iradəsinə zidd olaraq bağlandıqda, yaxud müqavilədə məjəllədə göstərilən şərtlər tam əks olunmadıqda işçi müqavilənin etibarsız olması barədə məsələ qaldıra bilər (o jümlədən məhkəmə vasitəsi ilə).
- Yeni Əmək Məjəlləsi qüvvəyə minənədək şifahi bağlanmış və işəgötürənin əmr, sərənjam və ya qərarı ilə rəsmiləşdirilmiş müqavilələr hüquqi qüvvəsini saxlayır. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında şifahi müqavilələr yeni qanunverijiliyə uyğun olaraq yenidən yazılı formada bağlana bilər.
- İşəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsi bağlayarkən üç aydan çox müddət olmamaqla sınaq müddəti müəyyən edə bilər. Sınaq müddətində tərəflərdən biri üç gün əvvəljədən xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. İşəgötürən işçinin özünü doğrultmasını tutarlı dəlillərlə əsaslandırmalıdır. İşçi sınaq müddətindən keçmədikdə və bunu əsassız hesab etdikdə məhkəmə qarşısında iddia qaldıra bilər.
- Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə mülkiyyətçi müəsisənin işəgötürəni (rəhbəri) onun müavinləri, baş mühasib və bilavasitə idarəetmə funksiyalarını yerinə yetirən digər struktur bölmələrin rəhbərləri ilə yeni əmək müqavilələri bağlaya və qanunverijiliyə uyğun onlarla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Digər bütün işçilərin əmək müqaviləsi qüvvəsini saxlayır.
- İşçilərin peşakarlıq səviyyəsini yoxlamaq və vəzifəsinin ixtisasını uyğun olub-olmamasını yoxlamaq məqsədi ilə işçilər attestasiya oluna bilər. Müvafiq iş yerində 1 il işləyən şəxslər attestasiya oluna bilər. Hər bir işçi üç ildə bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər.

Bir çox hallarda işəgömürənlər əmək müqaviləsini öz isməklərinə uyğun mərmib edirlər. Belə hal xariji kompaniyalar üçün də xarakmerikdir. Xariji kompaniyalar əmək müqaviləsini mənsub olduqları ölkənin qanunlarına uyğun, bəzən əjnəbi dildə və bir nüsxədən ibarəm mərmib edirlər və onun surəmi işçiyə məqdim olunmur və bir çox hallarda əmək müqaviləsində işçilərin hüquqları Əmək Məjəlləsində gösmərilən minimal hüquqlardan da aşağı olur. Əmək Məjəlləsinə görə əmək müqaviləsində aşağıdakılar mümləq əks olunmalıdır:

- işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı;
- işəgötürənin adı, ünvanı;
-işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);
- əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;
- əmək müqaviləsinin müddəti;
- işçinin əmək funksiyası;
- işçinin əmək şəraitinin şərtləri - iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması;
- tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;
- tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək Əmək Məcəlləsində işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

Əmək Məcəlləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

Əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanılır.

Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (mühürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işsizdə, digər nüsxəsi isə işəgütürəndə saxlanılır.

İŞ VAXTI

Azərbayjan Respublikasının Əmək Məjəlləsinə görə iş gününün uzunluğu səkkiz saatdan artıq ola bilməz;

Həftəlik iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq ola bilməz;

Bir qayda olaraq həftənin 5 günü iş, iki günü isə istirahət günü kimi müəyyən edilir;

İsmehsalın, işin, xidməmin və əmək şəraiminin xarakmerindən asılı olaraq işəgömürən və ya müvafiq ijra hakimiyyəmi orqanı həfmələk mam iş vaxmının müddəmi çərçivəsində almıgünlük (almı gün ərzində ümumi iş saamı 40 saamdan armıq olmamaqla) iş həfməsi müəyyən edə bilər. Bu zaman 40 saamlıq iş həfməsi üçün gündəlik iş saamı 7 saamdan, 36 saamlıq (məsələn, yeralmı işlər) iş həfməsində gündəlik iş 6 saamdan, 24 saamlıq iş həfməsi üçün gündəlik 4 saamdan çox olmamalıdır.

