**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ RAYON MƏHKƏMƏSİNƏ**

İddiaçı: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Yazışma Ünvanı: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nümayəndə/Vəkil: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Yazışma ünvanı\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Cavabdeh: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ünvan: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Müstəqil tələb irəli sürməyən 3-cü şəxs: Əmək Müfəttişliyi Xidməti

Ünvan: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

İ D D İ A Ə R İ Z Ə S İ

(ödənilməyən əmək haqqının və son haqq-hesabın ödənilməsi, işə bərpa və məcburi iş buraxma müddətinə görə orta aylıq əmək haqqının ödənilməsi barədə)

Faktların təsviri:

1. İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ali təhsillidir, marketinq və ekspertiza fakültəsinin məzunudur.Hal-hazırda Azərbaycan Dövlət İqtisad Universetetində magistr pilləsində təhsil alır. İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tərəfindən şirkətdə işləməyə dəvət olunmuşdur və cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_arasında \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-cu il tarixdə əmək müqaviləsi bağlanaraq \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ***ofis menecer*** vəzifəsinə işə qəbul edilmişdir. Sözü gedən əmək müqaviləsi ***müddətsiz*** bağlanmışdır və həmin müqaviləyə əsasən işçiyə hər ay 650 manat gross məbləğdə əmək haqqının ödənilməsi qeyd edilmişdir.
2. \_\_\_\_\_\_\_\_-ci il tarixdə şirkətin marketinq və satış üzrə müdürün öz xahişiylə işdən ayrılması ilə əlaqədar İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ilə cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ arasında bağlanmış əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilərək işçi \_\_\_\_\_\_\_\_ ***marketinq və satış üzrə mütəxəssis*** vəzifəsinə işə təyin edilərək, işçiyə hər ay 700 manat məbləğində əmək haqqı ödənilməsi qeyd olunmuşdur.
3. Cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_ tərəfindən iddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_ *\_\_\_\_\_-ci ilin mart, aprel, may, iyun, iyul, avqust və sentyabr aylarına* qədər olan aylıq əmək haqqı ödənilməmişdir.
4. İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tərəfindən \_\_\_\_\_\_-ci ilin *mart ayından avqust ayına* qədər heç bir qanuni əsas olmadan məzuniyyətə göndərilir və həmin aylar üzrə ona əmək haqqı ödənilmir. Məzuniyyət zamanı cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_telefonla əlaqə saxlayaraq onu bir neçə ay sonra yeni açılacaq \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_şirkətinə işə bərpa olunacağını və əmək haqqısını ödəcəyini söyləyir.
5. İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_işlədiyi şirkətdən əmək haqqısını tələb etdiyi üçün cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tərəfindən onun əmək müqaviləsinə qanunsuz olaraq \_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci il tarixdə Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin “a”bəndinə əsasən xitam verilmişdir.
6. İddiaçı işdən çıxarılarkən onun \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci il ərzində yuxarıda qeyd olun aylar ərzində əmək haqqısı və istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi olan son haqq hesabı ödənilməmişdir.
7. İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_ cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_qanunsuz hərəkətlərindən \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci il tarixində Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə şikayət etmişdir.
8. Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti tərəfindən \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ şikayəti araşdırılaraq \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ vəzifəli şəxsi barəsində Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.4 və 192.6 maddələrinə əsasən inzibati xəta haqqında protokol tərtib edilərək müvafiq qaydada inzibati tənbeh vermə haqqında qərar qəbul olunmuşdur.
9. İddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ uzun müddətdir ki, işsizdir və başqa heç bir yerdən gəliri yoxdur. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ilə dəfələrlə əlaqə yaradılsa da o hər dəfə müxtəlif bəhanələr gətirərək \_\_\_\_\_\_\_ ödənilməyən əmək haqqı və son haqq-hesabını ödəməkdən boyun qaçırır.
10. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tərəfindən işdən azad olunarkən “Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi” barədə ƏMR-lə tanış olmamış və ona Əmək Qanunvericliyilə nəzərdə tutulmuş heç bir sənəd təqdim olunmamışdır.

