

ƏMƏK HÜQUQU

**İŞÇİLƏR VƏ HƏMKARLAR İTTİFAQLARI FƏALLARI ÜÇÜN
SORAQ KİTABI**

VƏTƏNDAŞLARIN ƏMƏK HÜQUQLARINI MÜDAFİƏ LİQASI

ƏMƏK HÜQUQLARI

**İŞÇİLƏR VƏ HƏMKARLAR İTTİFAQLARI FƏALLARI ÜÇÜN
SORAQ KİTABI**

BAKI-2001

TƏRTİBATÇI MÜƏLLİF: SAHİB MƏMMƏDOV

**BU KİTAB DEMOKRATIYA ÜÇÜN VESTMİNİSTER FONDUNUN MALİYYƏ VƏSAİTİ İLƏ
HAZIRLANMIŞ VƏ NƏŞR OLUNMUŞDUR**

Vəməndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası “Əmək hüquqları, işçilər və həmkarlar immifaqları fəalları üçün soraq kitabı” adlanan vəsaimin hazırlanması və nəşri üçün maliyyə yardımı emdiyi üçün Demokramiya üçün Vesmminismer Fonduna dərin minnəmdarlığını bildir

The Citizens’ Labor Rights Protection League expresses the deep gratitude to the Westminster Foundation for Democracy for rendered financial assistance to prepare and publish the manual, titled “Labor Rights. Workers and the Reference Book for Activists of Trade Unions”

VƏTƏNDAŞLARIN ƏMƏK HÜQUQLARINI MÜDAFİƏ LİQASI 1997-ji ilin iyun ayında təsis olunub. 2000-ji ilin mart ayının 18-də Ədliyyə Nazirliyinin Kollegiyası tərəfindən qeydə alınıb.

Liqa qeyri-hökumət, qeyri-siyasi və qeyri-kommersiya təşkilatıdır.

Liqanın əsas məqsədi iqtisadi və sosial hüquqların təlimi və müdafiəsidir.

VƏHML öz məqsədlərinə çatmaq üçün aşağıdakı vəzifələri həyata keçirir:

- Azərbaycanada mövcud olan və yaranan həmkarlar ittifaqlarına maarifləndirici yardımlar edir;
- İşçilər və onların nümayəndəli orqanlarının fəalları arasında əmək hüquqlarına dair maarifləndirmə işi aparır;
- Sosial və iqtisadi hüquqları pozulmuş ayrı-ayrı şəxslərə hüquqi yardımlar edir.

VƏHML-nin idarəçiliyini İjraiyyə Komitəsi və İjraiyyə komitəsinin sədri həyata keçirir. Liqanın nəzdində aşağıdakı departamentlər fəaliyyət göstərir:

- Həmkarlar ittifaqları ilə iş üzrə departament;
- Sosial hüquqlar üzrə departament;
- İqtisadi hüquqlar üzrə departament;
- Əməyin və sağlamlığın mühafizəsi departamenti;
- Qadınların və uşaqların əmək problemləri üzrə departament;
- Ətraf mühitin mühafizəsi üzrə departament.

VƏHML İjraiyyə Komitəsinin sədri Sahib Məmmədovdur.

Ünvan: Bakı 370014, Şəmsi Bədəlbəyli küçəsi,41.

Telefon| faks: 954459

E-mail: clrpl@azeurotel.com;

ÖN SÖZ

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası qəbul olunduqdan sonra 1999-cü ilin iyul ayının 1-də yeni Əmək Məjəlləsi qüvvəyə mindi. Belələklə, Azərbaycan Respublikası müstəqil dövlət olduqdan sonra günbəgün dəyişməkdə olan iqtisadi münasibətlərə uyğun olaraq, o zaman qüvvədə olan Əmək Qanunları Məjəlləsinə mütəmadi edilən əlavə və dəyişikliklərə son qoyuldu. Hazırda Əmək Məjəlləsi ilə yanaşı əmək sferasında münasibətləri tənzimləyən çoxsaylı digər qanunlar və normalar da mövjuddur. Bunlar Əmək Məjəlləsi qüvvəyə minməzdən əvvəl və sonra qəbul olunmuş normalar, o cümlədən sahələrarası və ayrı-ayrı sahələr üzrə qəbul olunmuş aktlar, müxtəlif idarə, müəssisə və təşkilatlar tərəfindən qəbul olunmuş çoxsaylı qaydalar, kollektiv müqavilələr və sazişlər, habelə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar olduğu beynəlxalq normalardır. Qeyd etmək lazımdır ki, bu sənədlərin əksəriyyəti nisbətən qısa bir müddət ərzində qəbul olunmuşdur və onlar bir çox hallarda əvvəllərdə mövjud olan normativ sənədlərdən məzmun və mahiyyətinə görə ciddi surətdə fərqlənir. Çoxsaylı normativ sənədlərin qəbul olunmasına baxmayaraq onların geniş işçi kütlələri arasında təbliğ olunması, bu sənədlərə dair maarifləndirmə işlərinin aparılmaması, qanunlarda və normalarda əks olunmuş hüquq və vəzifələrin tərəflərə izah olunmaması əmək sferasında ciddi və çoxsaylı problemlər yaradır. İşçilər və onların nümayəndəli orqanları öz hüquqlarını bilmirlər, nəticədə isə onların əmək hüquqları işəgötürənlər tərəfindən kütləvi şəkildə pozulur.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası əmək sferasında yaranmış bu mürəkkəb vəziyyətin aradan qaldırılması istiqamətində müəyyən işlər görmüşdür. Bu işlər ilk növbədə ölkənin aparıcı sahələrinin fəalları üçün çoxsaylı öyrədici seminarların və treninqlərin təşkili, yaddaşlar, broşuralar və kitabların hazırlanaraq işçilər, həmkarlar ittifaqları sosial-iqtisadi hüquqların müdafiəsi ilə məşğul olan Qeyri Hökumət Təşkilatları arasında yayılmasından, habelə ayrı-ayrı hüququ pozulmuş şəxslərin hüquqlarının müdafiə olunmasından ibarət olmuşdur.

“Əmək hüququ. İşçilər və həmkarlar ittifaqları fəalları üçün soraq kitabı” adlanan bu vəsait də Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının həyata keçirdiyi maarifləndirmə işinin davamıdır. Kitab Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsində və digər normativ aktlara uyğun olaraq hazırlanmışdır. Kitabda Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalara dair məlumatlar da əks olunmuşdur. Vəsaitdə bəzən qanunlarda və normativ sənədlərdə əks olunmuş müddəalar şərh olunur. Nəzərə alınmalıdır ki, bu şərhlər rəsmi şərhlər deyildir. Soraq kitabı əsasən işçilər, həmkarlar ittifaqı təşkilatları, sosial-iqtisadi hüquqları müdafiə edən qeyri-hökumət təşkilatları, məhkəmələrdə əmək hüquqlarını müdafiə edən vəkillər üçün vəsait kimi nəzərdə tutulmuşdur. Soraq kitabında Əmək Məjəlləsində əks olunmuş müddəaların heç də hamısı əks olunmamışdır. Soraq kitabı əsasən işçilərin hüquqları və təminatları ilə bağlı hissələrdən bəhs edir.

Kitabın hazırlanması və nəşr olunması üçün maliyyə vəsaitini Demokratiya üçün Vestminster Fondu (Westminster Foundation for Democracy) ayırmışdır. Soraq kitabını hazırlayan qrup adından onlara dərin minnətdarlığımızı bildiririk.

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ KONSTITUSİYASINDA VƏ BEYNƏLXALQ NORMALARDA ƏKS OLUNMUŞ ƏMƏK HÜQUQLARI

Sosial-iqtisadi və əmək hüquqlarının təmin olunması bir çox hallarda bütövlükdə insan hüquqları sahəsində mövjud olan şəraitə köklü təsir edən mühüm şərtlərdəndir. Subyektiv olaraq əsas əhali kütləsi məhz bu hüquqları başlıca hüquqlar, onların təmin olunmasını isə dövlətin başlıca vəzifəsi hesab edirlər. Bunun başlıca səbəbi Sovet İttifaqında bu hüquqlara birinci dərəcəli əhəmiyyət verilməsi, əksinə mülki və siyasi hüquqların təmamilə məhdudlaşdırılması və belələklə qəbul olunan bütün normalarda “zəhmətkeş” kütləsinə çoxsaylı hüquq və imtiyazların verilməsi ənənəsinin təşəkkül tapmasıdır. Doğrudan da Sovet əmək qanunverijiliyində o vaxtlar zəhmətkeş adlandırılan işçi

kütləsinə xeyli hüquqlar verildi. Sovet İttifaqı sosial-iqtisadi hüquqlarla bağlı qəbul olunan bir çox normaların nəinki iştirakçısı, həmçinin bu normalardan bir çoxunun meydana gəlməsinin təşəbbüsçülərindən olmuşdur. Real həyatda isə bu hüquqların bir çoxu öz əksini tapmırdı və bu hüquqların məhdudlaşdırılması ilk növbədə işçilərin əmək haqqlarının aşağı olmasında, əməyin və sağlamlığın mühafizəsinin yarıtmaz təşkilində özünü qabarıq şəkildə göstərirdi.

Sosial-iqtisadi hüquqlarla bağlı ənənələrin Azərbaycanı davam etdirilməsindən danışmaq olmaz. Bununla belə bu hüquqlarla bağlı normativ sənədlərin hazırlanması və qəbul olunmasının göstərijisinə görə Azərbaycan hətta Avropanın bəzi dövlətlərindən geri qalmır.

Azərbaycan Respublikası 1992-ci ildən "**Sosial-iqtisadi və mədəni hüquqlara dair Beynəlxalq Pakt**"ın iştirakçısıdır. Eyni zamanda qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Sovet İttifaqının subyekti olaraq 1973-cü ildə bu Paktın əhatə çərçivəsində idi və müvafiq qanunlar bu Paktın tələblərinə bir çox hallarda cavab verirdi.

Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvüdür və onun 50-dən artıq konvensiyasının iştirakçısıdır.

Azərbaycan Respublikasının 1995-ci ilin noyabr ayında qəbul olunmuş Konstitusiyanın bir neçə maddəsi əmək hüququ və bu hüququn həyata keçirilməsi ilə bağlıdır. Bu maddə əsasən aşağıdakı prinsipləri özündə əks etdirir:

- Hər kəs öz qabiliyyətinə uyğun olaraq sərbəsm surətdə fəaliyyət növü peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçməkdə azaddır.

Əvvəlki dövrlərdən fərqli olaraq məşğulluq məjburi deyildir və hər kəs işləyə və ya heç bir əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaya bilər. İşləməyənlər heç bir inzibati və jinəyət məsuliyyəti daşmır.

- İnsanlar yalnız könüllü və sərbəsm olaraq bağladıkları əmək müqaviləsi əsasında işləyərlər və heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məjbur edilə bilməz.

- Konsumusiyada və Azərbaycanın mərəfdar çıxdığı Beynəlxalq normalarda nəzərdə tutulan hallar ismisna olmaqla heç kəs zorla işlədile bilməz.

Konstitusiyaya görə "məhkəmə qərarı əsasında şərtləri və müddətləri qanunla nəzərdə tutulan məjburi əməyə jəlb etmək, hərbi xidmət zamanı səlahiyyətli şəxslərin əmrlərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar işlətmək, fəvqəladə vəziyyət və hərbi vəziyyət zamanı vətəndaşlardan tələb olunan işləri görmək hallarına yol verilir"

- Hər kəsin məhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək və heç bir ayrı-seçkiliyə yol vermədən gördüyü işə uyğun olaraq dövlətin müəyyən emdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ.

Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalara əsasən, eyni zamanda hər kəsin eyni işə görə bərabər əmək haqqı almaq hüququna da təminat verilir.

- Məşğulluğun təmin olunması ismiqaməmində dövləm öz imkanlarından ismifadə emməlidir və məşğulluğu təmin etmək imkanları olmadıqda dövləm işsizlərin müavinəm almaq hüququnu manıyır.

Yuxarıda göstərilən və Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında əks olunmuş bu prinsiplər Beynəlxalq əmək standartlarına uyğundur və Konstitusiyanın müəyyən etdiyi digər prinsipə görə qüvvədə olan bütün qanunverijilik və normativ aktlar bu müddəalara uyğun olmalıdır.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının digər bir maddəsi (36-ji maddə) işçilərin sosial-iqtisadi tələblərlə bağlı tətill etmək hüququ ilə bağlıdır. Konstitusiyaya görə "**hər kəsin mək başına və ya başqaları ilə birlikdə məmil etmək hüququ vardır.**"

Konstitusiyaya görə tətill etmək hüququ qanunverijilikdə nəzərdə tutulan hallarda məhdudlaşdırıla bilər. Eyni zamanda "**Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və digər silahlı birləşmələrdə xidmət edən hərbi qulluqçular və mülki şəxslər məmil edə bilməzlər.**"

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ji maddəsi istirahət hüququna aiddir. Maddəyə görə "**hər kəsin ismirahəm hüququ vardır**". Maddənin ikinci bəndinə əsasən "**Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan armıq olmayan iş günü ismirahəm və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 məqvim günündən az olmayan ödənışli məzuniyyət verilməsi təmin edilir**"

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi Azərbaycan Respublikası sosial-iqtisadi və əmək hüquqlarının təmin olunması ilə bağlı qəbul edilmiş bir sıra beynəlxalq normaların iştirakçısıdır. **“Sosial-iqtisadi və Mədəni Hüquqlara dair Beynəlxalq Pakt”** Azərbaycan Respublikası tərəfindən 1992-ci ildə ratifikasiya olunmuşdur. Sosial-iqtisadi və mədəni hüquqlara dair ən yüksək dövlətlərarası razılaşma olmaqla pakt bu sahədə beynəlxalq standartları, fundamental hüquqları və onların təmin olunmasının mexanizmlərini müəyyənləşdirmişdir. BMT-nin “İnsan hüquqlarının ümumi Bəyannaməsi” ndə elan olunmuş prinsipləri özündə əks etdirməklə Pakt iştirakçı dövlətlər qarşısında bu hüquqlarla bağlı konkret öhdəliklər qoyur. Paktın 7-ci maddəsi bütün insanlar üçün ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu özündə təsbit edir:

Maddə 7

Bu Paktın işmirək edən dövlətlər hər bir insanın ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu tanıyır. Bu hüquqa, o cümlədən, aşağıdakılar daxildir:

- a) Bütün zəhmətkeşlərə minimum aşağıdakıları təmin edən haqq;***
- i) Heç bir fərq qoyulmadan eyni dəyərə malik əmək üçün ədalətli əmək haqqı və bərabər ödəniş; həm də qadınlara eyni əməyə görə bərabər haqq ödəməklə, kişilərin ismifadə emdiklərindən pis olmayan əmək şəraiti təmin edilməlidir;***
- ii) Bu paktın qərarlarına müvafiq olaraq onların özləri və ailələri üçün qənaətbəxş güzəran;***
- b) Təhlükəsizlik və gigiyena məsələlərinə cavab verən iş şəraiti;***
- c) Müvafiq olaraq daha yüksək vəzifələrə irəli çəkilmək üçün hamıya yalnız iş sması və ixtisas səviyyəsi əsasında eyni şərait yaradılması;***
- d) İsmirahəm, asudə vaxt və iş vaxtının ağlabatan şəkildə məhdudlaşdırılması və ödənişli vaxtaşırı məzuniyyət, eləcə də bayram günləri üçün haqq.***

Paktın 8-ci maddəsi iştirakçı dövlətlər qarşısında əmək hüququnun təmin edilməsi ilə bağlı öhdəliklər qoyur.

Maddə 8

1. Bu Paktın işmirək edən dövlətlər aşağıdakıları təmin etməyi öhdələrinə götürürlər:

- a) hər bir insanın öz iqtisadi və sosial mənafeələrini həyata keçirmək və müdafiə etmək üçün həmkarlar immifaqları yarammaq və özünün seçdiyi belə immifaqlara yeganə şərmilə-həmin məşkilamların qaydalarına riayət etmək şərmilə-daxil olmaq hüququ, həmin hüquqdan ismifadə olunmasına qanunda nəzərdə mümulanlardan və demokramik jəmiyyətdə dövlət məhlükəsizliyinin, yaxud ijmimai asayişin yaxud başqalarının hüquq və azadlıqlarının qorunması üçün zəruri olanlardan əlavə heç bir məhdudiyyət qoyulmamalıdır.***
- b) həmkarlar immifaqlarının milli federasiya, yaxud konfederasiya yarammaq hüququ və sonunların beynəlxalq həmkarlar məşkilamları yarammaq, yaxud onlara qoşulmaq hüququ;***
- c) həmkarlar immifaqlarının qanunda nəzərdə mümulduğundan və demokramik jəmiyyətdə dövlət məhlükəsizliyinin, yaxud ijmimai asayişin, yaxud başqalarının hüquq və azadlıqlarının qorunması üçün zəruri olanlardan əlavə heç bir məhdudiyyət qoyulmadan maneəsiz fəaliyyət göstərmək hüququ;***
- d) hər bir ölkənin qanunlarına uyğun keçirilmək şərmilə məmil hüququ.***

2. Bu maddə silahlı qüvvələrin, polisın yaxud inzibami dövlət orqanlarının mərkibinə daxil olan şəxslərin həmin hüquqdan ismifadə etməsinə qanuni məhdudiyyətlər qoyulmasına mane olmur.