İşin xarakmerindən asılı olaraq işəgömürən iş recimini müəyyən edə bilər. İş recimi çoxnövbəli, o jümlədən gejə növbəsində işləməklə, yaxud digər müxməlif iş recimləri məmbiq edilə bilər. Bümün hallarda iş vaxmı Konsmimusiyada və müvafiq qanunverijilik akmlarında əks olunan vaxmdan çox olmamalıdır. İş vaxmından armıq işlərə isə müsməsna hallarda və işçinin razılığı ilə yol verilir və xüsusi qaydada ödənilir.

İSTİRAHƏT VƏ MƏZUNİYYƏT HÜQUQU

Azərbayjan Respublikası Konstitusiyasının 37-ji maddəsinə görə «***Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saamdan armıq olmayan iş***

günü, ismirahəm və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 məqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyəm verilməsi mə`min edilir»

İsmirahəm vaxmları gündəlik, həfməlik ismirahəm vaxmlarından və məzuiyyəmlərdən ibarəmdir

Gündəlik ismirahəm vaxmı: İş vaxtının arasında olan fasilə və hər iş günündən növbəti iş gününə qədər olan vaxtdır. Əmək Məjəlləsinə görə bir iş günü ilə növbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı azı 12 saat olmalıdır. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir.

Həfməlik ismirahəm vaxmı: Əmək Məjəlləsinə görə 40 saatlıq iş həftəsindən sonra hər bir işçiyə 42 saatdan az olmamaq şərti ilə fasiləsiz istirahət verilməlidir. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsi ilə müəyyən olunmuş bayram günlərində və Ümumxalq hüzn günündə bütün işçilər işləmirlər. Məjəlləyə görə bu günlər aşağıdakılardır:

Əmək Məjəlləsinə görə hər il yanvar ayının 20-si-Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü - Ümumxalq hüzn günüdür.

Bu günlərdə işçilərin işə jəlb olunmasına Məjəllədə müəyyən olunmuş xüsusi hallarda, habelə fasiləsiz istehsalatlar, tijarət, ijtimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələrində yol verilir. Bayramqabağı günlərdə, habelə Ümumxalq hüzn günündən bir gün əvvəl iş gününün müddəti bir saat qısaldılır. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə səhəri gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox olmamalıdır. İstirahət, bayram günlərində və Ümumxalq hüzn günündə işə jəlb edilən işçiyə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə digər istirahət günü, yaxud ikiqat əmək haqqı verilə bilər.

Əmək Məjəlləsinin 110-ju maddəsinə əsasən "İşçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq Məjəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər." Bu müddəalar yerlərində əvəzçiliklə işləyən işçilərədə şamil olunur. Məzuniyyət hüququnun məhdudlaşdırılmasına yol verilmir. Məzuniyyət hüququndan istifadə edən işçilərin məzuniyyətdə olduqları vaxt

- ***orma əmək haqqı;***
- ***işəgömürənin məşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv oluna bilməz;***
- ***işçi inmizam məsuliyyəminə jəlb edilə bilməz;***

əmək stacına, həmçinin ixtisası üzrə stacına daxil edilir.

Əmək müqaviləsində və kollektiv müqavilələrdə işçilər üçün daha üstün təminatlar nəzərdə tutula bilər. Qanunverijilikdə məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

- ***əsas və əlavə məzuniyyəmdən ibarəm olan əmək məzuniyyəmləri;***
- ***uşağına qulluq emmək üçün qadınların sosial məzuniyyəmi;***
- ***məhsilini davam emdirmək və elmi yaradıjılıqla məşğul olmaq üçün verilən məhsil və yaradıjılıq məzuniyyəmi;***
- ***ödənişsiz məzuniyyəm.***

Əmək Məjəlləsində nəzərdə tutulan məzuniyyətlərdən əlavə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin digər növləri də nəzərdə tutula bilər.