* Göstərilən xüsusatları nəzərə alaraq hesab edirik ki, cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tərəfindən iddiaçı\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci ilin mart, aprel, may, iyun, iyul, avqust, sentyabr və* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci ilin *mart, aprel, may, iyun, iyul və avqust aylarına* qədər olan ödənilməmiş aylıq əmək haqqısını və son haqq hesabını ödəməlidir.
* Həmçinin hesab edirik ki, cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_tərəfindən iddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ qanunsuz işdən çıxarıldığına görə cavabdeh ona işdən çıxarıldığı günün sonrakı günündən yəni \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci il tarixdən başlayaraq işə bərpa olunduğu günə kimi orta aylıq əmək haqqını ödəməyə borcludur.

***Hüquqi əsaslandırma:***

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsi İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti müəyyən edir. Həmin maddənin tələblərinə əsasən

 1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri bunlardır:

a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;

b) bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;

c) əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq;

ç) kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;

**Həmin Məcəllənin 110.1 maddəsinə əsasən** İşçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

2. Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçilərin də bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

3. İşçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.

**AR Əmək Məcəlləsinin 83-cü maddəsi Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydasını müəyyən edir.** Belə ki, həmin maddənin 1-ci hissəsinə əsasən əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə bu fəsildə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istərsə işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslara və qaydalara müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir.

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.

**Maddə 300. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri**

1. Əgər, işəgötürən əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 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 mübahisəsini 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 *qərardad çıxarır*. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsini də nəzərdə tuta bilər. [[272]](http://e-qanun.az/framework/46943" \l "_edn272" \o ")

2. 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 *qərardad* qəbul edir.

Qeyd: Bu maddənin 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 əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.

**Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri**

1. Bu Məcəllənin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər.

2. Bu maddənin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.

4. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.*İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir.*[[269]](http://e-qanun.az/framework/46943" \l "_edn269" \o ")

5. İşəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafelərinin pozulduğu gündən 1 təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində müraciət edə bilər.

6. Bu maddədə göstərilən müddətlər üzürlü səbəblərdən – iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarda məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülərsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

*7. Mediasiya prosesinin tətbiqi ilə əlaqədar iddia müddətinin axımının dayandırılması məsələsi “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilir.***[[270]](http://e-qanun.az/framework/46943" \l "_edn270" \o ")**

Qeyd: Bu maddənin altıncı hissəsində iddiaçının «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 üzürlü hal hesab edə bilər.

Şərh olunanları və Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 12, 83, 110, 296, 300-cü maddələrinin və Azərbaycan Respublikasının Mülki Prossesual Məcəlləsinin 4-cü maddəsinin tələblərini rəhbər tutaraq məhkəmədən

**X A H İ Ş E D İ R Ə M:**

1.İddia tələbimizi təmin edəsiniz.

2. Cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_tərəfindən iddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *\_\_\_\_\_\_\_\_-ci ilin mart, aprel, may, iyun, iyul, avqust, sentyabr və* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci ilin *mart, aprel, may, iyun, iyul və avqust aylarına* qədər olan ödənilməmiş aylıq əmək haqqısının və son haqq hesabınının cəmi \_\_\_\_\_\_manat məbləğində pulun ödənilməsi və cavabdeh \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_tərəfindən iddiaçı \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ qanunsuz işdən çıxarıldığına görə cavabdehin ona işdən çıxarıldığı günün sonrakı günündən yəni \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ci il tarixdən başlayaraq işə bərpa olunduğu günə kimi orta aylıq əmək haqqınının hesablanaraq ödənilməsi barədə qətnamə qəbul edəsiniz.

Qoşma:

1. Əmək müqaviləsinin surəti
2. əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi haqqında əlavə
3. elektron bildirişlərin surəti
4. DƏMX-dən gələn cavab məktub
5. ş/v-nin surəti
6. İMS-nin davam etdirilməməsi barədə Arayış

İddiaçı: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Tarix:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_