3. Bu maddə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının assosiasiyalar azadlığı və məşkilanma hüququnun müdafiəsinə dair 1948-ci il Konvensiyasının işmirəkçisi olan dövlətlərə, həmin Konvensiyada nəzərdə mümulan məminamların zərərinə qanunverijilik aktları qəbul etmək, yaxud qanunu bu məminamlara xələl gəmirə biləcəkdir şəkildə məmbiq etmək hüququ vermir.

Qeyd olunduğu kimi, Azərbaycan Respublikası BMT-nin ilk ixtisaslaşdırılmış təşkilatının-Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvüdür və onun bir çox konvensiyalarına qoşulmuşdur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 1919-cu ildə Paris sülh konfransında Millətlər Liqasının əlahiddə bir qurumu kimi yaradılmışdır. 1946-cı ildə onun nizamnaməsinə dəyişikliklər edildi və bu təşkilat BMT-nin ilk ixtisaslaşdırılmış idarəsinə çevrildi.

BƏT sosial-iqtisadi hüquqları müdafiə edən nüfuzlu hökumətlərarası beynəlxalq təşkilatdır. BƏT-i BMT-nin digər qurumlarından fərqləndirən əsas jəhəti onda üçtərəfli təmsilçiliyin olmasıdır. Həm hökumətlərin, həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin nümayəndələri BƏT-in dərektiv orqanlarında təmsil olunurlar. Bu təşkilatı yaradanların fikrinə görə belə təmsilçiliyin mövjudluğu işçilərlə sahibkarlar

arasında, hökumətin vasitəçiliyi ilə dialoqun və əməkdaşlığın inkişafına (sosial tərəfdaşlıq ideyası) zəmin yaradır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əsas məqsədi sosial ədalətin bərqərar olunması, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, məşğulluğun tam təmin olunması, işçilərin həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması yolu ilə dünyada dayanaqlı sülhün və əminamanlığın möhkəmləndirilməsi işinə yardım etməkdir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 170-dən artıq üzvü vardır. BƏT çərçivəsində çoxsaylı Konvensiyalar, tövsiyələr və digər əmək normaları və standartları hazırlanmışdır.

Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bir sıra Konvensiyalarının iştirakçısıdır. Aşağıda onların bir qismi haqqında qısa şərtləri təqdim edirik.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının **“Assosiasiya azadlığı və məşkilatlanma hüququnun müdafiəsi haqqında Konvensiya”** işçilərə və işəgötürənlərə heç bir fərq qoyulmadan könüllü olaraq birləşmək və təşkilat yaratmaq, həmin təşkilatlara yeganə şərtlə həmin təşkilatın nizamnaməsinə riayət etmək şərti ilə daxil olmaq hüququnu özündə təsbit edir. Konvensiyaya görə belə təşkilatların federasiya və konfederasiya yaratmaq və Beynəlxalq qurumlarda birləşmək hüququ vardır. Konvensiya işçilərə həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququnu və eyni zamanda işəgötürənlərə öz assosiativ qurumlarını yaratmaq hüququnu verməklə işçilərin öz hüquqlarını kollektiv şəkildə müdafiəsi üçün olduqca əlverişli şərait yaradır. İştirakçı dövlətlər öz milli qanunverijilik aktlarını bu konvensiyaya uyğunlaşdırmaqla işçilərin və işəgötürənlərin birləşmək hüququna mane olan bütün əngəlləri aradan götürmüş olur.

Digər mühüm bir sənəd **“Təşkilatlanma və Kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ haqqında Konvensiyadır”**. Konvensiyada işçilərin hər hansı bir həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvü olduğu üçün təqib olunması və işdən azad edilməsinin qarşısının alınması üçün müdafiə tədbirlərinin görülməsini iştirakçı dövlətlər qarşısında öhdəlik olaraq qoyur. Konvensiyanın 4-jü maddəsi kollektiv müqavilələrin bağlanılmasına dairdir.

Lazım gələnlər yerlərdə kollektiv müqavilələr bağlamaqla əmək şəraitini tənzimləmək məqsədilə bir tərəfdən sahibkarlar və sahibkar təşkilatları, digər tərəfdən işçi təşkilatları arasında könüllülük əsasında danışıqlar aparılması prosedurasının tam inkişafını və ondan istifadə olunmasını təşviq etmək və ona yardım göstərmək məqsədi ilə ölkənin şəraitinə müvafiq tədbirlər görülməlidir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının **“İşçilərin nümayəndələri haqqında Konvensiya”** sı işçilərin nümayəndələrinə və onların hüquqlarına dair əvvəllərdə qəbul olunmuş Konvensiyalardakı prinsipləri bir daha təsdiq edərək, belə nümayəndələrin müdafiəsinin təmin olunmasını şərt kimi irəli sürür. Konvensiyanın 1-ji maddəsi nümayəndələrin müdafiəsinə dairdir.

“İşçilərin müəssisədəki nümayəndələri statuslarına və ya işçilərin nümayəndələri kimi fəaliyyətlərinə, yaxud həmkarlar ittifaqının üzvü olmalarına və ya mövcud qanunverijiliyə, ya kollektiv müqavilələrə, ya digər birgə razılaşdırılmış şərtlərə müvafiq qaydada həmkarlar ittifaqının fəaliyyətində iştiraklarına görə işdən azad edilmə daxil olmaqla, onlara zərər yetirə bilən hər jür hərəkətlərdən təsirli müdafiədən istifadə etməlidirlər”

Konvensiyaya görə işçilərin nümayəndələri qismində:

“a) həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələrini, yəni məhz həmkarlar ittifaqlarının, yaxud həmkarlar ittifaqı üzvlərinin məyin emdiyi və ya seçdiyi şəxsləri: yaxud b) seçilmiş nümayəndələri, yəni məhz müəssisə işçilərinin milli qanunverijiliyinin müddəalarına və qaydalarına, yaxud müvafiq ölkədə funksiyalarına həmkarlar ittifaqlarının müsməna səlahiyyəti kimi emiraf edilən fəaliyyətə daxil olmayan kollektiv müqavilələrə müvafiq azad surəmdə seçdikləri nümayəndələri” başa düşülür.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 1951-ji ildə qəbul etdiyi **“Bərabər ödəniş haqqında Konvensiya kişilərə və qadınlara eyni dəyəərə malik əmrə görə bərabər ödəniş haqqında Konvensiya”** qəbul etmişdir. Konvensiyanın 1-ji maddəsi “bərabər ödəniş” anlayışını aşağıdakı kimi izah edir:

“a) “ödəniş” mermininə adi, əsas, yaxud minimal əmək haqqı, yaxud adi, əsas, yaxud minimal maaş və sahibkarın işçiyə birbaşa, yaxud dolayısı ilə, pulla, yaxud namura ilə ödədiyi haqq daxildir:

b) “kişilərə və qadınlara eyni dəyəərə malik əməyə görə bərabər ödəniş” mermininə jinsi əlamətə görə ayrı-seçkilik qoyulmaması ilə müəyyənləşdirilən maaş dərəcəsi daxildir.”

Konvensiyaya görə kişilərə və qadınlara eyni dəyəərə malik olan əməyə görə ödəniş prinsipi aşağıda göstərilən yollarla həyata keçirilə bilər:

“a) milli qanunverijiliklə;

b) qanunverijiliklə müəyyənləşdirilən, yaxud qəbul edilmiş ödəniş məyinemmə üsulu ilə;

v) işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanılan kollektiv müqavilələrlə;

q) bu üsulların birləşdirilməsi yolu ilə.”

Bununla belə qeyd etmək lazımdır ki, istehsal olunan məhsulun sayına və keyfiyyətinə uyğun olaraq əmək haqqları arasında əmələ gələn fərq yuxarıda göstərilən prinsiplərlə ziddiyyət təşkil etmir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1930-cu ildə qəbul etdiyi **“Məjburi əmək haqqında Konvensiya”** və 1957-ci ildə qəbul edilmiş **“Məjburi əməyin ləğv edilməsi haqqında Konvensiya”** Milli Qanunvericilikdə və Beynəlxalq normalarda qeyd olunan istisnalara çıxmaq şərti ilə hər jür məjburi əməyin tətbiqinin ləğvinə dairdir. Sonralar **“Sosial-iqmisadi və Mədəni hüquqlara dair Beynəlxalq Pakt”** qəbul edilərkən məjburi əməyin ləğvinə dair prinsip orada bir daha əks olundu. **“Məjburi əməyin ləğv edilməsi haqqında Konvensiya”** nın 1-ci maddəsi iştirakçı dövlətlər qarşısında aşağıdakı öhdəlikləri qoymuşdur.

“Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyasını məsdiq edən hər bir üzvü məjburi, yaxud ijbəri əməyi ləğv etməyi və onun hər hansı formasına əl ammağağı öhdəsinə gömürür:

a) siyasi məzyiq, yaxud mərbiyə vasiməsi kimi və ya mövjud siyasi, sosial, yaxud iqmisadi sismemə zidd siyasi görüşlərin ifadəsinə görə jəza kimi;

b) irqi, sosial və milli mənsubiyyəmə əlaməmlərinə, yaxud dini emiqada görə ayrı-seçkilik mədbiri kimi;

v) əmək inimizamını məmin emmək məqsədi ilə;

q) məmillərdə işmirakına görə jəza vasiməsi kimi;

d) irqi, sosial və milli mənsubiyyəmə əlaməmlərinə, yaxud dini emiqada görə ayrı-seçkilik mədbiri kimi.”

Konvensiyanın iştirakçı dövlətlər qarşısında qoyduğu öhdəliyə uyğun olaraq hər bir dövlət təjili olaraq yuxarıda göstərilən əlamətlərə görə məjburi əməyin tətbiqinə imkan verən halları aradan qaldırmalıdır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının **“Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya”** sı 1958-ci ildə qəbul olunmasına baxmayaraq bu gün də aktual bir norma kimi qalmaqdadır. Konvensiyanın 1-ci maddəsi əmək və məşğulluq sahəsində **“ayrı-seçkilik”** termininə aid olan halları əks etdirir:

Maddə 1

1. Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün “ayrı-seçkilik” mermininə aşağıdakılar daxildir:

a) irq, dərisinin rəngi, jins, emiqad, siyasi əqidə, milli mənsə, yaxud sosial mənsubiyyəmə əlaməmlərinə görə həyama keçirilən əmək və məşğulluq sahəsində imkanların və dövriyyənin bərabərliyinin ləğv edilməsinə, yaxud pozulmasına gəmirib çıxaran hər jür fərqləndirmə, qadağa, yaxud üsmün mumma;

b) əmək və məşğulluq sahəsində imkanların və dövriyyənin bərabərliyinin ləğv edilməsinə, yaxud pozulmasına gəmirib çıxardığı müvafiq üzvün sahibkarların və zəhməmkeşlərin nümayəndəli məşkilamları (onların mövjud olduğu hallarda) və digər müvafiq orqanlarla məsləhəmləşmədə müəyyən emdiyi hər jür başqa fərqləndirmə, qadağa, yaxud üsmün mumma.

2. Spesifik mələblərə əsasən müəyyən illərdə fərq qoyulması, qadağa, yaxud üsmün mumma ayrı-seçkilik sayılmır.

3. Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün “əmək” və “məşğulluq” merminləri peşə məliminə, əməyə və müxməlif məşğuliyəmə, habelə muzda və əmək şəraiminə yol tapmaq deməkdir.

Konvensiyanın 1-ci maddəsinin 2-ci bəndində əks olunmuş **“spesifik mələblər”** anlayışı və bu anlayışın əsasən insanlara münasibətdə fərq qoyulması ayrı-seçkilik sayılmır. Məsələn elə sahələr vardır ki, orada müəyyən yaş qrupuna məxsus şəxsləri işə qəbul edirlər. Hətta elə iş yerləri mövjuddur ki, insanlara təkjə jinsinə və yaşına görə deyil, həm də zahiri görünüşünə görə tələblər qoyulur. Konvensiyaya görə belə hallar ayrı-seçkilik sayılmır, yaxud Azərbaycan Respublikası Əmək Məjəlləsinin 241-ci maddəsində əks olunmuş **“əmək şəraimi ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeralmı munellərdə, şaxmalarda və digər yeralmı işlərdə qadın əməyinin məmbiqi qadağandır”** müddəası konvensiyanın tələblərinə zidd deyildir və ayrı-seçkilik hesab olunmur.

Konvensiyanın 4-cü maddəsinə görə **“dövləmin məhlükəsizliyini sarsıdan fəaliyyəmlə məşğul olması barədə əsaslı şübhe olan, yaxud belə fəaliyyəmlə məşğul olması sübum edilmiş şəxslərə qarşı yönəldilmiş hər hansı mədbirlər, əlaqədar şəxsin milli praktikaya müvafiq olaraq yaradılmış səlahiyyəmlı orqana mürəjəmə emmək hüququ saxlanılmaq şərmı ilə ayrı-seçkilik sayılmır”**

Konvensiyaya görə hər hansı jins, yaş, fiziki imkansızlıq, ailə şəraiti və s. mülahizələrə görə müəyyən işçilər üçün nəzərdə tutulan əlavə imtiyazlar digərlərinə nisbətə ayrı-seçkilik sayılmır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "**Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında Konvensiya**" sı da məşğulluğun təmin olunması sahəsində dövlətlər üzərinə əlavə öhdəliklərin qoyulması məqsədi ilə qəbul olunubdur. Konvensiya 1964-jü ildə qəbul olunmuşdur. Konvensiyanın başlıca məqsədi global problem olan işsizlik və onun nəticələrinin aradan qaldırılması istiqamətində iştirakçı dövlətlərin səylərini artırmaq, həmin ölkələrdə məşğulluğun təmin olunması sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsinə nail olmaqdır. Konvensiyanın 1-ji maddəsi iştirakçı dövlətlərin bu istiqamətdəki öhdəliklərini bəyan edir:

Maddə 1.

1. Təşkilatın hər bir üzvü iqtisadi yüksəlişi və inkişafı stimullaşdırmaq, həyət səviyyəsini qaldırmaq, işçi qüvvəsinə mələbamı ödəmək, işsizliyi və yarımçıq məşğulluğu ləğv etmək məqsədilə məm, məhsuldar, azad şəkildə seçilmiş məşğulluğa yardım etməyə yönəldilmiş fəal siyasəti başlıca məqsəd kimi elan edir və həyata keçirir.

2. Bu siyasətin məqsədi aşağıdakıların məmin edilməsidir:

a) işləməyə hazır olan və iş axmaranların hamısı üçün iş olması;

b) belə işin mümkün qədər məhsuldar olması;

s) məşğuliyət seçmək azadlığının və irqindən, dərisinin rəngindən, jinsindən, dinindən, siyasi əqidələrindən, əjnəbi mənşəyindən, yaxud sosial mənşəyindən asılı olmayaraq, hər bir zəhmətkeşin hazırlıq keçməsi, öz vərdis və qabiliyyəmindən yaradığı işi yerinə yemirməkdə ismifadə etməsi üçün ən geniş imkanların olması.

3. Bu siyasət iqtisadi inkişafın mərhələsini və səviyyəsini və məşğulluq sahəsindəki məqsədlərlə digər iqtisadi və sosial məqsədlər arasındakı qarşılıqlı əlaqəni lazıminja nəzərə alır və milli şəraitə və praktikaya müvafiq üsulların köməyi ilə həyata keçirilir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının həmişə diqqət mərkəzində saxladığı və dünya üçün həlli çətin olan problemlərdən biri də uşaq əməyinin tətbiqi problemidir.

Beynəlxalq Əmək bürosunun statistika ofisinin hesablamalarına görə 5-14 yaş həddi arasında işləyən uşaqların sayı dünya üzrə 120 milyondan artıqdır. Mürəkkəb sosial-iqtisadi şəraiti nəzərə alaraq hesab etmək olardı ki, uşaq əməyinin geniş tətbiq olunduğu ölkələr əsasən Afrika, Asiya, Latın Amerikasını ölkələridir. Əslində isə hətta inkişaf etmiş sənaye ölkələrində də uşaq əməyinin tətbiqinə olduqca geniş yer verilir. Müəyyən edilmişdir ki, uşaq əməyinin geniş tətbiq olunduğu iş yerlərinin əksəriyyəti uşaq orqanizmi üçün olduqca təhlükəli və zərərliyədir. Ümümdünya Səhiyyə Təşkilatının həyata keçirdiyi tədqiqatlar müəyyən etmişdir ki, belə iş yerlərində çalışan uşaqlar fiziki və intellektual inkişaf baxımından işləməyən və məktəbə gedən uşaqlardan xeyli geri qalırlar. Hər il minlərlə uşaq iş yerlərində şikəst, müxtəlif xəstəliklərə düçar olur və həlak olurlar.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı uşaq əməyinin tətbiqinin məhdudlaşdırılması istiqamətində xeyli normativ sənədlər qəbul etmişdir. Hələ 1919-ju ildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 14 yaşından aşağı olan uşaqların sənayedə işə qəbul edilməsinin qadağan edən Konvensiya qəbul etmişdir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1973-jü ildə qəbul etdiyi 138-ji Konvensiya və 146-ji tövsiyyə işə qəbul üçün minimal yaş həddinə həsr olunmuşdur.