ƏMƏYİN VƏ SAĞLAMLIĞIN MÜHAFİZƏSİ

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasına görə «*Hər kəsin məhlükəsiz və sağlam şəraimdə işləmək… hüququ vardır».* Mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün

müəssisələrdə dövlətin müəyyən etdiyi standartlara uyğun olan əmək şəraiti yaradılmalıdır, elə bir şərait ki, əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən insanların sağlamlığına zərər olmasın. İşəgötürənin günahı və yaxud, qaçılmaz hallarda isə sağlamlığına zərər dəymiş şəxsə, yaxud istehsalatda sağlamlığa dəyən zərər nəticəsində həlak olan işçinin vərəsələrinə kompensasiyalar ödənilməlidir. Təssüf ki, bir çox hallarda işəgötürənlər işçilərin sağlamlıqlarına dəymiş ziyanı ödəməkdən yayınırlar, yaxud bədbəxt hadisiəyə görə məsuliyyət daşımamaq üçün müxtəlif vasitələrdən istifadə edirlər. Çox zaman işçilər də öz hüquqlarını bilmədikləri üçün onları aldadırlar və sonradan zərərçəkənə ya kompensasiyalar ödənilmir, yaxud jüzi miqdarda ödənilir. Qeyd olunmalıdır ki, belə hallar təkçə yerli müəssisələrdə deyil, həmçinin xariji kompaniyalarda da geniş şəkildə tətbiq olunur. Məsələn,işdə xəsarət almış işçiyə sağalanadək işə gəlməməyə ijazə verilir, o isə öz növbəsində xəsarətin işdə deyil başqa yerdə (məsələn, evdə) aldığını bildirir. Beləliklə də həmin şəxs sonradan itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinə görə işəgötürəndən heç bir kompensasiyalar ala bilmir. ***Hər bir işçi yadda saxlamalıdır ki, ismehsalamda baş verən ən kiçik xəsarəm mümləq müvafiq smrukmurlar mərəfindən qeydə alınmalı və mibb müəssisəsinə mürajiəm edən hər bir kəs hadisənin baş verdiyi yerin məhz iş yeri olduğunu gösmərməlidir.*** Ümumiyyətlə iş yerində işçilərin sağlamlığına zərər aşağıdakılardan ibarətdir:

Müəssisə ərazisində, yaxud ondan kənarda xidməti vəzifənin, yaxud müəssisə rəhbərliyinin göstərişinin ijrası zamanı baş verən hadisələr ***ismehsalam zədələnməsi*** adlanır. İstehsalat zədələnməsi bəzən işçinin həlak olmasına da səbəb olur. Bu hal ***ismehsalamda bədbəxm hadisə*** adlanır.

Ağır və zərərli iş şəraitində baş verən xəstəliklər ***peşə xəsməlikləri*** adlanır

İstehsalat zədələnməsi və peşə xəstəliyinin əmələ gəlməsinin səbəbləri aşağıdakılardır***:***

- ***Texniki səbəblər;***
- ***Təşkilami səbəblər;***
- ***Sanimariya- gigiyena səbəbləri.***

Nazirlər Kabinetinin 9 yanvar 2003-jü il tarixli 3№-li qərarı ilə təsdiq edilmiş *Qaydalara* əsasən, zərərçəkənin qəsdi nəticəsində əmələ gəlmiş zərərdən başqa, zərərçəkənin günahının dərəjəsindən asılı olmayaraq, istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkənin əmək qabiliyyətinin tam və ya qismən itirilməsi və ya ölümü nəticəsində dəyən zərərin əvəzinə aylıq ödənişlər ödənilir.Bundan əlavə təqsirkar müəssisə zərərçəkənə sağlamlığının pozulması ilə bağlı çəkdiyi xərjlərin əvəzini ödəməyə borjludur. ***Bəzi müəssisələr, xüsusən də xariji kompaniyalar işçilərin əməyini mühafizə emmək məqsədi ilə onları sığormalayırlar. Belə olan halda ismehsalam zədələnməsi və ya peşə xəsməliyi zamanı işçiyə dəymiş maddi ziyan sığorma şirkəmi mərəfindən ödənilir***.

İsmehsalam zədələnməsi, yaxud peşə xəsməliyi nəmijəsində dəymiş maddi ziyanın ödənilməsi ilə bağlı əmək mübahisəsi yaranarkən işçinin məhkəməyə iddia vermək hüququ vardır.

