



**Azərbaycan Respublikasının Prezidenti
yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurası**



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası**

SINAQ MÜDDƏTİ TƏYİN EDİLDİYİ HALDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN RƏSMİLƏŞDİRİLMƏSİ VƏ ONA XİTAM VERİLMƏSİ

Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir

Əmək Məcəlləsi: Maddə 51.1

Yaddaş Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən **“Hüquqi və fiziki şəxslərin əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi sahəsində bilik və bacarıqlarının artırılması məqsədi ilə maarifləndirici tədbirlərin təşkili”** layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası

Bakı şəhəri, AZ1078, Ə.Hüseynov küçəsi, 1061-ci məhəllə, ev 7, mənzil 347

<http://labourrights-az.org/en>

e-mail: office@labourrights-az.org

Sınaq müddətinin təyin edilməsini zəruri edən nədir?

Praktikada belə hallar vardır ki, işəgötürən bir şəxsi əmək müqaviləsi bağlamadan sınaq müddətinə işə qəbul edir və sınaq dövründə ona əmək haqqı ödəmir. Sonradan onu ya işə qəbul edir, ya da sınaqdan çıxmadığını deyir və əmək müqaviləsini bağlamaqdan imtina edir. Belə hal İşəgötürən üçün qanunla müəyyən olunan məsuliyyət yaradır.

Əslində isə Əmək Məcəlləsinə görə işçi işə qəbul edilərkən əmək müqaviləsində sınaq müddətinin müəyyən olunması ona əmək haqqı verilməməsi anlamına gəlir. Eynizamanda sınaq müddəti dövründə əmək haqqı da eyni işi görən və eyni vəzifəni tutan (eyni dərəcəyə malik olan) işçinin əmək haqqı ilə bərabər olmalıdır. Sınaq müddətində bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqı ödənilməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 51-ci maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən “*Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir*”

Sınaq müddətinin müəyyən edilməsində əsas məqsəd aşağıdakılardır:

İşəgötürən üçün vacib şərtlərdən biri də budur ki, işçini işə qəbul edərkən onun təyin olunduğu vəzifəyə uyğun gəlməsini əvvəlcədən müəyyən etsin. Əks halda əmək mübahisələrinin yaranması nəticəsində məhkəmə çəkişmələri və digər şikayətlər prosedurları işə düşə bilər ki, bu da hər iki tərəf üçün (işçi və işəgötürən) əlavə vaxt və maliyyə itkisinə gətirir. İş yerində və əmək kollektivində qeyri-sağlam atmosferi formalaşdırır. Bunun üçün Əmək Məcəlləsi işə qəbul olunan şəxs üçün əmək müqaviləsində sınaq müddətinin müəyyən olunması qaydasını müəyyən edir və işəgötürənə əlavə şərtin qoyulması səlahiyyətini verir.

Sınaq müddəti təyin olunarkən, bu müddət ərzində tərəflərin birinin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə daha asan prosedurlarla xitam vermək mümkün olur.

Sınaq müddətinin müəyyən olunması işəgötürənin vəzifəsi deyil. Bu işəgötürən üçün Məcəllənin müəyyən etdiyi əlavə hüquqdur. İşəgötürən bu hüqudan istifadə etmədən də əmək müqaviləsi bağlaya bilər.

Sınaq müddəti

- Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir;
- Sınaq müddəti işçinin faktik olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir;
- Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi sınaq müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur.

Sınaq müddətinin vaxtını işəgötürən müəyyən edir və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. Məcəlləyə görə bu müddət 3 aydan artıq ola bilməz. İşəgötürən təyin etdiyi müddəti gözləmədən sınaq müddətini bitmiş sayı bilər bu zaman əmək müqaviləsinə xitam verilməsi Məcəllənin müvafiq maddələrində nəzərdə tutulan qaydada həyata keçirilə bilər.

Sınaq müddəti hansı şəxslərə şamil olunmur?

Əmək Məcəlləsinin 52-ci maddəsində işə qəbul zamanı sınaq müddəti təyin edilməyən şəxslər göstərilir. Bunlar:

- Yaşı 18-dən az olan şəxslər;
- Müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlar;
- Hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınlara, habelə üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilər;
- Təhsil müəssisələrini bitirdiyi ildə ixtisası (peşəsi) üzrə ilk dəfə işə götürülən şəxslər;
- Ödənişli seçkili vəzifəyə seçilmiş şəxslər;
- İki ay müddətində əmək müqaviləsi bağlanmış şəxslər.

Digər hallarda da tərəflər əmək müqaviləsini imzalayarkən qarşılıqlı razılığa gələrlərsə sınaq müddəti təyin olunmaya bilər.

Sınaq təyin edilməsinin nəticələri

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi sınaq müddətində işçi digər işçilərin istifadə etdiyi bütün hüquqlardan bərabər istifadə edir və eyni vəzifələri daşıyır. Sadəcə bu dövrdə tərəflər daha asan qaydada əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə təşəbbüs göstərə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 53-cü maddəsinə görə sınağın nəticələri aşağıdakılar ola bilər:

- Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərinə üç gün əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini poza bilər;
- Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işçi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab edildiyi andan etibarən əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla xitam verilə bilər;
- Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir;
- Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri ilə xitam verilə bilər.