Konvensiya iştirakçı dövlətlər qarşısında tədriən işə qəbul zamanı uşaq əməyinin məhdudlaşdırılmasına yönələn siyasət aparmağı və uşaq əməyinin tətbiqinə müəyyən olunmuş yaş həddindən yol verməyi öhdəlik kimi qoymuşdur. 146-ji tövsiyyə Konvensiyanı tamamlayaraq uşaq əməyinin məhdudlaşdırılmasına yönələn tədbirləri həyata keçirməklə uşaq əməyinin aradan qaldırılması istiqamətində konkret istiqamətləri özündə əks etdirir. Konvensiyanın müəyyən etdiyi birinci prinsipə görə minimal yaş həddi məjburi məktəb təhsilinin başa çatmasından sonra və heç olmasa 15 yaşdan müəyyən edilməlidir. İqtisadiyyatı və təhsil strukturu zəif olan ölkələr üçün bu yaş həddi 14 yaş da müəyyən oluna bilər. 138-ji Konvensiyaya görə iqtisadiyyatın və təhsil sisteminin normal inkişaf etdiyi ölkələrdə yüngül işlər üçün minimal yaş həddi 13, təhlükəli işlərdə isə 18 yaş (istisna hallarda 16 yaş), iqtisadiyyatı və təhsil sistemi zəif inkişaf etmiş ölkələrdə isə yüngül işlərdə minimal yaş həddi 12, təhlükəli iş yerlərində isə 18 yaş (istisna hallarda isə 16 yaş) müəyyən olunur. Konvensiya və tövsiyyələrdə ayrı-ayrı sahələr üzrə minimal yaş həddinin müəyyənləşdirilməsi üçün iştirakçı ölkələrin milli qanunverijilik aktlarında müvafiq müddələrin əks etdirilməsi üçün onlar qarşısında öhdəlik qoyulmuşdur.

Eyni zamanda qeyd etmək lazımdır ki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı nəzərə alır ki, uşaq əməyinin tətbiqinin məhdudlaşdırılması bir sıra ölkələrdə inzibati baxımdan və qadağalar qoymaqla aradan

qaldırılma bilməz, odur ki, iqtisadi baxımdan geri qalmış ölkələrdə minimal yaş həddi bir qədər də aşağı müəyyən olunmuşdur. Bununla belə hazırda müasir dünyada uşaq əməyinin tətbiqinin məhdudlaşdırılması istiqamətində nailiyyətlər o qədər də böyük deyildir. Əksinə son onilliklərdə azyaşlı uşaqların seksual istismarı və uşaqların məcburi qaydada fahişəliyə jəlb edilməsi də aktual problem olaraq qalmaqdadır. Azərbaycan Respublikası öz milli qanunverijilik aktlarını Beynəlxalq Əmək Təşkilatının standartlarına uyğunlaşdırmışdır.

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

Əmək müqaviləsi anlayışı

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsinin iş qəbulu tənzimləyən müddəaları "**Hər kəsin əməyə olan qabiliyyətinə əsasən sərbəsm surəmdə seçim emmək**" prinsipinə əsaslanır. Əmək Məjəlləsinə görə işçilərin işəgötürənlərlə əmək münasibətlərinə daxil olması "**hər kəsin iradəsini könüllü surəmdə ifadə emmək**" prinsipinə söykənir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və Əmək Məjəlləsinə görə "**heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məjburlu edilməz**". Beləliklə: "**Əmək müqaviləsi işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, mərəflərin hüquq və vəzifələrini əks emdirən yazılı müqavilədir**". Müddəadan görüldüyü kimi əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işçi, yəni fərd, digər tərəfi isə müəssisə və ya onu təmsil edən işəgötürəndir. Mülkiyyət formasından, istehsal və ya qeyri istehsal sahəsi olmasından asılı olmayaraq bütün idarə, müəssisə və təşkilat iş qəbul etdiyi hər bir şəxslə əmək müqaviləsi bağlamağa borjlıdur. İşəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin bağlanılmasında qanunverijilikdə tərəflərə verilmiş hüquq və vəzifələr mühüm rol oynayır. Əmək Məjəlləsinin 9-ju maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları aşağıdakılardır:

- a) **sərbəsm surəmdə ixtisasına, sənəminə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;**
- v) **əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv emmək üçün işəgötürənə müraciət emmək;**
- j) **iş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanj əldə emmək məqsədi ilə qanunverijiliklə qadağan edilməyən, habelə əmək müqaviləsi üzrə mərəflərin öhdəliklərinə xələl gətməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;**
- ç) **həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb emmək;**
- d) **qanunverijiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;**
- e) **iş vaxtından armıq vaxtda işə jəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb emmək;**
- ə) **əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yemirməkdən imtina emmək, belə işləri, xidmətləri icra emdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqının verilməsini tələb emmək;**
- f) **mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişəm şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;**
- g) **qanunverijiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;**
- ğ) **müvafiq peşələr (vəzifələr), isməhsalamlar üzrə iş yerlərində qanunverijiliklə müəyyən olunmuş qısaltdılmış iş vaxtında çalışmaq;**
- h) **qanunverijiliklə müəyyən olunmuş həfmələrarası ismirahəm günlərindən ismifadə emmək;**
- x) **hər il bu Məjəllədə nəzərdə tutulmuş minimum müddəmdən az olmayan ödənişli əsas məzuniyyəmdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, məhsil məzuniyyəmlərindən ismifadə emmək;**
- ı) **peşə hazırlığını armırmaq, yeni ixtisası yiyələnmək və ixtisasını armırmaq;**
- ij) **əmək funksiyasının yerinə yemirməsi zamanı əmlakına və səhhəminə dəyən ziyanın ödənilməsini tələb emmək;**
- c) **işəgötürən mərəfindən qanunverijiliklə müəyyən olunmuş qaydada məjburi sosial siğorma olunmaq, habelə hər hansı başqa növ siğorma qaydalarından ismifadə emmək;**
- k) **qanunverijiliklə müəyyən edilmiş qaydada həmkarlar immifaqlarının, ijmimai birliklərin üzvü olmaq, habelə bu məşkilətlərin və ya əmək kollektivinin keçirdiyi məmillərdə, miminqlərdə, toplanmılarda və qanunverijiliklə qadağan olunmayan digər kümləvi mədbirlərdə işmirak emmək;**
- q) **əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət emmək və hüquqi müdafiə olunmaq;**

l) qanunverijiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzəşmələrlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinəmlərdən və güzəşmələrdən istifadə etməmək;
m) işsizliyə görə qanunverijiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatını almaq;
n) iş yeri, vəzifəsi (peşəsi), aylıq əmək haqqı və əmək münasibətləri ilə bağlı digər məlumatlar barədə işəgötürəndən müvafiq arayışlar almaq.

Göründüyü kimi Əmək müqaviləsinə görə işçinin əsas hüquqları genişdir. Əmək müqaviləsi işçilərə hüquqlar verməklə yanaşı onlar üzərinə vəzifələrdə qoyur. Bu vəzifələr aşağıdakılardır:

- a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vijdanla yerinə yetirmək;**
- b) əmək inamına və müəssisədaxili inam qaydalarına əməl etməmək;**
- j) əməyin məhlükəsizliyi normalarına əməl etməmək;**
- ç) işəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq;**
- d) dövlət sirlərini, habelə işəgötürənin kommersiya sirlərini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;**
- e) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmaq;**
- ə) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;**
- f) əmək qanunverijiliyinin məbləhlərinə əməl etməmək.**

Hər bir işçi və ya işçinin hüquqlarını müdafiə etmək üçün vəkil edilmiş nümayəndəli orqan Əmək müqaviləsi üzrə təkcə özünün və ya müdafiə etdiyi tərəfin hüquqlarını deyil, həm də qarşı tərəfin - işəgötürənin hüquq və vəzifələrini bilməlidir. Bu işçiyə və ya onun nümayəndəsinə özünün, yaxud müdafiə etdiyi tərəfin hüquqlarını effektiv şəkildə müdafiə üçün zəruridir.

Əmək Məjəlləsinə görə əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas hüquqları aşağıdakılardır

- **əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etməmək;**
- **bu Məjəllənin və əmək qanunverijiliyinə aid digər normativ hüquqi aktların məbləhlərini yerinə yetirmək;**
- **əmək müqavilələrini bu Məjəllədə nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydada pozmaq;**
- **kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etməmək;**
- **fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;**
- **işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;**
- **işçilərin əmək, maddi, sosial-məişəm şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri mədbirlər görmək.**

İşçilərin hüquqlarını pozan, əmək müqaviləsi üzrə öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən, habelə bu Məjəllənin tələblərinə əməl etməyən işəgötürən qanunverijiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir.

Qanunverijilikdə və Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalarda hər hansı başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əjnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər Respublika vətəndaşları ilə bərabər bütün əmək hüquqlarından istifadə edə bilərlər. Qanunverijilikdə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla əjnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına yol verilmir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsinə görə Əmək müqaviləsi yazılı surətdə bağlanılır və ən azı iki nüsxədən ibarət olur. Müqavilənin bir nüsxəsi işçiyə verilir. Müqavilə tərəflərin qarşılıqlı surətdə razılaşdırdığı və Əmək Məjəlləsində nəzərdə tutulmuş nümunəvi formaya uyğun olaraq bağlanılır. Məjəlləyə görə müqavilədə mütləq aşağıda göstərilən şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir.

- **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 ismirahəm vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək**

məzuniyyəminin müddəmi, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorma olunması;

- **mərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;**
- **mərəflərin müəyyən emdiyi əlavə şərtlər barədə məlumamdır.**

Müqavilənin şərtləri yalnız qanunverijilikdə hər hansı bir hal nəzərdə mumulduqda birmərəfli qaydada dəyişdirilə bilər. Əmək müqaviləsində işçilər üçün nəzərdə mumulan hüquqların və məminamların səviyyəsi azaldıla bilməz.

Əmək müqaviləsinin müddəmi

Azərbaycan Respublikasında işçi və işəgötürən münasibətlərində hazırki şəraitdə ən çox mübahisələrə səbəb olan hallardan biri də Əmək müqaviləsinin müddəti ilə bağlıdır. Bir çox hallarda işəgötürənlər Əmək Məjəlləsinin şərtlərini kobud surətdə pozaraq işçilərlə müddətli müqavilələr bağlayır, həmin müddət başa çatdıqdan sonra isə işçi ilə yenidən əmək münasibətlərinə girməkdən imtina edirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlamaq işəgötürənin öz mülahizələri ilə deyil, Əmək Məjəlləsində əks olunmuş şərtlərlə müəyyənləşir. Qanunverijilikdə bu müddətlər aşağıdakı şəkildə müəyyənlişir:

- **Əmək Müqaviləsi qabaqjadan müddəmi müəyyən edilmədən müddəmsiz və ya 5 ilədək müddəmə (müddətli) bağlanıla bilər.**
- **Əmək müqaviləsində onun hansı müddəmə bağlanması gösmərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddəmsiz bağlanmış hesab edilir.**
- **Müddəmi müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birmərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilər.**
- **Əmək funksiyasının yerinə yemirilməsi şərtlərinə görə işin və ya gösmərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqjadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddəmi müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.**

Göründüyü kimi müddətli əmək müqavilələri yalnız qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş xüsusi hallarda bağlanıla bilər. Məjəllədə bu hallar aşağıdakılardır:

- **işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəmi imirməsi, ezamiyyəmdə, məzuniyyəmdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəmi olaraq işə çıxması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən ijrasının zəruriyyəmi olduqda;**
- **məbii və iqlim şəraiminə və ya işin xüsusiyyəminə görə il boyu görülə bilməyən mövsümü işlərin yerinə yemirilməsi zamanı;**
- **işin həjminin və davamiyyəminin qısa müddətli olduğu məmir-mikinmi, quraşdırma, yeni mexnologiyanın məmbiqi və mənimsənilməsi, məjrübə-sınaq işlərinin aparılması, işçinin müxməlif işləri yerinə yemirmək bəjarığını yoxlamaq zəruriyyəmi olduğu, işçilərin sosial məsələlərinin həll edilməsi və bu qəbildən olan digər işlərin görüldüyü hallarda;**
- **müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyəmliliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdişlərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi mələb olunan (smackeçmə, ordinamoruq, inernamura, bakalavrlıq dövrləri) hallarda;**
- **işçinin şəxsi, ailə-məişəm vəziyyəmi ilə bağlı olan, o jümlədən işləməklə yanaşı məhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış mənməqəsində müvəqqəmi yaşadığı, pensiya yaşına çamanadək işləmək isməyi olduğu hallarda;**
- **müvafiq ijra hakimiyyəmi orqanının göndərişi ilə haqqı ödənilən ijmimai işlər görülərkən;**
- **bu Məjəllənin 6- jı maddəsinin "j" bəndində gösmərilən orqanlar ismisna olmaqla seçkili orqanlarda (məşkilamlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;**
- **mərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;**
- **bu Məjəllənin 46-jı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə mumulmuş qaydada işçilərlə briqada, işçi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;**
- **qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş digər hallarda.**

Bəzən işəgötürənlər, xüsusən də işçilərinin sayı çox olmayan xırda müəssisələrin işəgötürənləri müəssisənin stabil istehsalının olmamasını və bu səbəbdən müəssisənin bağlana bilmək ehtimalının mövjudluğunu əsas götürərək işçilərlə müddətli əmək müqaviləsi bağlayırlar. Bu hal qanunverijiliyə ziddir. Belə ki, müəssisənin bağlanması və istehsalın azalması səbəbindən ştatların azaldılması qanunverijiliklə başqa şəkildə tənzim olunur.

Müəssisənin mülkiyyətçisi, yaxud məşkilami-hüquqi forması dəyişən zaman əmək münasibətlərinin mənzimlənməsi

Digər bir hal isə müəssisənin mülkiyyətçisi, yaxud təşkilati hüquqi forması dəyişərkən baş verir. Mülkiyyətçi dəyişdikdə o işçilərin bir çoxunu işdən azad edir, yaxud onlara başqa şərtlərlə (bir çox hallarda əlverişli olmayan şərtlərlə) əmək müqaviləsi bağlamağı təklif edir. Belə hal Məjəllədə nəzərdə tutulmuş müddəalara ziddir. Əmək Məjəlləsinin 63-jü maddəsinə əsasən mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətləri aşağıdakı şəkildə tənzim olunur:

Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin mənzimlənməsi

1. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə bu maddənin ikinci hissəsində gösmərilən işçilərdən başqa qalan bütüm işçilərlə əvvəlki mülkiyyətçi arasında bağlanmış əmək müqavilələri və onların şərtləri yeni mülkiyyətçi mərəfindən qüvvədə saxlanılır. Bu işçilərin əmək müqavilələri müəyyən edilmiş qaydalara əməl edilməklə bu Məjəllənin 70, 73 və 75-jü maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla ləğv edilə bilər.

2. Yeni mülkiyyətçi mərəfindən müəssisənin işəgömrününün (rəhbərinin), onun müavinlərinin, baş mühasibin və bilavasimə idarəemmə funksiyasını yerinə yemirən digər smrukmur bölmələrin rəhbərlərinin əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar olaraq bu Məjəllənin 68-jü maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam verilə və ya bu Məjəllənin 56-jü maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.

3. Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgömrən mərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəmi və hüququndan sui-ismifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını ijrə etmə bəjarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyəminə xələf gəmirə bilən sərişməsizliklərini aşkara çıxarmadan onların əmək müqavilələrinin kümləvi şəkildə ləğv edilməsi yolverilməzdir. Yeni mülkiyyətçi və ya işəgömrən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövjud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyəmini sərbəsm surəmdə həyama keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin ammesmasiyasını keçirməklə müəyyən emməlidir.

Azərbaycan üçün xarakterik olan digər bir hüquq pozuntusu isə hər hansı bir müəssisə, idarə, təşkilat və ya sahənin təşkilati-hüquqi formasının dəyişməsi ilə baş verir. Məsələn Dövlət Vergi Müfəttişliyinin adı və qismən də təşkilati-hüquqi forması dəyişdirilərkən işəgötürən bunu əsas götürərək işçilərin bir çoxu ilə əmək müqaviləsinə xitam verdi, digərləri ilə isə yeni əmək müqavilələri bağlandı. Bu hal da qanunverijiliyə ziddir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklər edilməsi neçə həyama keçirilir

Əmək Məjəlləsi Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilmə qaydasını da müəyyən etmişdir.

Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası.

1. Əmək müqaviləsi bu Məjəllənin 54-jü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraiminin şərtləri, habelə mərəflərin razılaşdırdıqları əlavə şərtləri, işçinin əmək funksiyası və mərəflərin öhdəlikləri gösməriləməklə fərdi qaydada bağlanılır.

2. Əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin gösmərilməsi (mikinmi – məmir, yükləmə boşalmma, məişəm, mijarəm, əkin – biçin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu mərəfindən kollektiv halında həyama keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanması kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işəgömrənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.

3. Kollektiv əmək müqaviləsi bağlanan hallarda işəgömrən kollektivin hər bir üzvü qarşısında bu Məjəllə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yemirməlidir. Kollektiv əmək müqaviləsinə yalnız bu Məjəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və müəyyən edilmiş qaydada xitam verilir.

4. Əmək müqaviləsi on beş yaşına çammiş fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa gömürənlərdən, qəyyumlarından birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.

5. *Bu Məjəllənin 43-jü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə mumulmuş şərtlərdən hər hansı biri gösmərlmədən bağlanmış əmək müqaviləsi mərəflərdən birinin məşəbbüsü ilə emibarsız hesab edilə və ya yenidən mərmib edilməsi mələbi qoyula bilər. Həmin şərm (şərmərin) əmək müqaviləsində gösmərlmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgömürən mərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda mərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada mərmib edildiyi gündən emibarlı hesab olunur.*

6. *Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız mərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Həjmjə çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil emmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən mərmib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda mərmib edilib məsdiqlənirlər.*

İşçi əmək müqaviləsi bağlayarkən onun təqdim etdiyi sənədlər əmək kitabçası və şəxsiyyəti təsdiq sənədidir. Bununla belə, məjburi köçkünlər, qaçqınlar, əjnəbilər, vətəndaşlığı olmayan şəxslər ilə əmək müqaviləsi əmək kitabçasını təqdim etmədən də bağlanıla bilər.