Əmək Məjəlləsinə görə «***işçilərin həyamına və sağlamlığına vurulmuş ziyanın ödənilməsi haqqında mələblərə iddia müddəmi şamil edilmir***». Beləliklə, hər bir işçi ***onun sağlamlığına dəyən zərərə görə ismənilən vaxm mələb irəli sürə bilər.***

Yadda saxlamaq zəruridir ki, ***Formasından və növündən asılı olmayaraq ismehsalamda baş vermiş bədbəxm hadisələr üçün*** işəgötürən ***məsuliyyəm daşıyır. Baş vermiş bədbəxm hadisə fakmını məhkəməyə ərizə vermək də müəyyən emmək olar.***

Qüvvədə olan qanunverijiliyə əsasən aşağıdakı sənədlərdən olduqda məqsirkar müəssisə (işəgömürən) işçiyə dəyən zərəri ödəməlidir.

-bədbəxt hadisənin baş verməsini təsdiq edən xüsusi akt

-işçi ilə istehsalat da bədbəxt hadisənin baş verməsi haqqında məhkəmənin hökmü (qərarı, qətnaməsi)

-işçinin əmək qabiliyyətinin itirilməsinə və ya yaxud peşə xəstəliyini təsdiq edən Tibb-Sosial-Ekspert-Komissiyasının (TSEK) şəhadətnaməsi və yaxud ölüm haqqında şəhadətnamə.

BƏRABƏR ƏMƏYƏ GÖRƏ BƏRABƏR ÖDƏNİŞ PRİNSİPİ

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına görə *heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövləmin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.*

İnsan Hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsinin 23-jü maddəsinin 2-ji bəndinə görə «*Hər bir insanın heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan eyni əmək üçün bərabər haqq almaq hüququ var*»

İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlara dair Beynəlxalq Paktın 7-ji maddəsinin i bəndinə əsasən

«*Heç bir fərq qoyulmadan eyni dəyərə malik əmək üçün ədaləmli əmək haqqı və bərabər ödəniş… məmin edilməlidir*»

Azərbaycan Respublikasının tərəfdar olduğu digər beynəlxalq normalarda da bərabər əməyə görə bərabər ödəniş bir prinsip olaraq qoyulmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 16-jı maddəsinə əsasən *Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq müvqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.*

Əmək Məcəlləsinin 154-jü maddəsinə görə isə *Əmək Məcəllənin 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir.*

Göründüyü kimi istər Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, istər müvafiq qanunverijilik aktları, istərsə də Ölkənin qoşulduğu beynəlxalq normalar bərabər əməyə görə bərabər ödəniş prinsipini özündə ehtiva edir. Bu o deməkdir ki, eyni kvalifikasiyalı işçilər eyni işi gördükdə ödəniş arasında fərqin olması qadağandır. Bununla belə eyni işi həyata keçirən xariji vətəndaşlara, yaxud vətəndaşlığı olmayanlara müəyyən əlavə kompensasiyalar ödənilə bilər (məsələn, iqlim şəraitinin onun yaşadığı ölkəyə nisbətən əlverişsiz olması və s.). Lakin ölkədə olan vəziyyət onu göstərir ki, müəyyən xariji ölkə şirkətlərində, o jümlədən xariji ölkə neft Konstitusion hüquqların jiddi şəkildə kompaniyalarında bu prinsip kobud surətdə pozulur. Bu konstitusion hüquqdur və heç bir digər sənədlə bu hüququn məhdudlaşdırılması yolverilməzdir.

ƏMƏK HÜQUQLARI POZULDUQDA ONU NEJƏ BƏRPA ETMƏK OLAR

Əmək hüquqlarının müdafiəsini təmin etmək üçün dövlətin müvafiq strukturları mövjuddur. Sadəjə olaraq bu mexanizmlərdən düzgün və vaxtında istifadə etmək lazımdır. Ümumiyyətlə isə əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə dövlətin müəyyən vəzifələri vardır. İşçi hüquqlarının və onların qanuni mənafelərinin müdafiəsinin vasitələri aşağıdakılardır:

- ***Əmək qanunverijiliyinə əməl olunması üzərində Dövləm nəzarəmi.***

Azərbayjan Respublikasının Əmək və Əhalinin sosial Müdafiə Nazirliyində ***Dövləm Əmək Müfəmmişliyi*** fəaliyyət göstərir. Bu orqan işəgötürənlər tərəfindən əmək qanunverijiliyində və əmək normalarına aid olan digər normalarda əks olunmuş müddəalara düzgün əməl olunmasına nəzarət edir, istehsalat travmatizmi, bədbəxt hadisələr və professional xəstəliklərin təhqiqində iştirak edir, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, əmək hüquqlarının təmin olunması istiqamətində tədbirlər həyata keçirir.

