

**BAKİ ŞƏHƏRİ YASAMAL RAYON MƏHKƏMƏSİNƏ**  
( AZ-1138,Bakı, M.Müşviq küçəsi, 1H)

**İddiaçılar:**

1. .... oğlu

**Qeyd.ünvanı:** Bakı, .....

**Faktiki yaşadığı ünvan:** Bakı,.....

İş yeri: "Z ....." MMC

**İş yerinin ünvanı:** AZ1075, Bakı, .....

İş telefonu: : 012.....

İddiaçının əlaqə telefonu: 050 .....

Email: .....@gmail.com

2. .... oğlu

**Qeydiyyat ünvanı:** Sumqayıt ş., .....

**Faktiki yaşadığı ünvan:**Sumqayıt ş., .....

İddiaçının əlaqə telefonu : 050 .....

Email: .....@gmail.com

**İddiaçıların səlahiyyətli nümayəndəsi və vəkili:** .....qızı (...-VK)

Ünvan: Bakı, .....

**Yazışma üçün ünvan:** Bakı, ..... küç, .....

Ofis ünvanı: Bakı, .....“STN” Biznes

Mərkəzi, “XXXX.” vəkil bürosu (yazışma üçün əlavə ünvan)

Əlaqə telefonları: 050 .....

Email: .....@.....com

**Cavabdeh:** “.....” Açıq Səhmdar Cəmiyyəti

Ünvan: Bakı, Yasalam r-nu,.....

Əlaqə telefonu: .....

Email:.....

## İ D D İ A Ə R İ Z Ə S İ

(son haqq-hesabın, əmək haqqının düzgün hesablanması və ödənilməsi,  
digər maddi zərərin ödənilməsinə dair)

### 1. İŞİN FAKTİKİ HALLARI

1.1. İddiaçılar ..... cavabdeh “XXXXX” Açıq Səhmdar Cəmiyyəti ( bundan sonra “XXX”) ilə  
..... tarixdə bağlanmış əmək müqavilələrinə əsasən .....vəzifəsində işləmişlər  
(*əmək müqavilələri və əlavə sazişlər iddia ərizəsinə əlavə olunur*).

1.2. İddiaçılar dənizdə müxtəlif gəmilərdə növbəli iş üsulu (vaxta üsulu) ilə işləmiş və onlara iş  
vaxtının cəmlənmiş uçotu tətbiq edilmişdir . Əmək müqavilələrinə əsasən iş saatları və istirahət  
günləri illik iş vaxtı normasına riayət olunmaqla vaxta müddəti 30 gündən çox olmamaqla  
müxtəlif müddətli vaxta və vaxtalararası istirahət günləri müəyyənləşdirilən vaxta rejimi müəyyən

edilmişdir. Əmək müqavilələrində işçilərin ( iddiaçıların ) gündəlik iş vaxtlarının 12 saatdan artıq olmaması, istirahət günlərinin həftənin istənilən gününə düşməsi, hər bir iddiaçının vəzifə maaşı və tarif (vəzifə) maaşına sahillə əlaqə şəraitindən asılı olmayaraq maksimum əmsalın ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdu. Əmək müqavilələri standart formada tərtib edilmiş və bütün işçilərə eyni şərtlərlə bağlanmışdır.

1.4.Əmək müqavilələrinin müddəti bitdikdən sonra dəfələrlə müxtəlif müddətlərə uzadılmış müqavilələr növbəti dəfə prolönqasiya olunmamış və ..... tarixdə əmək müqavilələrinə xitam verilməsi barədə əmrlər verilmişdi (*əmlər iddia ərizəsinə əlavə olunur*).

1.5. Əmrlərə əsasən ..... əmək müqavilələrinə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin “b” bəndinə əsasən (müqavilənin müddətinin bitməsi) xitam verilməsi və işçilərlə son haqq-hesabın aparılması əmr edilmişdir.

1.6. İddiaçılar haqq-hesab aparılmamışdan əvvəl cavabdehə şifahi və yazılı surətdə müraciət edərək, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tələblərinə müvafiq olaraq əmək haqqlarının və digər qanunla nəzərdə tutulan ödənişlərin son haqq-hesab zamanı düzgün hesablanaraq ödənilməsinə xahiş etmişlər (*iddiaçıların yazılı ərizələri iddia ərizəsinə əlavə olunur*). Lakin cavabdeh ödənişlərlə bağlı müvafiq araşdırmanın (hesablamaların) aparılmasından sonra ödənişlərin həyata keçirilməsi mümkünlüyünü işçilərə bildirmişdi. Bundan sonra cavabdeh XXX ASC mütəxəssis cəlb edərək, müvafiq hesablamalar aparmış və borcları müəyyən etmişdir, borc məbləğləri haqqında iddiaçılara məktublara göndərmiş, lakin bu günə qədər işçilərə (hazırda iddiaçılara) ödənişləri həyata keçirməmişdi.