İlk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan şəxslərdən əmək kitabçası tələb olunmur. Məjəlləyə görə “ Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşə hazırlığının və ya təhsilin olması zəruri sayılan hallarda işəgötürənin təhsili barədə müvafiq sənəd təqdim edilir.”

Xüsusi iş şəraiti olan yerlərdə işçidən sağlamlıq haqqında tibbi arayış da tələb olunur. Qanunverijilikdə nəzərdə tutulmamış sənədlərin tələb edilməsi qadağan olunur.

Yadda saxlamaq lazımdır ki, işə qəbul olunmaq üçün işçinin müəssisənin yerləşdiyi yaşayış məntəqəsində qeydiyyatda olub - olmaması heç bir əhəmiyyət kəsb etmir. Əmək Məjəlləsinə görə əmək müqaviləsi, əgər müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa imzalandığı andan qüvvəyə minir.

Müsabiqə yolu ilə vəzifə mumarkən əmək müqaviləsi nejə bağlanılır

Müəyyən iş yerləri, yaxud vəzifələr vardır ki, həmin iş və vəzifələrin tutulması müsabiqə yolu ilə həyata keçirilir. Təbii ki, müsabiqə yolu ilə işə qəbul və belə şəxslərin vəzifədən azad edilməsi digər hallardan xeyli fərqlənir. Belə müəssisələrdə işə qəbul bir qayda olaraq işəgötürənin elan etdiyi müsabiqədən sonra həyata keçirilir. Eyni zamanda, müsabiqənin keçirilmə şərtlərini və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydaları müvafiq ijra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydalara uyğun həyata keçirilir. “ Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması bir qayda olaraq elm, təhsil müəssisələrində elmi-pedoqoci fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir.”

Əmək Məjəlləsinə görə “ Müvafiq vəzifəni tutmaq üçün elan olunmuş müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən öz mülahizəsinə görə müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlayır.” Müsabiqə yolu ilə vəzifə tutmuş şəxslə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı hər hansı bir istisnaya yol vermədən qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilir.

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəminin müəyyən edilməsi

Qanuna uyğun olaraq işəgötürən əmək müqaviləsi bağladığı və işə qəbul etdiyi işçi üçün sınaq müddəti təyin edə bilər. Sınaq müddəti “işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını ijra etmək bəjarlığını yoxlamaq məqsədi ilə ” müəyyən edilir. Sınaq müddəti işçinin faktiki işlədiyi günlər üzrə müəyyən olunur və işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, iş yerində orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir. Sınaq müddətini işəgötürən müəyyən edir, lakin bu müddət üç aydan artıq ola bilməz. İşəgötürən işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən sınaq müddəti müəyyən etməyə də bilər.

Həddi-buluğa çatmayan, habelə vəzifəni müsabiqə yolu ilə tutan işçilərə sınaq müddəti tətbiq edilmir. Sınaq müddəti başa çatanaqək tərəflərdən biri üç gün əvvəldən xəbər verməklə əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bununla belə sınaq müddətində işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verirsə, onda o işçinin sınaqdan çıxma bilməməsini əsaslandırmalıdır.

İşəgötürən Əmək Məjəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün zəruri əmək şəraitini yaratmalıdır. Əmək şəraitinin şərtləri yalnız qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydalara uyğun olaraq dəyişdirilə bilər. İşçilərin əsas iş yerlərində, həm də digər iş yerlərində əvəzçilik qaydası ilə işləyə bilər.

İş yerlərinin ammesmasıyası

İş yerlərində əmək mübahisələri və kütləvi pozuntuları yaradan faktorlardan biri də iş yerlərinin attestasiyasıdır. İşəgötürənlər bir çox hallarda iş yerlərinin attestasiyası bəhanəsi ilə işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verirlər. İş yerlərinin attestasiyası iş yerlərində əməyin mühafizə tədbirlərinin təmin olunması, istehsal sanitariyasının, gigiyenasının vəziyyətini müəyyən etmək məqsədi ilə həyata keçirilir.

Bəs hansı işçilər və hansı şərtlər daxilində işçilərin attestasiyasını keçirmək olar? Əmək Məjəlləsinə görə “ yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışmış işçilər attestasiyadan keçirilə bilər.” Attestasiyadan keçən işçini növbəti dəfə yalnız üç ildən sonra attestasiyadan keçirmək olar.

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİ

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsinə uyğun olaraq həyata keçirilməlidir. Qanunverijiyə görə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün aşağıdakı əsaslar vardır:

?Tərəflərdən birinin məşəbbüsü ilə əmək münasibətlərinə xitam verilməsi.

İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası Əmək Məjəlləsinin 69- ju maddəsində əks olunub.

Maddə 69.

- 1. İşçi bir məqvim ayı qabaqjadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər.**
- 2. Ərizə verildiyi gündən bir məqvim ayı bimdikdən sonra işçi işə çıxmaq və son haqq-hesabının aparılmasını mələb etməklə hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin mələblərini yerinə yemirməyə borjlıdur.**
- 3. İşçi yaşa, əlilliyə görə məqaudə çıxdıqda, məhsilini davam emdirmək üçün müvafiq məhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda və qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş digər hallarda ərizəsində gösmərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.**
- 4. Əmək müqaviləsinə ləğv etməklə barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəmi bımənədək ismədiyi vaxt ərizəsini geri gömürə və ya onu emibarsız hesab etməklə barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin gömürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri gömürmək və ya onu emibarsız hesab etməklə barədə edilən mürəjəmin hüquqi qüvvəsi yoxdur.**
- 5. İşçi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq ismədiyi günü gösmərmiyibse, xəbərdarlıq müddəmi bımənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.**
- 6. İşçi məzuniyyət hüququndan isməfadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyəmin verilməsi və məzuniyyət müddəminin qurmardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəmi bımənədək bu maddənin dördünjü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri gömürə və ya onu emibarsız hesab etməklə barədə işəgötürənə yazılı mürəjəmin edə bilər. Bu halda işçinin xahişi məmin edilməlidir.**
- 7. İşəgötürən mərfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsinə ləğv etməyə onu məjbur etməklə qadağandır.**

İşəgötürən aşağıdakı əsaslara görə əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər:

- müəssisə ləğv edildikdə;
- işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;
- peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə.

Yuxarıda biz iş yerlərinin attestasiyası haqqında məlumat vermişdik. İşçinin tutduğu vəzifəyə uyğun olmamasını müəyyən edən orqan Attestasiya Komissiyasıdır.

- işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud

Əmək Məjəlləsinin 72-ji maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda. İşəgötürənlər bu müddəada əks olunmuş hüquqlarından bir qayda olaraq sui-istifadə edirlər və bəzən kiçik bir pozuntuya görə Əmək Məjəlləsinin bu müddəasını əsas götürərək işçi ilə əmək münasibətlərinə son qoyurlar. Əslində isə Əmək Məjəlləsinə görə bu müddəada əks olunmuş əsasla əmək müqaviləsinin "ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızlıqla əmək funksiyasını, vəzifə borjunu (öhdəliklərini) yerinə yetirmədiyinə görə müvafiq iş yerində işin, istehsalın, əmək və işin intizamının normal ahəngi pozulmuş olsun və ya mülkiyyətçinin, işəgötürənin, habelə əmək kollektivinin (onun ayrı-ayrı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafələrinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun." Əgər işçinin əmək intizamını pozması, məsələn işə gejkməsi, gəlməməsi belə bir ziyanla nətiyənlənməmişdirsə, onda işəgötürənin əmək müqaviləsinə xitam verməsi əsassızdır və belə olduqda işçi fərdi əmək mübahisəsi zəminində öz hüquqlarının bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia verə bilər.

? Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün digər əsas əmək müqaviləsinin müddəminin qurmarmasıdır.

1. Məjəlləyə görə "Müddəmli əmək müqaviləsi" nin müddəmi qurmardıqda xitam verilir. Müddəmli əmək müqaviləsində gösmərilən müddəm qurmardıqda əmək münasibətləri davam emdirilərsə və müddəm bimdikdən sonrakı bir həfmə ərzində mərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini mələb emməzsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddəmə uzadılmış hesab olunur.

2. İşçinin müəyyən üzürlü səbəbdən (xəsmələnməsi, ezamiyyəmdə, məzuniyyəmdə olması, habelə bu Məjəllənin 179-ju maddəsində nəzərdə mumulan iş yeri və orma əmək haqqı saxlandığı hallarda) iş yerində olmadığı dövrdə müddəmli əmək müqaviləsinin müddəmi qurmardığı hallarda həmin müqaviləyə işçi işə çıxdıqdan sonra işəgötürənin müəyyən emdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir məqvim həfməsi keçməmiş xitam verilə bilər.

? Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi əsaslardan biridə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ola bilər. Əmək şəraitinin şərtləri dəyişdirilərkən işəgötürən işçini ən azı bir ay əvvəl xəbərdar etməlidir. İşçi yeni əmək şəraitində işi davam etdirmək istəmədikdə işəgötürən ona başqa vəzifələr təklif etməlidir. Bu hal da mümkün olmadıqda onunla əmək münasibətlərinə xitam verilə bilər. Burada qeyd etmək lazımdır ki, işəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirən zaman belə dəyişiklik azı 50 nəfər işçisi olan müəssisənin işçilərinin on faizindən çoxunu əhatə edirsə, onda o müvafiq işin orqanına rəsmi məlumat verməlidir. Göründüyü kimi, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi üçün də müəyyən məhdudiyətlər vardır.

? Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi, həmin müəssisədə işləyən müəyyən işçilərlə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam vermək üçün əsas verə bilər. Məjəlləyə görə Yeni mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin işəgötürəninin (rəhbərinin), onun müavinlərinin, baş mühasibin və bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələrin rəhbərlərinin əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar... xitam verilə, yaxud... onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.

? Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas verə biləjək digər bir hal mərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallardır. Bu hallar aşağıdakılardır:

- işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;
- əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışın işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;
- qanunverijiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;
- işçinin azadlıqdan məhrum edilməyə, azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə (islah işlərinin iş yerində çəkilməsi istisna edilməklə), müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etməyə və yaxud vəzifədən çıxartma jəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;
- məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə;
- işçi vəfat etdikdə.

Əgər qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi işinə bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə mürəjət edərsə və məhkəmə tərəfindən iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi

haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, onda işəgötürən tərəfindən məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) dərhal icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə bu Məjəllənin 71-ji maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər.

? Tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən əmək müqaviləsinə xitam verməyin digər hallarını da müəyyən edə bilərlər. Belə hallar qanuna görə aşağıdakılar ola bilər.

- tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyi;
- əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;
- işin və ya göstərilən xidmətlərin həjminin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məjburi öhdəlik götürməsi;
- bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şərəf və ləyaqətini alqaldan, bu Məjəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırılmağa yönəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər. Əmək müqaviləsinə yalnız Məjəllədə əks olunmuş əsaslar olmadan işçi ilə əmək münasibətlərinin ləğv edilməsi qanunsuzdur.

Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilər üçün nəzərdə tutulan təminatlar.

İşəgötürən işçilərin sayının azalması, yaxud ştatlarının ixtisarı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə ləğv edərək işçini iki ay əvvəldən rəsmi surətdə xəbərdar etməlidir. Həmin müddət ərzində işçi həftədə ən azı bir iş günü vəzifələrini icra etməkdən azad edilməlidir ki, o həmin günlər iş axtara bilsin.

Müəssisənin ləğvi və ya şmamların ixmisarı zamanı işçilərin məminamları

Müəssisənin ləğvi və ya işçilərin sayının azaldılması və şmamların ixmisarı zamanı sərbəsləşdirilən işçilərə

- **orma əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxma müavinəmi və işdən çıxdığı gündən yeni işə düzələn gündək ikinci və üçüncü aylar üçün orma əmək haqqı ödənilir.**
- **əmək şəraiminin şərtlərinin dəyişdirilməsi, işçinin hərbi, yaxud almernamiv xidmətə çağırılması, habelə işçinin xəsmələnməsi bu səbəbdən almı aydan armıq işə çıxmaması səbəbindən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçiyə orma aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinəm ödənilməlidir.**
- **işçinin vəfam emməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilərkən vəfam edənin vərəsələrinə orma aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinəm verilir.**

İxmisar zamanı işdə saxlanılmağa üsmünlüyü olan şəxslər

İşçilərin ixtisarı zamanı ixtisasın (peşəsinin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan şəxslər işdə saxlanılırlar. Belə işçilərin arasından seçim etmək zərurəti yarandıqda isə üstünlük

-şəhid ailəsinin üzvlərinə;

-müharibə işmirakçılara;

-əsgər və zabimlərin arvadına (ərinə);

-öhdəsində iki və daha çox 16 yaşadək uşağı olanlara;

-həmin müəssisədə əmək şikəsmliyi almış və ya peşə xəsməliyinə mumulmuşlara;

-məjburi köçkün və qaçqın smamusu olan şəxslərə;

-kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə mumulan digər şəxslərə verilir.

Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan edilən işçilər və hallar

- **hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların;**

- **yeganə qazanj yeri işlədiyi müəssisə olub, məkməb yaşına çammamış uşağını məkbaşına böyüdən işçilərin;**

- **əmək qabiliyyəmini müvəqqəmi imirən işçilərin;**

- ***həmkarlar ittifaqları məşkilalarının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması məqamına görə;***
- ***məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda işmirak emdiyi müddət ərzində işçilərin Əmək Məcəlləsinin 70-ji maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.***

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞLƏR

Kollektiv müqavilə və saziş anlayışı

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi Kollektiv müqavilə və kollektiv sazişə aşağıdakı anlayışları verir:

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ - işəgötürənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları məşkilalarının arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri mənzimləyən müqavilədir.

KOLLEKTİV SAZİŞ - müvafiq ijrə hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək, şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun məmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair mərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

Beləliklə, kollektiv müqavilələr və sazişlər geniş mənada ikitərəfli və ya çoxtərəfli maraqların danışıqlar vasitəsi ilə uzlaşdırılması, dar mənada isə işəgötürənlə işçilərin nümayəndəli orqanı-həmkarlar ittifaqları arasında əmək haqqı, əmək şəraitinin müəyyənləşdirilməsinə xidmət edən və ijrəsi məcburi olan sənəddir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin bir bölməsi və ya dörd fəslə kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilə və sazişlərin yerinə yetrilməsinə nəzarət və s. məsələləri əhatə edir.

Azərbaycan Respublikasının digər qanunverijilik aktlarında, o cümlədən "***Həmkarlar ittifaqları haqqında***" Azərbaycan Respublikası qanununda da kollektiv müqavilələr və sazişlər, onların bağlanılmasında həmkarlar ittifaqlarının hüquqları haqqında bir sıra müddəalar mövjudur.

Kollektiv müqavilə və sazişlərlə bağlı həyata keçirilən tədbirlər

Kollektiv müqavilələr və sazişlərlə bağlı həyata keçirilən tədbirlər əsasən üç mərhələyə bölünür:

? Tələblərin müəyyənləşdirilməsi və danışıqlar mərhələsi.

?Danışıqların nəmişində hazırlanmış birgə layihənin müzakirəsi və onun imzalanaraq qüvvəyə minməsi.

Müqavilə şərtlərinin ijrəsi və onun həyata keçirilməsi

Əmək Məcəlləsi kollektiv müqavilələrin və sazişlərin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetrilməsinin aşağıdakı prinsiplərini müəyyənləşdirir:

- ***Tərəflərin hüquq bərabərliyi.***

Bu prinsip olduqca aktualdır. Hazırda Azərbaycanda kollektiv müqavilə və sazişlərin əhəmiyyətini azaldan başlıca səbəblərdən biri də işəgötürənin həmkarlar ittifaqlarına nisbətən fərqli imkan və hüquqlara malik olmasıdır. Əmək Məcəlləsi bir sıra hallarda həmkarlar ittifaqlarının işəgötürəndən asılı vəziyyətə düşməsinə hüquqi yol açır. Tərəflər qarşı-qarşıya müstəqil və bərabər tərəflər kimi oturmalı və kollektiv danışıqlar aparmalıdır.

- ***Kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində mərəflərin müsməqilliyi və könüllülüğü.***

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi Azərbaycanda həmkarlar ittifaqlarının əksəriyyəti müstəqil deyildir və işəgötürəndən asılıdır. Bu səbəb kollektiv danışıq aparmaq və sərbəst olaraq tərəf kimi müqavilə bağlamaq imkanını heçə endirir və müqavilə bir tərəfin-işəgötürənin diktəsi altında bağlanılır. Hətta müqavilədə əks olunmuş kiçik imkanların verilməsi də işəgötürənin istəyindən asılı olur.

- ***Obyektiv səbəblərdən məmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi.***

İşəgötürənin imkanı daxilində olmayan tələblərin müqavilədə əks olunması əhəmiyyətsizdir. Odur ki, işçilərin adından çıxış edən həmkarlar ittifaqları müəssisə haqqında və onun maliyyə imkanları haqqında tam təsəvvürə malik olmalıdır.

- **Öhdəliklərin ijasına məminəm.**

Təəssüf ki, Azərbaycanda mövcud olan bir çox müəssisə və təşkilatlarda kollektiv müqavilələrdə əks olunmuş şərtlər işəgötürən tərəfindən sonradan yerinə yetirilmir. Bu isə götürülmüş öhdəliyin ijasının təminatlız olmasından xəbər verir.