Hər bir müəssisə, sahə tərkibində əmək normalarının təmin olunmasına nəzarət edən müvafiq qurumlar da fəaliyyət göstərir. Əmək hüquqları pozulan şəxslər bu müfəttişliyə mürajiət edə bilərlər.

Ünvan:

Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

Dövləm Əmək Müfəmmişliyi

«Hökumət Evi» VII qapı

Telefon: (99 412) 93 13 00

- ***İşçilərin sosial-iqmisadi və əmək hüquqlarının Həmkarlar immifaqları mərəfindən müdafiəsi***

Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbayjan Respublikası Qanunu, Əmək Məjəlləsi və digər qanunverijilik və normativ aktlarla tənzimlənir. Həmkarlar ittifaqlarının başlıja hüququ və vəzifəsi kollektiv danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilələr bağlamaqla işçilərin hüquqlarını təmin etməkdir. Həmkarlar ittifaqları işçilərin hüquqları pozulduqda fərdi qaydada da onun müdafiəsini təşkil edə bilərlər. Həmkarlar ittifaqları həmçinin hüquqları pozulan işçilərə müəssisələrdəki əmək mübahisələrinə baxan komissiyanın tərkibində də fəaliyyət göstərirlər. Həmkarlar ittifaqlarının respublika komitələrində və Azərbayjan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasında fəaliyyət göstərən əmək müfəttişləri də mürajiətlər əsasında əmək hüquqları yardımlar göstərə və onları məhkəmələrdə müdafiə edə bilərlər. Azərbayjan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası aşağıdakı ünvanda yerləşir

Azərbayjan Həmkarlar İmmifaqları Konfederasiyası

Bakı şəhəri, Gənjlər meydanı 3.

Telefonlar: 92 41 74; 92 66 93; 92 54 26

- ***İşçilərin əmək hüquqlarının onların özü mərəfindən müdafiə olunması***

İşəgömürənlə işçi arasında yaranan fərdi əmək mübahisəsi

Əmək məjəlləsinə görə fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunverijiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan. fikir ayrılığıdır.

- İşəgötürənlə işçi arasında mövjud olan, qanunverijiliklə, fərdi və kollektiv müqavilələrlə, digər normativ aktlarla tənzimlənən hər hansı bir məsələ, o jümlədən əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin, əmək şəraitinin və əmək şərtlərinin dəyişdirilməsi, əməyin ödənişi, məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi, intizam tənbehi verilməsi, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi və təmin olunması və s. hallarda baş verən mübahisələr və narazılıqlar fərdi əmək mübahisənin predmetidir.
- Fərdi əmək mübahisəsinin bir tərəfi işəgötürən digər tərəfi isə hüquqlarının pozulduğunu iddia edən işçi və ya onun qanuni nümayəndəsidir. Hər bir işçi əmək məjəlləsinin 288-ji maddəsində göstərilən məsələlərlə bağlı hüquqlarının pozulduğunu aşkar etdikdə. qanunverijiliyə uyğun olaraq fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqana mürajiət edərək hüquqlarının bərpasını tələb edə bilər.
- Fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələrdə baxılır. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutularsa müəsisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqan yaradıla bilər. Belə orqanların mövjudluğu hüquqlarının pozulduğunu iddia edən şəxsin məhkəməyə birbaşa hüququnu məhdudlaşdırmır.
- Fərdi əmək mübahisənin həll etmək məqsədi ilə işçilər məhkəmədən kənar müxtəlif aidiyyatı olan orqanlara da şikayət edə bilərlər. Həmçinin, işçi fərdi qaydada tətil də edə bilər.
- Fərdi əmək mübahisəsi zəminində işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən bir təqvim ayı müddətində məhkəməyə mürajiət edə bilər. Əmək məjəlləsinə görə «hüququn pozulmasının aşkar edildiyi gün» işçiyə müvafiq əmrin (sərənjamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin əmək məjəlləsində nəzərdə tutulmuş şərtlərin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirərkən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.
- Pul və digər əmlak tələbləri ilə bağlı iddia işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi vaxtdan bir il ərzində verə bilər.
- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmədə baxılması Əmək Məjəlləsinə və Mülki – Prosessual Məjəlləyə uyğun həyata keçirilir. İddianın forma və məzmunu Mülki – Prosessual Məjəllənin 149-jü maddəsinə uyğun olmalıdır. Ərizə tərtib olunarkən Ərizə verilən məhkəmənin adı, işdə iştirak edən şəxslərin və tərəflərin adı, onların poçt ünvanları iddiaçının və ya ərizəçinin tələbi, onların tələbləri əsaslandırdığı hallar və s. əks olunmalıdır.
- Fərdi əmək mübahisəsinin həlli ilə bağlı məhkəmə qərarı (qərarda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa) qüvvəyə mindiyi gündən dərhal ijra olunmalıdır. Çıxarılmış qərar javabdeh tərəfindən ijra edilmədikdə, yaxud ijraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs mane olduqda bununla bağlı işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və jinayət məjəlləsinə uyğun olaraq javabdehə qarşı jinayət işinin başlanması haqqında hakim qərardad çıxarmalıdır.
- Fərdi əmək mübahisələrinə baxılarkən rüsum və məhkəmə xərjləri qabağjadan ödənilmir.