1.7. Bundan sonra iddiaçılar, mübahisənin məhkəmədənənar qaydada həlli üçün cavabdehi mediasiya prosesinə dəvət etmişlər.

## **2. PROSESSUAL MƏSƏLƏLƏR**

2.1.Cavabdeh mediasiya prosesinə lazımı qaydada dəvət olunsada prosesə gəlməmiş və iddiaçılar qanunla nəzərdə tutulmuş 50 manat məbləğində vəsaiti mediatorun hesabına ödəyərək və ilkin mediasiya sessiyasından sonra arayış alaraq, məhkəmədə iddia qaldırmışdır (*arayış və ödəniş barədə qəbz iddia ərizəsinə əlavə olunur*).

2.2.Mübahisə əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı olduğundan iddiaçılar dövlət rüsumunun ödənilməsindən azaddırlar. Belə ki, “Dövlət rüsumu haqqında” AR Qanununun 9.1., 9.1.1-ci maddələrinə əsasən əməyin ödənilməsi və əmək fəaliyyəti ilə bağlı digər tələblər üzrə iddiaçılar dövlət rüsumu ödəməkdən azaddır.

2.3. Ödənişlərdə səhvlərin olması iddiaçılara 2021-ci ilin iyul ayında məlum olmuşdu. Bununla bağlı işəgötürənə rəsmi müraciət etsələr də, əmək haqqı üzrə yaranmış fərq son haqq-hesabda nəzərə alınmamış və iddiaçılara bu günə qədər ödənilməmişdir. Əmək Məcəlləsinin 296.4-cü maddəsinə əsasən “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” . Beləliklə, Qanunla nəzərdə tutulmuş 1 illik müddət ötürülmədiyindən iddiaçılar məhkəməyə müraciət etməkdə haqlıdırlar.

## **3. İŞƏGÖTURƏN TƏRƏFİNDƏN BURAXILAN QANUN POZUNTULARI, ƏMƏK HAQQI ÜZRƏ İDDİAÇILARIN TƏLƏBLƏRİ**

**3.1.Qanunla nəzərdə tutulan iş vaxtından əlavə işlədiklərinə görə cavabdeh tərəfindən ödəmələrin səhv hesablanması və son haqq hesabda ödənilməməsi** (Əmək Məcəlləsinin 93-cü və digər maddələrinin, Nazirlər Kabinetinin 106 sayılı qərarının və əmək müqaviləsi şərtlərinin pozulması)

**3.1.1.** İddiaçılar ..... vəzifəsində çalışdıqlarına görə onlara əmək qanunvericiliyi ilə qısaldılmış iş vaxtı tətbiq olunmalı idi.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 93-cü maddəsi xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtını müəyyən etmişdi. Həmin maddənin mətnindən aydın olur ki, ..... vəzifələrdə çalışanlara həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir.

**Əmək Məcəlləsi, Maddə 93. Xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı**

Yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (həkimlərə, müəllimlərə, elektrotexniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində işləyənlərə) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

Bundan başqa “İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısı”nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 12.08.2003—cü il tarixli 106 sayılı Qərarına əsasən iş yerlərindən asılı olmayaraq .....36 saatlıq iş həftəsi (istehsalat təqvimi) tətbiq olunmalıdır.

Lakin İşəgötürən cavabdeh İddiaçıların əməyinin ödənilməsini həftəlik 36 saatlıq deyil, 40 saatlıq istehsalat təqvimi ilə hesablamış və bununla da iddiaçıların artıq işlədikləri saatların ödənilməsində ciddi səhvlər və qanun pozuntuları baş vermişdi. Əmək Məcəlləsinin 165-ci maddəsinə əsasən İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla ödənilməlidir.