- **Qanunverijiliyin mələblərinə əməl edilməsi.**

Kollektiv müqavilə və sazişlər qanunda əks olunmayan lakin ona zidd olmayan əlavə hüquq və imtiyazları özündə əks etdirə bilərlər və işçilər adından çıxış edən tərəf bunun üçün mübarizə aparmalıdır. Bununla belə bu əlavə hüquq və imtiyazlar qanunlara zidd olmamalıdır.

- **Öhdəliklərin ijasına nəzərəm və ija edilməsinə görə məsuliyyəmə.**

Qanunverijilikdə öhdəliklərin ijasından imtina üçün maddi məsuliyyət nəzərdə tutulmuşdur. Bununla belə bir çox hallarda həmkarlar ittifaqları məsələsini qaldırmırlar və nəticədə öhdəlik yerinə yetirilməmiş qalır.

Əmək məjəlləsinə görə kollektiv danışıqlar aparmaq hüququna bir tərəfdən işəgötürənlər, müvafiq ija hakimiyyəti orqanları və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları, digər tərəfdən isə əmək kollektivi, həmkarlar ittifaqları, həmkarlar ittifaqlarının respublika birlikləri malikdir.

Məjəlləyə görə kollektiv danışıqlara başlamaq üçün tərəflərdən birinin yazılı xəbərdarlığı bundan sonra paritet əsaslarla müştərək komisiyanın yaradılmasıdır.

Tərəflər danışıqlar aparmaq üçün komisiyaya zəruri məlumatları beş gün müddətində təqdim etməyə borjlıdur.

Kollektiv danışıqların iştirakçısı olan şəxslər danışıqların aparıldığı dövr üçün orta aylıq əmək haqları saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının ijasından azad edirlər. Danışıqların aparılması ilə əlaqədar çəkilən xərjləri işəgötürən ödəyir. Kənardan dəvət edilən şəxslərin (ekspert, mütəxəssis və s.) əmək haqqını onu dəvət edən tərəf ödəyir. Danışiq aparan şəxslər üçün Əmək Məjəlləsində digər təminatlar da nəzərdə tutulur.

Kollektiv müqavilə bağlamaq üçün təşəbbüs bir qayda olaraq müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən irəli sürülür. Bunun əsas səbəbi odur ki, kollektiv müqavilə işəgötürəndən çox işçilər üçün zəruridir. Müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda bu təşəbbüsü əmək kollektivinin vəkil etdiyi orqan irəli sürür. Kollektiv müqavilənin layihəsi əmək kollektivinin ümumi yığıncağında (konfransında) müzakirə nəticəsində qəbul olunur. Müəssisələrdə kollektiv müqavilənin tərəfləri bir tərəfdən işəgötürən, digər tərəfdən isə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaxud əmək kollektividir.

Kollektiv müqavilənin layihənin hazırlanması və bağlanması üçün müəyyən qaydalar və müddətlər tərəflər tərəfindən razılaşıdırılaraq rəsmiləşdirilir. (Bir qayda olaraq bu birgə qərar "Əmr-qərar" adlanır.) Tərəflər layihə hazırlamaq üçün müştərək komissiya, yaxud işçi qrupu yaradırlar. Komissiya, yaxud işçi qrup daxil olan təkliflər və əvvəljədən danışıqlar nəticəsində razılaşıdırılmış şərtlər əsasında layihəni hazırlayaraq tərəflərə təqdim edir. Tərəflərin son araşdırmasından və layihəyə baxışından sonra tamamlanmış variant əmək kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) müzakirəsinə, təsdiqinə verilir. Yığıncaq (konfrans) əmək kollektivi üzvlərinin (nümayəndələrinin) yarından çoxu iştirak etdikdə səlahiyyətli hesab edilir. Yığıncağın (konfransın) təşkili üçün zəruri olan bütün texniki işlər və xərjlər işəgötürənin üzərinə düşür.

Ümumi yığıncaq (konfrans) layihəni təsdiq etmədikdə tərəflərin yaratdığı işçi qrup 15 gün ərzində, yaxud tərəflərin razılaşıdığı digər müddət ərzində layihəni yenidən işləyir və yığıncağın (konfransın) müzakirəsinə və təsdiqinə təqdim edir. Müqavilə yığıncaq (konfrans) iştirakçılarının səs çoxluğu ilə qəbul olunmalıdır. Yığıncaqda təsdiq olunmuş müqavilə üç gün müddətində imzalanır.

Kollektiv müqavilənin məzmunu və qüvvəsi

Kollektiv müqavilənin məzmununu bir qayda olaraq tərəflər müəyyənleşdirir. Bununla belə Əmək Məjəlləsi müqavilənin məzmununu müəyyənleşdiren məsələ və öhdəlikləri əks etdirir.

Maddə31 Kollektiv müqavilənin məzmunu.

1.Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.

2.Kollektiv müqaviləyə bir qayda olaraq aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir;

- a) müəssisənin ismehsal və iqtisadi fəaliyyəminin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
 - b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinəmlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
 - j) qiymətlərin armımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının mənzimlənmə mexanizmi;
 - ç) məşğulluq, kadr hazırlığı və ixmiasarmırma, işçilərin sərbəsləşdirilməsi şərtləri;
 - d) iş və ismirahəm vaxtı, məzuniyyətlərin müddəmi haqqında şərtlər;
 - e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişəm xidmətlərinin, sosial mə'minamlar və güzəşmlərin müəyyən edilməsi;
 - ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;
 - f) qadınların, 18 yaşına çammamış işçilərin əmək şəraiminin yaxşılaşdırılması;
 - g) əmək mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə mə'minamların müəyyən edilməsi;
 - ğ) əmək vəzifələrini yerinə yemirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;
 - h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyəm qaydası;
 - x) işçilərin mibbi və sosial sığormasının üsmün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;
 - ı) işəgömrənin məşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar immifaqı məşkilamı ilə razılaşmalar aparılması;
 - İ) işçilərin ekoloci məhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;
 - c) həmkarlar immifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzvlük haqqının mumulması, habelə həmkarlar immifaqları məşkilamina nizamnamə fəaliyyəmini səmərəli məşkil emmək üçün digər zəruri şəraimin yaradılması;
 - k) kollektiv mübahisələrin mənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;
 - q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yemrilməsinə nəzarəm;
 - l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə mərəflərin məsuliyyəmi;
 - m) əmək və İjra İnzamının möhkəmləndirilməsi üçün mədbirlər;
- 3. Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla, digər, o jümlədən bu Məjəllədə nəzərdə mumulduğundan daha güzəşmli əmək və sosial-iqdisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyam və ezamiyyə xərjlərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəşmli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşm və əvəzlər) nəzərdə mumula bilər.**
- 4. Bu Məjəllədə və digər normativ hüquqi akmlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə mumulmuş müddəaların kollektiv müqavilədə əks emdirilməsi məjburidir.**

Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğı müddət və ona vaxtıdan qabaq xitam verilməsi qaydaları Əmək Məjəlləsinin 32-ji maddəsi ilə tənzim olunur.

Maddə 32 Kollektiv müqavilənin qüvvəsi

- 1. Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddəmə bağlana bilər.**
- 2. Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə gösmərilən gündən qüvvəyə minir.**
- 3. Müəyyən olunmuş müddəm qurmardıqdan sonra kollektiv müqavilə, yenisi bağlananadək qüvvədə olur.**
- 4. Müəssisənin mülkiyəmçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə məşkilami-smrukmur dəyişikliklərin edilməsi, eləje də həmkarlar immifaqı məşkilamının fəaliyyəminə ximam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin imrilməsinə səbəb olmur.**
- 5. Müəssisənin mülkiyəmçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddəmində qüvvədə qalır. Bu müddəm ərzində mərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkinə qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara başlamalıdır.**
- 6. Müəssisə qanunverijiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğı halda, kollektiv müqavilə bütün ləğvemmə müddəmi ərzində qüvvədə olur.**
- 7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o jümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.**

Bəzən kollektiv müqaviləyə hansisa əlavənin və dəyişikliyin edilməsi zərurəti ortaya çıxır. Məjəlləyə görə bu əlavə və dəyişikliklər yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə və müqavilədə göstərilən qaydada həyata keçirilir. Əgər müqavilədə əlavə və dəyişikliyə dair qayda müəyyən olunmayıbsa, onda əlavə və

dəyişikliklərdə müqavilənin bağlanması qaydalarına uyğun və Məjəllədə əks olunmuş qaydada həyata keçirilir.

Kollektiv danışıqları aparmaq və kollektiv müqavilələri bağlamaq nə qədər çətin və mürəkkəbdirsə, onun icra olunması və həyata keçməsi daha mürəkkəbdir. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, Azərbaycanada əksəriyyət hallarda bağlanmış müqavilələrdəki öhdəliklər yerinə yetirilmir. Bağlanmış müqavilənin həyata keçirilməsini təmin etmək üçün onun icrasına nail olmaq ilk növbədə həmkarlar ittifaqlarının işidir. Həmkarlar ittifaqları öhdəliyi yerinə yetirməyən işəgötürəndən öhdəliyin yerinə yetirilməsini tələb etmək və kollektiv mübahisəyə başlamaq hüququna malikdir.

Əmək Məjəlləsi kollektiv müqavilələrin yerinə yetirilməsinə nəzarət, həmçinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanına həvalə etmişdir. Bundan əlavə kollektiv müqavilədə müəyyən olunmuş müddətlər müəyyənləşdirilməlidir və bu müddət ildə bir dəfədən az olmamalıdır ki, tərəflər kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı əmək kollektivinə hesabat versin.

Kollektiv sazişin məzmunu və qüvvəsi

Kollektiv müqavilələr müəssisədaxili əmək münasibətlərinin tənzimlənməsindəki rolu nə qədər böyükdürsə kollektiv sazişlərin də əhəmiyyəti bir o qədərdir. Bununla belə kollektiv sazişlər əhatə dairəsinə görə daha genişdir və daha qlobal problemləri əhatə edir. İşçilərin sosial-iqtisadi hüquqları ilə bağlı elə məsələlər vardır ki, o artıq müəssisə çərçivəsindən kənara çıxır. Bu tipli məsələlər kollektiv sazişlər vasitəsi ilə həll olunur. Kollektiv sazişlər həm də müəssisədaxili əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində iştirak edə bilər. Məhz bu səbəblərdən kollektiv sazişlər olduqca əhəmiyyətlidir. Əmək Məjəlləsinə görə "Münasibətlərin tənzimlənməsindən asılı olaraq aşağıdakı kollektiv sazişlər bağlana bilər:

? ***Baş Kollektiv Saziş***-Respublikada sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşdırılmasının ümumi prinsiplərini müəyyən edir;

? ***Sahə (marif) Kollektiv Sazişi***-müvafiq sahənin sosial-iqtisadi inkişafı istiqamətlərini, peşə qrupları, sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti və əmək haqqı, sosial təminatları müəyyən edir;

? ***Ərazi (rayon) Kollektiv sazişi***-ərazi xüsusiyyətləri ilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyənləşdirir"

Kollektiv sazişin bağlanması hazırlıq kollektiv müqavilədə olduğu kimi müştərək komissiyanın yaradılması yolu ilə həyata keçirilir.

Kollektiv sazişin məzmununda əsasən hansı müddəaların əks olunmasına dair tələblər Əmək Məjəlləsinin 38-ji maddəsində əks olunub.

Maddə 38 Kollektiv sazişin məzmunu

1. Kollektiv sazişin, məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:

a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və məsərrüfəm fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması mədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;

v) orma əmək haqqının armım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun mə'min edilməsi;

j) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələr (dövlət mərfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərtlə) məbləğinin müəyyən edilməsi;

d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri mədbirlərin həyata keçirilməsi;

e) məşğulluğa kömək gösməriməsi;

f) məsərrüfəmçiliğin mürəqqi forma və üsullarının inkişaf emdirilməsi;

g) müəssisələrdə qabağjil mexnika və mexnologiyasının, elmi-mexniki mərəqqinin digər nailiyyəmlərinin məmbiqi;

ğ) mələbama uyğun və rəqabəm qabiliyyəmlə məhsulların ismehsalı;

h) ekoloci məhlükəzliyin mə'min edilməsi;

x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kümləvi surəmdə işdən azad edilməsi hallarından immina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləmək mədbirlərin görülməsi;

ı) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafəsi üzrə xususi mədbirlərin görülməsi;

i) əillərin, gənjlərin (yeniyemmələrin) əməyindən ismifadə emməklə əlavə iş yerləri yaranan müəssisələrə güzəşmlərin müəyyən olunması;

c) əmək inimizamının məmin edilməsi.

Kollektiv Saziş bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər. Kollektiv sazişə əlavə və dəyişikliklərin

edilmə qaydası sazişdə müəyyən olunmuş qaydada, sazişdə qayda müəyyən bsa onda Kollektiv Sazişin yerinə yetrilməsi ilk növbədə sazişin tərəfi olan həmkarlar ittifaqını daha çox maraqlandırmalıdır. Odur ki, həmkarlar ittifaqı onun ijrasi  c n ciddi nəzarəti həyata keçirməli, müqavilə tərəfi olan müvafiq ijrə orqanı, yaxud i eg t r nl rin ijtimai birliyi qəbul olunmuş öhdəliklərə əməl etmədikdə qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş təzyiq vasitələrindən istifadə etməlidir. Kollektiv sazişin yerinə yetrilməsinə, həmçinin müvafiq ijrə hakimiyyəti də nəzarət etməlidir.

İŞ VAXTI

İş vaxtı anlayışı

 mək Məjəlləsi iş vaxtına aşağıdakı anlayışı verir: ***“Tam iş vaxtı-müddəmi bu Məjəllədə nəzərdə mumulmuş h fm lik v  gündəlik iş saamları ərzində işçilərin əmək funksiyasını yerinə yemirməsi  c n müəyyən edilmis zamandır.”***

Bel l kl  iş vaxtı dedikdə - hər hansı müəssisədə işçinin əmək fəaliyyətinə s rf etdiyi vaxt başa düşülür.

Azərbaycan Respublikasının  mək Məjəlləsinə görə iş gününün uzunluđu səkkiz saatdan artıq ola bilməz;

Həftəlik iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq ola bilməz;

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

İstehsalın, işin, xidmətin v  əmək  r aitinin xarakterindən asılı olaraq i eg t r n və ya müvafiq ijrə hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti  r ivəsində altıg nl k (altı gün ərzində ümumi iş saati 40 saatdan artıq olmamaqla) iş həftəsi müəyyən edə bilər. Bu zaman 40 saatlıq iş həftəsi  c n gündəlik iş saati 7 saatdan, 36 saatlıq (məsələn, yeraltı işlər) iş həftəsində gündəlik iş 6 saatdan, 24 saatlıq iş həftəsi  c n gündəlik 4 saatdan çox olmamalıdır.

İş günü dedikdə qanunverijilikdə sumka ərzində müəyyən olunmuş iş vaxtı nəzərdə mumulur.

İş recimi hər bir m  ssisenin daxili qaydalarına uyğun olaraq lokal normativ aktlarla t mzml nir. İşçilər  c n nəzərdə tutulan iş recimi ilə m  ssisenin iş recimi ayrı-ayrı anlayışlardır. Odur ki, müəssisələrdə istehsal və iş prosesinə uyğun olaraq bütün işçilər  c n vahid iş recimi, yaxud fərqli iş recimləri müəyyən oluna bilər.

Bir qayda olaraq iş yerlərində aşağıdakı iş recimləri tətbiq olunur.

Çox N vbəmi iş recimi: Belə iş recimləri zamanı bir qayda olaraq işçilər iş ayı ərzində hər həftə bir iş n vbəsidir, yaxud iş həftəsi ərzində müxtəlif n vbələrd  işləyirlər. Bununla belə iş recimi mövjud olan müəssisələrdə müəyyən peşələr üzrə işlər yalnız bir növbə ərzində həyata keçirilir.

İş Vaxtı b l n n iş qrafiki: Belə iş recimində sutka ərzində müəyyən kateqoriya işçilərin iş vaxtı hissələrə bölünür. Belə b lg l r zamanı sutka ərzində iş vaxtının ümumi m jmusu qanunverijiliklə bir iş günü  c n olunan saatlardan çox olmamalıdır.

Uyğunla dırılmış iş recimi: Belə iş reciminin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, belə recimd  iş vaxtının bir hissəsi “fiksə olunmuş” vaxtdan, digər hissəsi isə “dəyişkən” (uyğunlaşdırılmış) vaxtdan ibarətdir. “Fiks  olunmuş vaxda” işçi mütləq iş yerində olmalıdır. Digər vaxt ərzində isə işçi iş nə vaxt ba layıb, nə vaxt sona çatmasını müstəqil müəyyən edir.

İş Vaxtının j ml nməsi: Belə iş recimində iş vaxtı sutka v  həftə ərzində qanunverijiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtından fərqli ola bilər. Belə recimlərd  müəyyən olunan iş vaxtı norma ilə uyğunlaşdırılmalıdır. Artıq işlənilən vaxt sonradan ya az işləməklə (iş günü qısaldılmaqla), yaxud əlavə istirahət verilməklə kompensasiya olunmalıdır.