- Fərdi əmək mübahisəsinə mümkün olan hallarda işçinin iş vaxtından kənar vaxtda baxılmalıdır. Əmək mübahisəsinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır və ödənilir.

İşçilər həmçinin yuxarıda göstərilən orqanlarla yanaşı İnsan hüquqları üzrə müvəkkilə (Ombudsmana) da mürajiət edə bilər. Ombudsmana yazılı şikayət göndərməklə, yaxud birbaşa mürajiət etməklə pozulmuş əmək hüququnun bərpası üçün mürajiət etmək olar. Ombudsman aparatı aşağıdakı ünvanda yerləşir.

Bakı 370000, «Hökumət Evi», Üzeyir Hajıbəyov Küçəsi 40. Azərbaycan Respublikasının İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilinə (Ombudsmana)

Əmək hüquqları pozulduqda qeyri hökumət təşkilatlarına da mürajiət etmək olar.
Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası neft şirkətlərində çalışan işçilərə, həmçinin Bakı Tibilisi Jeyhan neft kəmərinin keçdiyi torpaq sahələrinin mülkiyyətçilərinə hüquqi yardımlar və məsləhətlər vermək məqsədi ilə Bakı və Gənjə şəhərlərində ***«Hüquqi yardım və informasiya mərkəzləri yaradılmışdır».*** Hüquqlarının pozulduğunu güman edən şəxslər həmin mərkəzlərə gəlməklə, yaxud zəng etməklə hüquqi yardım və məsləhət ala bilərlər. Mərkəzlər aşağıdakı ünvanlarda yerləşir:

Bakı şəhərində.
Azadlıq prospekti 1, «Azərbaycan» mehmanxanası
II korpus 763-765-ji otaqlar
Telefonlar: (99 412) 983781, Mobil: (99 450) 333 34 78; (99 450) 314 49 15;
(99 450) 614 40 50

Gənjə şəhərində.
Amamürk prospekti, 2-ji dalan, mənzil 4a
Telefon: (022) 56 42 86 mobil; (99 450) 6135702

ƏLAVƏLƏR

İddia ərizəsinin nümunəsi

_____
(məhkəmənin adı)

İddiaçı_____
(soyadı, adı, ünvanı)
Javabdeh _____
(müəssisə, ünvanı)

İddia Ərizəsi

İşə bərpa və məjburi iş buraxmaya görə ziyanın ödənilməsinə dair

Mən, _____
(soyadı, adı)
_____
(hansı müddətdə və hansı müəssisədə)
_____işləmişəm
(hansı vəzifədə, əmək haqqının miqdarı)

Müəssisə rəhbərinin _____№-li əmri ilə, məni _____ görə tutduğum vəzifədən AR Əmək Məcəlləsinin _____maddəsilə işdən azad etmişdir.
Aşağıda göstərdiyim səbələrə əsasən işdən çıxarılmağımı qeyri-qanuni hesab edirəm. (səbələr göstərilir)

Qüvvədə olan qanunverijiliyə görə müəssisə rəhbərliyinin hərəkəti qanuna ziddir. Buna subut kimi _____
(sənədlər, şahidlər və s.)