Bütün iddiaçılarla eyni məzmununda bağlanmış əmək müqavilələrinin 4.6-cı maddəsinə əsasən iddiaçılara iş vaxtlarının illik cəmlənmiş uçotu tətbiq edilir. Qısaldılmış iş rejiminə müvafiq olaraq 36 saatlıq təqvim tətbiq edildikdə, həm işin 1 saatının qiyməti dəyişir, həm də iş vaxtından artıq görülən işin həcmi artır. Bu da son nəticədə ödəmələrə təsir edir. Daha aydın izah üçün qeyd edək ki, qısaldılmış iş rejiminin tətbiqi zamanı 36 saatlıq iş həftəsində çalışan işçi orta hesabla ayda 144 saat çalışır, 40 saatlıq iş həftəsində çalışan işçi isə təqribən 160.8 saat çalışa bilər. Deməli hər ay orta hesabla 16 saat əlavə iş saatları işləmiş iddiaçılara həmin saatlara görə ikiqat məbləğdə əmək haqqı hesablanmalı idi. Beləliklə, iddiaçılar həftədə 36 saat əvəzinə faktiki olaraq istehsalat təqviminə uyğun olaraq 40 saatlıq iş vaxtı norması ilə işə cəlb edilmiş və onlara artıq işlədikləri saatlar üçün əmək haqqı qanunla müəyyən olunmuş qaydada ödənilməmişdir.

( Misa: işçinin maaşı 2000 manat olarsa, artıq 10 saat işləmişsə, həftəlik 36 təqvim ilə işə cəlb olunan –  $2000/144 \times 10 \times 2 = 277.8$  manat alacaq, 40 saat təqvim ilə cəlb olunan isə  $2000/160.8 \times 10 \times 2 = 248$  manat alacaq.)

### **3.1.2. Əmək müqaviləsi üzrə nəzərdə tutulmuş əmsalın düzgün tətbiq olunmaması.**

Əmək Müqaviləsinin 5.1-ci maddəsi ilə işçiyə hər ay tarif maaşı və tarif maaşına sahillə əlaqə şəraitindən **asılı olmayaraq maksimum əmsal ödənilməlidir.**

Nazirlət Kabinetinin 22 avqust 2002-ci il tarixli 137 sayılı qərarının 4 -cü bölməsində bu əmsalın maksimum həddi 1.75 müəyyən olunmuşdur. Deməli, işçilərə əmək haqqı ödənilərkən, əmək müqaviləsinin 5.1-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulan maksimum əmsal onların vəzifə maaşına əlavə olunmalı idi.

Eyni zamanda nəzərə almaq lazımdır ki, Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinə əsasən əmək haqqı — müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusudur. Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinin tələbinə görə tarif maaşına artım əmək haqqına aid olduğundan, həmin əmsal işçilərin işlədiyi artıq saatlara da tətbiq edilməli idi, lakin edilməyib.

Beləliklə, Qanunla və müqavilə ilə nəzərdə tutulan əmsal işçilərin əmək haqlarına tətbiq edilməmişdir və nəticədə cavabdehin iddiaçılara aşağıda göstərilən məbləğdə borcu yaranmışdır:

.....oğluna – .....( .....) AZN

.....oğluna - .....( .....)AZN

### **3.2. Digər maddi zərərin ödənilməsi üzrə tələblər**

**3.2.1.** Əmək Müqaviləsinin 5.1-ci bəndinin 4-cü abzasına əsasən “Əmək haqqı növbəti ayın 10-da işçinin bankındakı hesabına köçürülür. Əmək haqqının verilməsi günü istirahət, səsvərmə, ümumxalq hüzn günü və ya iş günü hesab edilməyən bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir”.

İddiaçıların əmək haqlarının ödənilməsi ayrı-ayrı vaxtlarda işəgötürənin təqsirindən gecikdirilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinin f bəndinə əsasən əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən digər öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə işçiyə maddi ziyan dəydikdə işəgötürən tam maddi məsuliyyət daşıyır. Cavabdeh əmək haqqı üzrə ödənişləri gecikdirmiş, bununla da iddiaçılara maddi ziyan vurmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 172. 5-ci maddəsinə əsasən .... Əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə.... hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir.