Normala dırılmış iş vaxtı: Bu j r iş recimi haqda hazırda qüvvədə olan  mək Məjəlləsində heç nə deyilməsədə, faktiki olaraq bu j r iş recimi tətbiq olunur. Müəyyən kateqoriya işçilər var ki, onların iş reciminin dəqiq uçotunu aparmaq mümkün olmur. Belə işçilər bir qayda olaraq məsul vəzifələrdə çalışan işçilər v  bəzi digər kateqoriya i  il rdir. Belə işçilər iş recimlərini ya  zleri tənzimləyir, yaxud onların iş  r aiti iş recimini diktə edir. Belə işçilərin iş vaxtından artıq iş hesab olunur və buna görə əlavə  d nj verilir.

İş Recimi x susı qaydalarla m  yyinl  en işlər. Belə işlər əsasən kənd təsərrüfatı sahələrində nəqliyyatda (o jümlədən, dəmir yol, metropoliten, dəniz və çay g mi iliyi və s.) Mövjud olur. Belə sahələrdə iş recimi x susı qaydalarla t mzml nir.

X susı kateqoriya işçilər, habelə əmək  r aiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər  c n qısaldılmış iş müddəti müəyyən olunur.  mək Məjəlləsinə görə əmək müqaviləsi ba lanark n və ya əmək

münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə natamam iş vaxtı, natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən oluna bilər. Belə iş rejimi "işçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağın və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara" onların ərizələrinə əsasən işəgötürən tərəfindən tətbiq edilir.

Gejə növbəsində iş

Məjəlləyə görə saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gejə vaxtı hesab olunur. İşçinin iş vaxtının ən azı yarısı gejə vaxtına düşürsə, onda həmin iş vaxtının gejə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır. Hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınlar, yaşı 18-dən az olan işçilər gejə işlərinə jəlb olunmurlar.

İş vaxmindan armıq iş

İş vaxtından artıq iş-şəgötürənin əmri (sərənjamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasının müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır.

Əmək Məjəlləsinə görə "Təbii fəlakətin istehsalat qəzasının və digər fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə tez korlanan malların itkisinin qarşısını almaq məqsədi ilə bu Məjəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla işçinin iş vaxtından artıq işlərə jəlb edilməsinə yol verilir". Bununla belə, xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin iş vaxtından artıq işə jəlb edilməsinə yol verilmir. "Əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə bütün iş günü (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz." "Hər bir işçi daldadal gələn iki iş günü ərzində dörd saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə jəlb edilə bilməz".

Əmək Məjəlləsinə əsasən iş vaxtından artıq işlərə yalnız müstəsna hallarda yol verilir. Belə hallar fəvqəladə hallar və təxirəsalınması mümkün olmayan, habelə həyattəminə avadanlıqların, qurğuların sıradan çıxması zamanı və qanunverijilikdə əks olunmuş digər hallar hesab olunur.

İSTİRAHƏT VƏ MƏZUNİYYƏTLƏR

İsmirahəm vaxtı və onun müəyyən olunması

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ji maddəsinin birinci hissəsi hər kəsin istirahət hüququnun olmasını özündə təsbit edir.

İstirahət vaxtına gündəlik istirahət vaxtı, həftəlik istirahət vaxtı və bayram günləri, habelə illik istirahət vaxtı-əmək məzuniyyətləri daxildir:

Gündəlik ismirahəm vaxtı: 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.

Həftəlik ismirahəm vaxtı: 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 hüznü 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 hüznü günüdür.

Bu günlərdə işçilərin işə jəlb olunmasına Məjəllədə müəyyən olunmuş xüsusi hallarda, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ijtimai işə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələrində yol verilir. Bayramqabağı günlərdə, habelə Ümumxalq hüznü 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 hüznü günündə işə jəlb edilən işçiyə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə digər istirahət günü, yaxud ikiqat əmək haqqı verilə bilər.

Məzuniyyət anlayışı və onun formaları

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ji maddəsinin ikinci hissəsinə görə “Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.”

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 işçilərdə şamil olunur. Məzuniyyət hüququnun məhdudlaşdırılmasına yol verilmir. Məzuniyyət hüququndan istifadə edən işçilərin məzuniyyətdə olduqları vaxt

- **orma əmək haqqı;**
- **işəgömrünün məşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv oluna bilməz;**
- **işçi inzizam 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. Qanunvericilikdə məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

- **əsas və əlavə məzuniyyətdən ibarət olan əmək məzuniyyətləri;**
- **uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəmi;**
- **məhsilini davam emdirmək və elmi yaradılıqla məşğul olmaq üçün verilən məhsil və yaradılıqlı məzuniyyəmi;**
- **ödənişsiz məzuniyyət.**

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

Əmək məzuniyyəmi və onun növləri və müddəmləri

Əmək məzuniyyəmi-işçinin normal ismirahəmi, əmək qabiliyyəminin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə ismifadə emdiyi, müddəmi Əmək Məjəlləsində nəzərdə mumulandan az olmayan ismirahəm vaxtıdır. Əmək məzuniyyəminin vaxtı məqvim günü ilə hesablanır.

Təqvim günü dedikdə, istirahət, yaxud bayram günləri olub - olmamasından asılı olmayaraq bütün günlər nəzərdə tutulur.

Əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stacına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər.

Əmək məzuniyyəti hər il müvafiq iş ili üçün verilir. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır. Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün mürəjət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər. Bir iş ilinə görə yalnız bir əmək məzuniyyəti verilə bilər. Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda o, həmin təqvim ilində hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər.

?Əsas məzuniyyət və onun müddəmləri: Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ji maddəsi və Əmək Məjəlləsinin 114-jü maddəsinə əsasən **“İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 məqvim günündən az olmayaraq verilməlidir”.**

Müəyyən kateqoriya işçilərə əsas məzuniyyətlər 30 təqvim günü müddətində verilir. Belə işçilərə aşağıdakılar aid edilir:

a) kənd məsərrüfəmi məhsullarının ismehsalında çalışan işçilərə;

b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgömrün mərəfindən müəyyən edilir) çalışan dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;

j) xüsusi recimli mədris müəssisələri ismisna olmaqla, mədris müəssisəsində pedaqoci iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibami – mədris heyəmi işçilərinə, habelə məkməbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;

ç) mədris müəssisələrinin memodismlərinə, baş usmalarına, ismehsalam məlimi usmalarına,

məlimatçılara, kimabxanaçılara, laboranmlarına, emalamxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;

d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;

e) həkimlərə, orma mibb işçilərinə və əjaçılara.

Natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə yetirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir.

?Əlavə məzuniyyətlər, onların növləri və müddətləri: Əlavə məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

! Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə verilən əlavə məzuniyyətlər.

Belə məzuniyyətlər **“Yeralmlı işlərdə çalışan, əmək şəraimi zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəjan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir.”**

Belə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

- **əmək stacına görə verilən əlavə məzuniyyətlər.**

İşçinin harada işləməsindən asılı olmayaraq əmək stacına görə verilir. Əmək stacının müddətindən asılı olaraq əlavə məzuniyyətin müddətləri aşağıdakı qaydada artır:

- **beş ildən on ilədək əmək stacı olduqda- 2 təqvim günü;**

- **on ildən on beş ilədək əmək stacı olduqda- 4 təqvim günü;**

- **on beş ildən çox əmək stacı olduqda- 6 təqvim günü.**

Əmək stacına işçinin faktiki işlədiyi günlərdən əlavə əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi günlər və Əmək Məjəlləsinin 179- ju maddəsində nəzərdə tutulan günlər daxildir.

!Uşaq qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlər: Əsas və digər əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, həmin yaş çərçivəsində 3 və daha çox uşağı olan, 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. Həmin qaydalar uşaqları təkbaşına böyüdən atalara və uşaqları övladlığa götürən şəxslərə də şamil olunur. Bu hüquqlar müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqların 14 yaşı tamam olduqda saxlanılır. Yəni işçinin növbəti məzuniyyət hüququ ilin sonundadırsa, onun övladının 14 yaşı isə ilin əvvəlində, yaxud ortasında tamam olsa belə o həmin hüquqdan istifadə edə bilər.

? Əlavə məzuniyyət verilməyən işçilər və onların məzuniyyətlərinin müddətləri: Məzuniyyət müddəti 42 gün olan işçilər:

- **uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq mərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, mərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara;**

- **memodika kabinələrinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, memodismlərinə və məlimatçılara;**

- **məktəbyanı inmənamların mərbiyəçilərinə;**

- **məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnek rəhbərlərinə, kümləvi işçilərinə;**

- **məşqçi müəllimlərə;**

- **elmi mədqiqam müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi mədqiqam bölmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi kamiblərinə.**

Məzuniyyət müddəti 56 gün olan işçilər:

-**İllik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedoqoci iş aparan mədris müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, mərbiyyəçilərinə, məlimatçılara, dərnek və musiqi rəhbərlərinə, konsermmeymerlərə, akkompaniatorlara, xormeymerlərə və başqa musiqi işçilərinə;**

- **Bümün ixmiskas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);**

- **Uşaq birliyi rəhbərlərinə, magismlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;**

- **Tədris müəssisələrinin mərbiyəçilərinə (məktəbyanı inmənam mərbiyəçilərindən başqa), eşimmə kabinələrinin məlimatçılara, dərnek rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən mərbiyəsi rəhbərlərinə;**

- **Sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə məşkilamlarının bilavasimə pedoqoci fəaliyyəmlə məşğul olan işçilərinə;**

- **Elmi mədqıqam müəssisələrinin, habelə ali məkməblərin elmi mədqıqam bölmələrinin elmlər dokтору elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi kamiblərinə;**
- **Müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müsməqil elmi mədqıqam işləri aparan elmi işçilərə.**

?Əlillər və həddi buluğa çammayanların məzuniyyəmə müddəmləri: Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmadan, işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. 16 yaşdan aşağı yaş həddində olan işçilərə 42, 16 yaşdan 18 yaşadək olan işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq əmək məzuniyyəti verilir.

?Xüsusi xidmətləri olan işçilərin məzuniyyəmləri və onların müddəmi: Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət alan işçilərə, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə 46 təqvim günündən az olmayaraq əmək məzuniyyəti verilir.

Teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinomotoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə 42 təqvim günü, bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərə isə 35 təqvim günü müddətində əmək məzuniyyəti verilir.

Yaradılıq və məhsil məzuniyyəmləri, onların müddəmi

Yaradılıq məzuniyyəti işləməklə yanaşı aspiranturada, doktoranturada (yaxud bunlara bərabər digər yaradılıq pillələri) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə verilir. Həmin şəxslər yaradılıq məzuniyyətlərindən dissertasiya işlərini tamamlamaq, dərslilər və ya dərslər vəsaiti yazmaq üçün verilir. Belə məzuniyyətlər ödənişli məzuniyyətlərdir.

- **elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün disserterasiya işinin mamamlanılması üçün ödənişli yaradılıq məzuniyyəminin müddəmi 2 ay;**

Elmlər dokтору elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işinin tamamlanması üçün üç təqvim ayınadək ödənişli yaradılıq məzuniyyəti verilir. Belə məzuniyyətlər işçilərə müvafiq elmi şuranın qərarına əsasən verilmiş arayışlar əsasında verilir.

- **dokmoranmurada və ya aspiranmurada məhsil alan (yaxud aspiranmuraya daxil olmaq üçün) işçilərə hər mədris ilində 30 məqvim günü ödənişli məzuniyyəmə verilir**

- **dərslilər və dərslər vəsaiti yazan müəlliflərə işlədikləri yerdə 3 ayadək ödənişli yaradılıq məzuniyyəmi verilə bilər. Belə məzuniyyəmə müvafiq ijra hakimiyyəmi orqanının qərarı və arayışı əsasında verilir.**

Müvafiq təhsil müəssisəsinin elmi şurası, yaxud müvafiq ijra hakimiyyəti orqanı yaradılıq məzuniyyətinin müddətini və həmin məzuniyyətlərdən istifadə məsələlərini qabaqjadan işəgötürənlə məsləhətləşməlidir. Belə məzuniyyətlər müddətində ödənilən pul işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.

- **İşləməklə yanaşı məhsil alan işçilərə aşağıda gösmərilən məhsil məzuniyyəmləri verilir:**

a) müvafiq mədris mövsümü sessiyalarında mədris-məlimdə işmirək emmək, laboramoriya işlərini yerinə yemirmək, yoxlamaları və immahanları vermək üçün;

b) dövlət immahanlarını vermək üçün;

j) diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə emmək üçün.

Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə onun orta aylıq əmək haqqı ödənilir. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri aşağıdakı müddətlərdə verilir:

- **ali məkməblərin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboramoriya işləri, yoxlama və immahan sessiyaları dövrü üçün birinji və ikinji kurslarda 20 məqvim günü, digər kurslarda 30 məqvim günü müddəmində;**

- **orma ixmiskas məkməblərinin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə birinji və ikinji kurslarda 10 məqvim günü, qalan kurslarda 20 məqvim günü;**

- **ali məkməblərin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə hər mədris ili üçün birinji və ikinji kurslarda 30 məqvim günü, qalan kurslar üçün 40 məqvim günü;**

- **orma ixmiskas məkməblərinin qiyabi şöbələrində məhsil alan işçilərə hər mədris ilində birinji və ikinji kurslarda 20 məqvim günü, qalan kurslarda 30 məqvim günü;**

- **ali və orma ixmiskas məkməblərində məhsil alan işçilərə dövlət immahanları dövründə 30 məqvim günü;**

- **diplom işin hazırlanması və müdafiəsi üçün Ali məkməbin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə 4 məqvim ayınadək, orma ixmısas məkməblərinin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə 2 məqvim ayınadək;**
 - **peşə məkməblərində və limseylərdə işləyə-işləyə məhsil alan işçilərə immahanlara hazırlaşmaq və immahanları vermək üçün mədris ili ərzində 30 gün;**
 - **orma ümumməhsil məkməbləri nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarda məhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində immahanları vermək üçün 20 məqvim günü.**
- Belə məzuniyyətlərin verilməsi üçün müvafiq təhsil müəssisəsi işəgötürənlərə arayış verməlidir.

Sosial məzuniyyətlər

Sosial məzuniyyətlər-müxtəlif sosial faktorlara əsasən məzuniyyətlərdir. Əmək Məjəlləsində sosial məzuniyyətlər əsasən hamiləliyə və doğuşa, habelə uşağa qulluğa görə müəyyən olunur. Hamiləliyə və doğuşa görə verilən məzuniyyətlər aşağıdakı hallarda və müddətlərdə verilir:

- 1. Hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 məqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 məqvim günü və doğuşdan sonra 56 məqvim günü) müddəmində ödənişli məzuniyyətm verilir. Doğuş çəmin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyətm 70 məqvim günü müddəmində verilir.**
- 2. Kənd məsərrüfəmi ismehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətm aşağıdakı müddəmlərdə verilir:**
 - a) normal doğuşda 140 məqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 məqvim günü və doğuşdan sonra 70 məqvim günü);**
 - b) doğuş çəmin olduqda 156 məqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 məqvim günü və doğuşdan sonra 86 məqvim günü);**
 - j) iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 məqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 məqvim günü və doğuşdan sonra 110 məqvim günü).**

Yuxarıda göstərilənlərdən əlavə sosial məzuniyyətlər ikiaylıqadək uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən saxlayan qadınlara da verilir. Belə məzuniyyətin müddəti 56 gündür. Uşaq üç yaşına çatanaadək valideynlərdən biri, ailənin başqa üzvü, habelə övladlığa götürən və ya övladlığa götürmədən uşağa qulluq edən qadınlar qismən ödənişli məzuniyyətm hüququndan istifadə etmək hüququna malikdirlər. Belə məzuniyyətin müddəti üç ildir. Belə məzuniyyətdən tam, yaxud qismən, hissə-hissə istifadə etmək olar.

Ödənişsiz məzuniyyətlər

Yuxarıda sadalanan növlərdən başqa məzuniyyətin daha bir növü də vardır. Bu ödənişsiz məzuniyyətlərdir. Belə məzuniyyətlər işçilərə öz şəxsi işlərini yoluna qoymaq üçün verilir. Ödənişsiz məzuniyyətlərin verilmə qaydaları müxtəlifdir. Məjəllədə ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

- **Əmək Məjəlləsində nəzərdə mummumuş hallarda işçilərin xahişi və mərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında verilən ödənişsiz məzuniyyətlər;**
- **İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə mummulan hallarda, o jümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəmi mərəflərin müləhizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənilən ödənişsiz məzuniyyətm verilə bilər.**

Ödənişsiz məzuniyyətm hüququndan "qohumluq borjunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək, təhsil almaq, yaradılı elmi işlə məşğul olmaq üçün, habelə yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə görə işdən ayrılmaq zərurəti yarandıqda" istifadə etmək olar.

İşçilərin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri aşağıdakı şəkildə müəyyənleşir:

- **həkim məsləhətm komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəsməliyə mummumuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağı bilavasimə qulluq edən digər üzvünə-uşaq 4 yaşına çamanadək;**
- **arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyəmdə olan kişilərə-14 məqvim gününədək;**
- **16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya mək valideynləre, qəyyumlara, himayədarlara-14 məqvim gününədək;**
- **əlilik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə-bir məqvim ayınadək;**

- müharibədə döyüşən ordunun mərkibində işmirak emmiş şəxslərə – 14 məqvim gününədək;
- Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsərəm almış işçilərə-14 məqvim gününədək;
- qazanılmış immunçamışmazlığı sindromu (AİDS) xəsməliyinə mumulmuş və ya insanın immunçamışmazlığı virusu (HİV) ilə yoluxmuş uşaq böyüdən, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan valideynlərə-14 məqvim gününədək;
- dokmoranmurada, aspiranmurada mənsil alan işçilərə-bir məqvim ayınadək;
- ali məkməblərdə qəbul immahanlarına buraxılan işçilərə-14 məqvim günü, orma ixmisis məhsil müəssisələrinə qəbul immahanlarına buraxılan işçilərə-7 məqvim günü;
- ixmirasının və ya səmələşdirji məklifinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin məmbiqi zamanı müəllifə-14 məqvim gününədək;
- ailənin xəsmə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə-səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 məqvim gününədək.