İşdən çıxarıldığım gündən indiyə qədər mən işləmirəm. Bu _____(müddət) mənim gəlirim _____ manat təşkil etməli idi.

Qeyd edilənləri nəzərə alaraq və Azərbayjan Respublikası Əmək məcəlləsinin ___ maddəsinə (maddələrinə), Azərbayjan Respublikası Mülki Prosessual Məcəlləsinin ____ maddəsini (maddələrini) rəhbər tutuaraq

Xahiş edirəm:

1. Mənim _____üzrə əvvəlki.
(vəzifə, yerinə yetirilən iş)
işimə bərpa olunmağa dair qərar çıxarılsın;
2. Müəssisədən _____ mənim xeyrimə məjburi işburaxmaya görə _____ işə bərpa olunduğum günə qədər olan əmək haqqı tələb olunsun.

Qoşma:

1. İşdən azad olunmağıma dair əmrin surəti- 1 nüsxə
2. Orta aylıq əmək haqqına dair arayış - 1 nüsxə
3. Başqa sənədlər-
4. İddia ərizəsinin surəti- 3 nüsxə

_____ _____
vaxt imza

Bir çox hallarda işəgötürənlər istehsalatda baş verən *ismehsalam zədələnməsi, peşə xəsməliyi* ilə bağlı *bədbəxm hadisə* faktını ört-basdır edirlər. Nətijədə insanların sağlamlıqlarına dəyən zərərin maddi əvəzi ya ödənilmir, ya da ki, jüzi miqdarda ödənilir. Belə hallar çox vaxt işçilərin qayda-qanunları bilməməsi nətijəsində baş verir. Baş vermiş hadisə aktlaşdırılmır və qeydiyyatdan keçmir. Amma bütün hallarda baş vermiş hadisələrin məhkəmə qaydasında sübut olunması mümkündür. Aşağıda bədbəxt hadisə faktının müəyyən olunması ilə bağlı məhkəməyə ərizə formasının nümunəvi forması verilir.

_____
(məhkəmənin adı)
_____ tərəfindən
(ərizəçinin A.A.S və ünvanı)

Maraqlı tərəf: _____
(maraqlı tərəfin rekvizitləri)

Ə R İ Z Ə
Bədbəxm hadisə i fakmının müəyyən edilməsinə dair

_____
(Kim, nə vaxt və harada, yaxud hansı şəraitdə bədbəxt hadisədən zərər alıb)
_____
(Bədbəxt hadisəni təsdiq edən hansı sənədlər vardır)
_____
(yaxud hadisə baş verərkən kimlər onu görmüşdür, yaxud hansı faktlar hadisənin iş yerində baş verdiyini sübut edə bilər)
_____
(hadisənin qeydə alınması üçün haralara mürajiət olunub və nətijələri)
_____
(hadisəni sübut edə biləjək sənədlər)
_____
_
(zərərin ödənilməsindən imtinanın səbəbləri, yaxud faktın inkar edilməsinin səbəbləri)
Baş vermiş hadisəni və sadalanan faktları _____ və şahid
(sənədlər)
ifadələri _____ təsdiq edir.
(şahidlər)

Göstərilənləri əsas götürərək və Azərbayjan Respublikası Mülki Prosessual Məjəlləsinin 307.2.7. tələblərini rəhbər tutaraq

Xahiş edirəm:
_____ baş verмiş bədbəxт hadisə faктını тəsdiq edəsiniz.

Qoşмa:
1. Ərizənin surəmi;
2.Bədbəxm hadisəni məsdiq edə biləjəк sənədlər;
3. Dövləm rüsuмunun ödənilмəsinə dair qəbz

_____ _____
(тarix) (iмza)