İddiaçılar hesab edirlər ki, Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinin f bəndinə əsasən aşağıdakı məbləğdə ziyanın ödənilməsinə tələb etməkdə haqlıdırlar:

.....oğluna - .....(.....) AZN

.....oğluna - ..... (.....) AZN

**3.2.2.** İddiaçılar məhkəməyə müraciət etmək üçün vəkil ilə hüquqi yardım haqqında müqavilə bağlamışlar, bu xərclərin çəkilməsi faktiki olaraq iddiaçılara maddi zərər vurmuşdur (*vəkilə edilən ödəniş sənədləri və vəkil orderləri iddia ərizəsinə əlavə olunur*). Beləliklə cavabdeh iddiaçılara dəyən maddi ziyanı tam həcmdə aşağıdakı göstərilən məbləğlərdə ödəməlidir:

.....oğluna – 1000 ( min) AZN,

.....oğluna – 1000 ( min) AZN

Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinə əsasən işçinin əmək haqqı və digər ödənişləri işəgötürən tərəfindən düzgün müəyyən edilmədikdə, habelə əsassız və qanunsuz olaraq verilmədikdə İşəgötürən işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır.

Yuxarıda qeyd olunanları nəzərə alaraq və AR MPM-nin 149-150-ci maddələrini rəhbər tutaraq,

### **Xahiş edirik:**

İddiaçıların XXX-də işlədiyi zaman əmək haqqlarının və qanunla nəzərdə tutulmuş digər ödəmələrin düzgün hesablanmaması nəticəsində qalıq əmək haqqı borclarının, son haqq-hesabın və dəymiş zərərin ödənilməsi məqsədi ilə aşağıda qeyd olunan məbləğdə vəsaitlərin,

- ..... oğlunun xeyrinə - .....() AZN əmək haqqı və digər ödənişlər üzrə qalıq borc, .... AZN hüquqi yardım üçün vəkilə ödənilmiş məbləğin kompensasiyası, ..... (...) AZN maaşların müxtəlif aylarda keçikdirilməsinə görə zərərin ödənilməsi, **cəmi** .....(....) AZN məbləğində vəsaitin,

- ..... oğlunun xeyrinə - .....() AZN əmək haqqı və digər ödənişlər üzrə qalıq borc, .... AZN hüquqi yardım üçün vəkilə ödənilmiş məbləğin kompensasiyası, ..... (...) AZN maaşların müxtəlif aylarda keçikdirilməsinə görə zərərin ödənilməsi, **cəmi** .....(....) AZN məbləğində vəsaitin, cavabdehdən tutularaq iddiaçıların hesabına ödənilməsi barədə qətnamə qəbul edilsin.

### **İddia ərizəsinə əlavə olunan sənədlər:**

1. İddia ərizəsinin surəti
2. İddiaçıların şəxsiyyət vəsiqələrinin notarial qaydada təsdiq olunmuş surətləri
3. Etibarnamələr
4. Vəkil orderləri
5. Əmək müqavilələri və onlara əlavə edilən sazişlər
6. İddiaçıların əmək kitabçalarının notarial qaydada təsdiq olunmuş surətləri
7. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrlərin surəti
8. Hökumət ..... bildirişləri
9. İddiaçıların cavabdehə (İşəgötürənə) ərizələri və cavablar
10. Mediasiya arayışı
11. İlk mediasiya sessiyasında ödənilən məbləğin qəbzi
12. Vəkilə ödənilən vəsaiti təsdiq edən ödəmə sənədləri
13. Mubahisə üzrə istinad edilən qanunvericilikdən çıxarışlar
14. Vəkil-nümayəndənin şəxsiyyət vəsiqəsinin notarial qaydada təsdiq olunmuş surəti
15. Vəkil sorğularının surətləri
16. Aylıq əmək haqqlarının gecikdirilməsinə görə işçilərin ərizələri
17. Bankdan İddiaçıların maaş kartlarından çıxarış

**Vəsətət:** İş üzrə cavabdehə ..... barədə vəkil sorğusunun göndərilməsinə baxmayaraq, sorğuya bu günə qədər cavab verməmişdir. Halbuki ..... alınacaq məlumat iş üzrə iddiaçıların tələblərini dəqiqləşdirən, hesablamaların düzgün aparılması üçün zəruri bilgiləri əks etdirən məlumatlardı. İddia ərizəsinə əlavə edilmiş vəkil sorğularında göstərilən sübutların əldə olunması məqsədi ilə məhkəmə sorğularının qarşı tərəfə göndərilməsini xahiş edirik.

İmza: \_\_\_\_\_ İddiaçı ..... oğlu

\_\_\_\_\_ İddiaçı ..... oğlu

Tarix: 01.12.2021-ci il.