Məzuniyyəmə hüququnun həyama keçirilməsi

İllik əmək məzuniyyətləri hər iş ilində bir dəfə verilir. İş ili adətən təqvim ili ilə üst-üstə düşmür və işçinin işə faktiki olaraq başladığı andan hesablanır. Bununla belə "işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir." İşçi altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək işəgötürənə ərizə ilə mürəjət edərək işəgötürənlə razılaşdırdığı vaxtda məzuniyyətə çıxa bilər.

Sonrakı illərdə işçiyə əmək məzuniyyəti işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilir.

Aşağıdakı işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır.

a) qadınların hamiləliyə və doğuşa görə-sosial məzuniyyəmdən bilavasimə əvvəl, yaxud sonra;

b) on səkkiz yaşına çammamış işçilərin;

j) müddəmli hərbi xidməmdən buraxıldıqdan üç ay keçənədək işə gömürülən işçilərin;

ç) əsas iş yerində məzuniyyəmə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin;

d) hərbi qulluqçu arvadının (ərinin);

e) məhsil müəssisələrində oxuyan şəxslərin-kurs işlərinin və ya immahanlarının verildiyi, diplomun müdafiə edildiyi vaxtda;

ə) əlillərin;

- Təlim-mədris prosesində işmirak edən pedaqoci işçilərə əmək məzuniyyətləri əmək müqaviləsi bağladıqları və işə faktiki başladığı müddəmdən asılı olmayaraq bir qayda olaraq yay məmilləri dövründə verilir.

- Əmək şəraimə zərərli və ağır olan işçilərə həmin əmək şəraimə görə əlavə məzuniyyəmə müvafiq ismehsalamda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində faktiki işlədiyi vaxma mümənasib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyəmə işçinin hüququ həmin iş yerində üsm-üsmə azı almı ay işlədikdə əmələ gəlir.

Məzuniyyəmə hüququ verən əmək smacı

Məzuniyyəmə hüququ verən əmək smacı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər vardır. Nəzərə alınan dövrlər aşağıdakılardır:

- işçinin faktiki olaraq işlədiyi dövr;

- iş yerinin və əmək haqqının saxlanması şərmə ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;

- işəgötürənin qeyri-qanuni hərəkəmi nəmijəsində işçinin məjburi işburaxma dövrü;

- əmək qabiliyyəminin müvəqqəmi imirildiyi dövr;

- inzibami və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkəmləri nəmijəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada mam bəraəm almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsın məjburi işəburaxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr.

Məzuniyyəmə hüququ verən əmək smacı hesablanarkən nəzərə alınmayan dövrlər:

- uşağın üç yaşı mamam olanadək qismən ödənilən məzuniyyəmlərdən ismifadə edilən dövr;

- azadlıqdan məhrum emmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin jəza çəkdiyi müddəm.

Əmək məzuniyyəmlərinin verilməsində növbəlilik

İstehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə işəgötürən işçilərin nümayəndəli orqanları ilə razılaşdırmaqla, yaxud hər hansı başqa bir qayda ilə əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlik jədvəli tərtib edə bilirlər. Elə kateqoriya işçilər vardır ki, əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün tətbiq olunan növbəlik prinsipi onlara şamil olunur. Bu kateqoriya işçilər aşağıdakılardır:

- **14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16-yaşınadək əlil uşağı olan qadınlar;**
 - **16 yaşınadək uşağı məkbaşına böyüdən valideynlərə, yaxud qəyyuma;**
 - **hərbi qulluqçuların arvadına (ərinə);**
 - **əlillərə və müharibə vətənlərinə;**
 - **Çernobıl AES-də qəzanın ləğv edilməsində iştirak edərək sağlamlığı pozulmuş şəxslərə;**
 - **yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə;**
 - **işləməklə yanaşı məhsil alanlara;**
 - **Əmək Məjəlləsində əks olunmuş Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olanlara.**
- Belə işçilərə əmək məzuniyyətini onların arzusuna uyğun olaraq verilir.

Əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı hansı hallarda dəyişdirilə bilər

İşəgötürənin və işçinin əsaslandırılmış arqumentləri əsasında qarşılıqlı razılaşma yolu ilə əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı dəyişdirilə və başqa vaxta keçirilə bilər. Əmək Məjəlləsinə görə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə "Jari ildə əmək məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, jari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir."

İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsinə əsas verən hallar:

- **əmək qabiliyyətinin müvəqqəmi imirilməsi;**
- **əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyətin üsm-üsmə düşməsi;**
- **işçinin həmin vaxt əzamiyyətdə olması.**

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsinə əsas verən hal işçinin həmin vaxtda məzuniyyətdə olması nətişində istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələl gətirə biləcəyi haldır. Belə halda işəgötürən işçi ilə qarşılıqlı razılıq əsasında əmək məzuniyyətinin vaşqa vaxta keçirilməsinə qadağan edən hallarda vardır. Bunlar aşağıdakılardır:

- **Əmək Məjəlləsi ilə müəyyən olunmuş əsas məzuniyyətlərin (21 və 30 məqvim günü) bir iş ilindən başqasına keçirilməsi;**
- **əmək məzuniyyətlərinin dalbadal iki il ərzində verilməməsi;**
- **habelə, əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərə (məsələn, yerəlmə saxmalarda və digər zərərli yerlərdə işləyənlərə);**
- **yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə;**
- **hamilə qadınlara bir iş ilindən armıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi.**

Əsas və əlavə məzuniyyətlər neçə jəmlənir

Əsas məzuniyyət yalnız əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə və əmək stacına görə verilən əlavə məzuniyyətlərlə jəmlənərək bir yerdə verilir. İşçinin hər iki əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

Əmək Məzuniyyətinin hissə-hissə verilməsi və məzuniyyətdən geri çağırma qaydası

Əmək Məjəlləsinə əsasən əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi, habelə işçinin məzuniyyətdən geri çağırılması aşağıdakı qaydalarla tənzimlənir:

- **Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəmi 2 məqvim həfməsindən az olmasın. Əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən ismifadə edildiyi hallarda onun qalan hissəsi həmin məzuniyyətin verildiyi iş ili bımənədək və ya məqvim ilinin sonunadək, yaxud işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir;**
- **Müsməna hallarda-ismehsalmda baş vermış qəzanın nəmijələrinin aradan qaldırılması,**

habelə məxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəmi olduqda əmək məzuniyyəmində olan işçi anjaq onun razılığı ilə məzuniyyəmdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyəmindən geriçağırma əmrlə (sərənjamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir;

- ***Əmək məzuniyyəmindən geri çağırılan işçiyə mərəflərin razılığı ilə ya işləndiyi məzuniyyəmə günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə ismirahəm günləri (əvəz gün) verilir, ya da işə başladığı gündən emibərən işçiyə əmək haqqı hesablanır, ismifadə edilməmiş məzuniyyəmə günlərinə düşən məzuniyyəmə pulunun məbləği ondan mumulur və məzuniyyəmin ismifadə edilməmiş günləri gələjəkdə müəyyən edilmiş vaxmda verilərək bu Məjəllənin 140-ji maddəsində nəzərdə mumulmuş qaydada yenidən məzuniyyəmə pulu hesablanıb ödənilir;***
- ***İşçinin məşəbbüsü ilə əmək məzuniyyəmindən geriçağırılma yalnız işəgömrənin mülahizəsi ilə həyama keçirilə bilər.***

Bütün məzuniyyətlərin verilməsi rəsmiləşdirilməlidir və onların uçotu aparılmalıdır.

Əmək münasibətlərinə xitam verilərəkən məzuniyyəmə hüququnun həyama keçirilməsi

İşlədiyi iş ilinin (illərinin) məzuniyyətdən istifadə etməmiş işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərəkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilməli və işdənçıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilməlidir. İşçi əmək müqaviləsinə xitam verilərəkən əmək məzuniyyəti hüququndan istifadə etmədikdə, ona Məjəllədə əks olunmuş qaydalara uyğun olaraq pul əvəzi ödənilə bilər. İstifadə olunmamış məzuniyyət üçün pul əvəzinin verilməsi Əmək Məjəlləsinə görə aşağıdakı qaydalarda həyata keçirilir:

- ***Əmək müqaviləsi ləğv edilənədək əmək münasibətlərində olan işçilərə bu Məjəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətləri faktik olaraq verməyərək həmin məzuniyyətlərin pul ilə əvəz edilməsi qadağandır;***
- ***Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərm və ya məhdudiyəmə qoyulmadan ismifadə emmədiyi bümün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.***
- ***Əmək münasibətlərinə xitam verilərəkən bu Məjəllənin 115 və 116-ji maddələrində nəzərdə mumulmuş əlavə məzuniyyətlərə, məhsil və yaradijılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir.***
- ***Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyəmindən ismifadə emmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çamanədək xitam verilərəkən ödənilmiş məzuniyyəmə haqqının müvafiq hissəsi işçidən mumula bilər.***

Kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin verilməsi, onların ödənilməsi, müddətlərinin artırılması, məzuniyyətə gedənlərə sosial - məişət vəsaitlərinin ödənilməsi, məzuniyyətdə olarkən sanatoriya - kurort xərjlərinin ödənilməsi və s. qanunverijilikdə əks olunmuş hüquqlardan daha üstün hüquqlar nəzərdə tutula bilər.

Əmək Məjəlləsi müəsisələrdə işin təmamilə, yaxud qismən dayandırılması nətişində işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılması məsələlərini də tənzimləyən müddəaları özündə əks etdirir:

- ***kollektiv müqavilələrdə, belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqavilələrində nəzərdə mumulan şərmələrdə və qaydalarda, işin normal ahəngini pozan amillər- məbii fəlakət, ismehsalat qəzaları və operativ surəmdə qarşısı alınmayan digər hallar mövjud olduqda, işəgömrənin məqsiri olmadan ismehsalat, axın xəmminin və işin dayandırılması ilə əlaqədar olaraq işçilər qrup halında ödənişli, yaxud ödənişsiz məzuniyyəmə buraxıla bilərlər. Bu halda ödənişsiz məzuniyyəmin müddəmi, işçinin bu Məjəllədə nəzərdə mumulmuş qaydada müəyyən edilmiş əsas məzuniyyəminin iki illik müddəminin jəmindən çox olmamalıdır.***
- ***İşəgömrənin məqsiri üzündən ismehsalat, axın xəmminin və işin dayandırıldığı hallarda işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyəmə buraxılması yolverilməzdir. Bu hal işəgömrənin məqsiri üzündən boşdayanma hesab edilir və işçilərə bu Məjəllənin 169-ju maddəsində nəzərdə mumulmuş məbləğdə əmək haqqı ödənilir.***

Məzuniyyəmə vaxtı üçün əmək haqqının ödənilməsi

Əmək Məjəlləsinə görə, məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta aylıq əmək haqqı hesablanarkən əməyin ödənilməsinin qüvvədə olan sistemində daxil olmayan birdəfəlik ödənişlər istisna edilməklə əmək haqqı anlayışına daxil edilən bütün növ ödəmələr nəzərə alınır. Əmək Məjəlləsinin 140-ji maddəsində məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsinə dair müddəalar əks

olunmuşdur:

- *məzuniyyəmə vaxtı üçün ödənilən orma əmək haqqı onun hansı iş ili üçün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyəmin verildiyi aydan əvvəlki 12 məqvim ayının orma əmək haqqına əsasən müəyyən edilir;*
- *12 məqvim ayından az işləyib məzuniyyəmə çıxan işçinin orma aylıq əmək haqqı faktik işlədiyi məm məqvim aylarına əsasən hesablanır.*
- *Məzuniyyəmə günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ömrü məzuniyyəmdən əvvəlki 12 məqvim ayının əmək haqqının jəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə orma aylıq əmək haqqının məbləği tapılır və alınan məbləği ayın məqvim günlərinin orma illik miqdarına-30,4-ə bölmək yolu ilə bir günlük əmək haqqının məbləği müəyyən edilir. Bu qayda ilə müəyyən edilmiş bir günlük əmək haqqının məbləği, məzuniyyəmin müddəminin məqvim günlərinin sayına vurulur;*
- *Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyəmə haqqının ödənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası əmək müqaviləsinin ləğvi ilə əlaqədar işçiyə ismifadə edilməmiş məzuniyyəmə görə pul əvəzi ödənilərkən də məmbiq edilir;*
- *İşçiyə məzuniyyəmə vaxtı üçün orma əmək haqqı məzuniyyəmin başlanmasına ən geji 3 gün qalmış ödənilir;*
- *Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyəmə vaxtı üçün orma əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyəmə başlandıqdan sonra ödənilmişdirsə, işçinin mələbi ilə məzuniyyəmin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanıla bilər;*
- *Məzuniyyəmə vaxtı üçün hesablanmış orma əmək haqqı qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada əmsallaşdırılıb ödənilməlidir.*

QADINLAR, YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞÇİLƏR, KƏND TƏSƏRRÜFATINDA ÇALIŞANLARLA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Qadınlarla əmək münasibətlərinin mənzimlənməsinin xüsusiyyətləri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və Azərbaycan Respublikasının tərəfdar olduğu beynəlxalq normalarda qadınlarla kişilərin hüquq bərabərliyini təmin edən bir çox müddəalar əks olunmuşdur. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikasının qanunverijilik aktlarında qadınlara bir çox imtiyazlar və üstün hüquqlar nəzərdə tutulmuşdur. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsində də qadınlar üçün bir sıra üstün hüquqlar və qadınların fizioloji imkanlarına uyğun olan əmək standartları müəyyən olunmuşdur.

Əmək Məjəlləsinə əsasən hamilə olması və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olması səbəbini əsas götürərək işəgötürən əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edə bilməz. Əks halda qadın işəgötürəndən imtinanın səbəbi barədə yazılı cavab tələb edə və məhkəməyə mürəjət edə bilər.

Əmək Məjəlləsinin 241-ji maddəsinə əsasən aşağıdakı iş yerləri və işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır:

- 1) *Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı munellərdə, şaxmalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin məmbiqi qadağandır.*
- 2) *Bir qayda olaraq fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanimar-mibbi xidmətlər gösmərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı - ayrı vaxtlarda qadınlar mərəfindən müvafiq işlərin yerinə yemirilməsinə yol verilir.*
- 3) *Qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan armıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə jəlb edilməsi qadağandır.*
- 4) *Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin gösmərilməsi) daxil edilə bilər:*
 - a) *başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;*
 - b) *ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir memr yarımından armıq hündürlüyə qaldırılması;*
 - j) *bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində münməzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;*
 - ç) *15 kiloqramdan armıq güjün sərf edilməsi mələb olunan yüklənmiş məkərli araba və ya*

hərəkət edən digər vasimələrlə əşyaların daşınması.

5) Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə mumulan işlərin görülməsinə jəlb olunması qadağandır.

6) Qadın əməyinin məbiiqi qadağan olunan əmək şəraimi zərərli və ağır olan ismehsalamların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeralmı işlərin siyahısı müvafiq ijra hakimiyyəmi orqanı mərəfindən məsdiq edilir.

Həmçinin hamilə qadınların və ya 3 yaşına çatmamış qadınların geje işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət və bayram günlərində işə jəlb edilməsinə və ezamiyyəte göndərilməsinə yol verilmir. 14 yaşdan aşağı, yaxud 16 yaşından aşağı yaş həddində uşağı olan qadınlar belə işlərə yalnız onların razılığı ilə jəlb edilə bilərlər.

Tibbi rəy əsasında hamilə qadınlar üçün hasilat və xidmət norması azaldılır və ya onlar zərərli iş şəraitindən yüngül iş şəraitinə keçirilirlər. Yaş yarımından aşağı yaş həddində uşağı olan qadınlar, əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı uşağını yedizdirməkdə və ya əmizdirməkdə çətinlik çəkərlərsə, işəgötürən qadının ərizəsinə əsasən onu yüngül işə keçirməlidir, yaxud qadına uşağı yedizdirmək üçün şərait yaratmalıdır.

Yuxarıda sadalanan bütün hallarda qadınların orta aylıq əmək haqqı saxlanılır. Hamiləlik və uşağı yedizdirməyə görə Əmək Məjəlləsində yaş yarımına çatmamış uşaqları olan qadınlar üçün iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən əlavə, həm də uşağını yedizdirmək (əmizdirmək) üçün əlavə fasilələr nəzərdə tutulmuşdur. Belə fasilələr 30 dəqiqə olmaqla 3 saatdan bir nəzərdə tutulur. Əgər qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha artıq uşağı varsa, onda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən olunur. Bütün fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta aylıq əmək haqqı saxlanılır. Qadının istəyi ilə fasilələr nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə və jəmlənilə, iş növbəsinin əvvəlinə və ya sonuna keçirilə bilər. Fasilələr iş vaxtının sonuna keçirildikdə iş gününün müddəti fasilələrin müddəti qədər qısaldılır. Əmək Məjəlləsində qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı şərait yaradılmasına dair müddəalar da əks olunubdur.

18 yaşdan aşağı yaş həddində olan işçilərlə əmək münasibəmlərinin mənzimlənməsinin xüsusiyyəmləri

Əmək Məjəlləsində yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətlərinə dair müddəalar da əks olunubdur. İşəgötürənlər üçün bu müddəalara əməl etmək məjburidir.

Yaşı 18-dən aşağı olan şəxslərin yaşlarının aşağı olması, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin və ya əmək vərdişlərinin aşağı olması səbəbini əsas götürərək əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtinaya yol verilmir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsinə görə yaşı 15- dən aşağı olan şəxslər bir qayda olaraq işə qəbul olunmurlar. Xüsusi təhsil müəssisələrində təhsil alan və istehsalat təjribəsi keçən şəxslər 14 yaşına çatmışdırsa və gördükləri işlər onların səhhətinə xələl gətirmirsə, onda onlar müəyyən işləri yerinə yetirə bilərlər.

Qanunverijiliyə görə "Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaq kamilliyinin inkişafına mənfə təsir göstərən amilli geje klublarında, barlarında, kazinolarda, o jümlədən" spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksin preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində yaşı 18- dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır. 18 yaşına çatmayan işçilər işə qəbul olunarkən tibbi müayinədən keçməlidirlər.

Əmək Məjəlləsinin 251-ji maddəsi 18 yaşdan aşağı yaş həddində olan işçilər üçün ağırlığın qaldırılması üçün məhdudiyətlər qoyulmuşdur. Bu məhdudiyətlər:

1) Yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan armıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə jəlb edilməsi qadağandır.

2) 16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin gösmərlməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir memr yarımından armıq hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir memr yarımından armıq hündürlüyə qaldırılması;

j) bümün iş günü (iş növbəsi) ərzində münməzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox

olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq güjün sərf edilməsi mələb olunan yüklənmiş məkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

3) 16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin "a", "b", və "j" bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə jəlb oluna bilərlər.

4) Yaşı 16-dan az olan qızların bümün iş günü ərzində münməzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə jəlb edilməsi qadağandır.

5) Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin məmbiqi qadağan olunan əmək şəraimi zərərli və ağır olan ismehsalamların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yerəlmli işlərin siyahısı müvafiq ijrə hakimiyəmi orqanı mərəfindən məsdiq edilir.

Belə məhdudiyətlərin qoyulmasının başlıca səbəbi həddi-buluğa çatmayan şəxslərin sağlamlıqlarına dəyə biləjek xətalərin qarşısını almaq məqsədi daşıyır.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsi üçün bir sıra güzəştlərdə nəzərdə tutulmuşdur:

- *vaxmamuzd işləyən və yaşı 16-dan aşağı olan işçilər üçün həfməlik iş recimi 24 saamdan, 16 yaşdan 18 yaşadək olan işçilər üçün 36 saamdan çox olmamasına baxmayaraq, onların əməyi yaşlı işçilər üçün nəzərdə tutulmuş mam məbləğdə ödənilir;*
- *işəmuзд iş recimində isə yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəmuзд qiymətlər üzrə ödənilir. Qısaldılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddəm fərqi üçün onlara marif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir;*
- *yaşı 18-dən az olan işçilərin geje işlərinə, iş vaxtıdan artıq işlərə və ismirahəm günlərində işə jəlb edilməsi, onların ezamiyyəmə göndərilməsi qadağandır;*
- *yaşı 18-dən aşağı olan işçilər ammesmasiya olunmurlar.*

Kənd məsərrüfatı müəssisələrində əmək münasibətlərinin mənzimlənməsinin xüsusiyyətləri

Müəyyən iş yerləri vardır ki, həmin yerlərdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin müəyyən xüsusiyyətləri vardır. Belə iş yerlərindən biri də kənd təsərrüfatı müəssisələridir. Kənd təsərrüfatında, xüsusən də fermer və fərdi (ailə) təsərrüfatlarında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi "... yalnız müvafiq növ müəssisənin təsis sənədi-nizamnaməsi, Əmək Məjəlləsi, habelə digər normativ hüquqi aktların müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir. Əmək Məjəlləsi ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin bağlanması qaydaları bütövlükdə həmin müəssisələrdə şamil edilir."

Kənd təsərrüfatı və aqrar-sənaye müəssisələri də istehsal və digər iqtisadi münasibətlərinin xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla iş vaxtı, Əmək Məjəlləsində nəzərdə tutulan normalar və qaydalar çərçivəsində onların nizamnamələri ilə müəyyən olunur.

Əmək Məjəlləsində kənd təsərrüfatı və aqrar-sənaye sahələrində işçilərin iş recimi, onların əməyinin ödənilməsi, fərdi kəndli (fermer) təsərrüfatlarında, ailə müəssisələrində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində Məjəllənin müəyyən etdiyi qaydalar çərçivəsində əmək münasibətlərinin müəyyən mülahizələrə əsasən tənzimlənməsinə yol verilən hal hesab edilir.

ƏMƏK HAQQI VƏ ONUN ÖDƏNİLMƏSİ

Əmək haqqı anlayışı

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 ödənjlərin məjmusudur.

Hər hansı əlamətlərə görə əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir.

Minimum əmək haqqı – iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunverijiliklə ixtisassız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.

Hər kəs heç bir ayrı seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Qanunverijiliyə görə əmək haqqı sistemi ilə nəzərdə tutulan mükafatlar, əmək haqqına əlavələr, artımlar, habelə iş vaxtıdan kənar vaxtlarda görülən işlərə görə verilən ödəmələr və digər ödənjlər minimum əmək haqqı məbləğine daxil edilmir.

Əməyin ödənilməsi və onun dərəcələri Əmək Məjəlləsinə uyğun olaraq müəyyənləşir. İşçilərin əməyi bir qayda olaraq vaxtamuz, işəməzd və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir. Əməyin ödənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə ödənilə bilər. İşçilərin əməyinin ödənilməsində mükafat və digər maddi həvəsləndirmə formaları da tətbiq edilə bilər.

Əmək haqqının tərkibinə aşağıdakılar daxildir:

- **marif (vəzifə) maaşı – işin mürəkkəbliyi, əməyin gərginliyi və işin ixmisas səviyyəsinə görə müəyyən edilən əmək haqqının əsas hissəsidir;**
- **əmək haqqına əlavə – əmək şəraimilə əlaqədar əvəz ödəmək və ya həvəsləndirmək məqsədi ilə işçinin marif (vəzifə) maaşına, əmək haqqına müəyyən edilən əlavə ödənjdir;**
- **mükafat – əməyin kəmiyyəti və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə, işçinin maddi marağının armırılması məqsədi ilə əmək haqqı sisteminə nəzərdə mummulan qaydada və formada verilən həvəsləndirici pul vəsaitidir.**

Əmək Məjəlləsinə müxməlif hallarda və şəraimlərdə məmbiq olunan əmək haqqlarına dair müddəalar əks olunubdur:

- **Əmək şəraimilə ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraimilə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində işçilərin əmək haqqını yüksək məbləğdə ödənilməsinə məmbin edən armımlar (əmsallar) müəyyən edilir. Əmək haqqına belə armımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarı müvafiq ijra hakimiyyəti orqanı mərəfindən müəyyənləşir.**
- **Müxməlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yemirilərkən, peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə, müvəqqəmi əvəzəməyə görə əvəzçilik üzrə əmək haqqının ödənilməsi məjəllədə nəzərdə mummulmuş qaydada, habelə kollektiv və fərdi əmək müqavilələrində nəzərdə mummulmuş qaydada ödənilir.**
- **İsmirahəm və bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:**

a) **əməyin vaxtamuzd ödənilmə sisteminə gündəlik marif maaşının iki misləndən aşağı olmamaqla;**

b) **əməyin işəməzd ödənilmə sisteminə ikiqam işəməzd qiyməmlərindən aşağı olmamaqla;**

j) **aylıq maaş alan işçilərə bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan armıq, gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından armıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqam məbləğindən aşağı olmamaqla.**

Bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa ismirahəm günü verilə bilər.

- **İşvaxmından armıq vaxtda görülmən işin hər saamı üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:**

a) **əməyin vaxtamuzd ödənilmə sisteminə saamliq marif (vəzifə) maaşının ikiqam məbləğindən aşağı olmamaqla;**

b) **əməyin işəməzd ödənilmə sisteminə işəməzd əmək haqqı məm ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixmisaslı) vaxtamuzd işçinin saamliq marif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.**

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxmından armıq vaxt ərzində görülmən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə mummula bilər. İş vaxmından armıq işlərin əlavə ismirahəm günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.

Gejə vaxtı və çoxnövbəli iş recimində yerinə yemirilən işləre görə əmək haqqı müvafiq ijra hakimiyyəti orqanının müəyyən emdiyi həddən aşağı olmamaqla, kollektiv və fərdi əmək müqaviləsində əks olunmuş qaydada ödənilir.

- **Hasilam normaları işçinin məqsiri olmadan yerinə yemirilməmişdirsə, onda faktiki yerinə yemirilmiş iş üçün haqq verilir. Belə faktiki işə görə ödənilən əmək haqqı işçinin aylıq marif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır.**

- **Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi aşağıdakı qaydada həyama keçirilir:**

a) **işçinin məqsiri olmadan zay məhsul hazırlanıqda onun hazırlanması üçün əmək haqqı azaldılmış qiyməmlərlə ödənilir. Bu halda işçinin aylıq əmək haqqı onun üçün müəyyən edilmiş dərəcənin marif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır;**

b) **hazırlanan məmaterialdakı görünməyən çamışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulam, habelə işçinin məqsiri olmadan buraxılmış və mexniki nəzarət orqanı mərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmbin işçiyə yararlı məmulama bərabər miqdarda haqq verilir;**

j) **işçinin məqsiri üzündən məm zay olmuş məhsula görə haqq verilmir. İşçinin məqsiri üzündən**

qismən zay olmuş məhsulun haqqı onun yararlılıq dərjəsindən asılı olaraq azaldılmış qiyməmlərlə ödənilir.

- Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi əgər belə boşdayanma işçinin məqsiri olmadan baş vermişdirsə və işçi boşdayanmanın başlanması haqqında zəruri yerlərə vaxtında məlumat vermişdirsə marif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq həyata keçirilir.

- Yeni isməhsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun məm mənimsənildiyi dövr ərzində işçinin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa, onda onların əvvəlki əmək haqqı saxlanılır.

- Namamam iş günü və ya həfməsi üçün əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta müənasib və ya görülən işin faktik hasilatına görə ödənilir.

Əmək Məjəlləsi ilə əmək haqqının ödənilmə müddətləri aşağıdakı qaydada müəyyən edilir:

1) Aylıq əmək haqqı işçilərə bir qayda olaraq iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on alını gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir.

2) Kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər.

3) Əmək haqqının verilməsi günü ismirahəm və ya bayram günlərinə məsadüf emdikdə, o bilavasimə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir.

4) İşçi işdən çıxarkən ona düşən bümün ödənişlər məm məbləğdə işdən çıxdığı gün verilir.

5) Əmək haqqının verilməsi işəgömrünün məqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yarammayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödəniş verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yarımdıqda həmin mübahisə bu Məjəllənin "Əmək mübahisələri" bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir.

6) İşçinin əmək kimabçasının bu Məjəllənin 87-ji maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş vaxtda verilməsi işəgömrünün məqsiri üzündən ləngidildikdə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi bümün müddət üçün orma əmək haqqı ödənilməlidir.

Əmək haqqları bir qayda olaraq işin icra olunduğu yerdə verilir. Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bank hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvanə göndərilə bilər, habelə işçinin razılığı ilə əmək haqqının yanına qədəri müəssisədə istehsal olunan istehlak malları (spirtli içkilər və narkotik maddələr istisna olmaqla) hesabına natura ilə ödənilə bilər. Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi-manatla ödənilir. Əmək haqqlarından qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən vergilər və digər tutulmalar həyata keçirilir. Əmək Məjəlləsində belə tutulmalara aşağıdakılar aid edilir:

1) Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar ismisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə mummula bilər.

2) İşəgömrünün sərənjamı ilə işçilərin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər mummulur:

a) qanunverijiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorma haqları və digər ijbəri ödəmələr;

b) məhkəmənin qənaməsi (qərarı) ilə icra sənədlərində müəyyən edilmiş məbləğ;

j) işəgömrünə işçinin (məm maddi məsuliyyəmə daşdığı hallar ismisna olunmaqla) məqsiri üzündən onun orma aylıq əmək haqqından armıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;

ç) müvafiq iş ilinə görə məzuniyyəmə çıxmış və həmin iş ili bımənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyəmin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyəmə pulu;

d) xidməti ezamiyyəmə göndərilən işçiyə avans olaraq verilmiş ezamiyyə xərjlərinin ezamiyyəmdən qayımdıqdan sonra armıq qalmış borj məbləği;

e) mühasibəm mərəfindən ehmiyamsızlıqla səhvən yerinə yemirilən riyazi əməliyyamlar nəmijəsində armıq verilmiş məbləğlər;

ə) məsərrüfam ehmiyajlarından ömrü malların, əmməələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərjlənməmiş və vaxtında qaymarılmamış pulun məbləği;

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə mummulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ.

3) İşəgömrün avansın qaymarılması, borjun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddəmin qurmardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəmijəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddəmində məbləğin mummulması haqqında mühasibəm əməliyyamı apara bilər. Bu müddəm bimdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər mummula bilməz.

4) İşdənçixmə müavinəmi və qanunverijilinə müvafiq olaraq vergi mummulmayan digər ödənişlərdən məbləğlərin mummulmasına yol verilmir.

5) *Hesabda səhvə yol verilməsi halları ismisna olmaqla, işəgömürən mərəfindən işçiyə armıq verilmiş əmək haqqı, o jümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün məmbiq edilməməsi nəmijəsində verilən məbləğlər işçidən mumula bilməz.*

6) *İşçinin ərizəsində gösmərđiyi məbləğdə və müddəmlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərjlərin, bankdan aldıđı ssudaların, kredimlərin və digər şəxsi borjlarının ödənilməsi üçün mumularaq kredimorlara göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgömürənə mürəjəem emməyibse, onun kredimorlarının mələbi ilə işçinin borjları əmək haqqından mumula bilməz.*

Əmək haqqlarından tutulan məbləğlərin miqdarına qoyulan məhdudiyətlər aşağıdakılardır:

1) *Hər dəfə əmək haqqı verilərən mumulan bümün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının iyirmi faizindən və müvafiq qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş hallarda isə əlli faizindən armıq ola bilməz.*

2) *Əmək haqqından bir neçə ijra sənədinə əsasən məbləğlər mumulərən, bümün hallarda işçinin əmək haqqının əlli faizi saxlanılmalıdır.*

3) *Bu maddənin birinji və ikinji hissələri ilə müəyyən edilmiş məhdudiyətlər islah işləri çəkərən və uşaqları üçün alimenm mumulərən işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin mumulmasına şamil edilmir.*

Orma əmək haqqı və onun hesablanması qaydası

Biz yuxarıda məzuniyyətlərə çıxarkən orta aylıq əmək haqqının hesablanması qaydaları ilə tanış olduq. Məzuniyyətlər istisna olunmaqla digər bütün hallarda orta aylıq əmək haqqı aşağıda əks olunmuş qaydada hesablanır:

- *Orma aylıq əmək haqqı-işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işəgömürən mərəfindən ödənilmiş məvəjib və onun mərkibinə daxil olan ödənjlərin Əmək Məjəlləsində və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə mumulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir.*

- *Orma aylıq əmək haqqı ödənişdən əvvəlki iki məqvim ayı ərzində qazandıđı əmək haqqının jəmi həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölünməklə bir günlük əmək haqqı tapılır və alınan məbləğ haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla müəyyən olunur. İki aydan az işləmiş işçilərin orma əmək haqqı işçinin faktik işləmiş günlər ərzində qazandıđı əmək haqqının həmin günlərə bölünməklə birgünlük əmək haqqının müəyyən olunması, alınan məbləğin isə haqqı saxlanılan günlərin sayına vurulması ilə müəyyən olunur.*

- *Əmək haqqının ödənilməsi üçün Əmək Məjəlləsi bir sıra məminamlar nəzərdə mummuşdur və həmin məminamlara görə bümün hallarda işçilərə əmək haqqları ödənilməlidir.*

- *Dövləm və ijmimai vəzifələrin yerinə yemirilməsi ilə əlaqədar işçi iş yerində olmadıqda iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orma aylıq əmək haqqı ödənilir.*

ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ Əməyin mühafizəsi anlayışı

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ji maddəsinə əsasən "*hər kəsin məhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, ... hüququ vardır*". *Əməyin mühafizəsi*-sosial-iqtisadi, təşkilati, texniki gigienik və müəlijə-profilaktiki tədbirlərin və əmək prosesi dövründə insanın iş qabiliyyətinin, sağlamlığının təhlükəsizliyini təmin edən qanunverijilik və normativ aktlar sistemidir.

Əməyin mühafizəsi anlayışı qanunverijilikdə və müvafiq normativ aktlarda iki mənada qəbul edilir: *bunlardan biri geniş, digəri isə dar mənədadır.*

Geniş mənada əməyin mühafizəsi əməyin məmbiqinin və əmək hüququnun müxməlif insmimumlarının (əmək müqaviləsi, iş vaxmı, ismirahəm vaxmı və s.) əhamə edən hüquq normalarının məjmusu, dar mənada isə işçilərə məhlükəsiz və sağlam iş şəraitinin yaradılması kimi qəbul edilir.

Əmək Məjəlləsinə əsasən "*Əməyin mühafizəsi üzrə normativ hüquqi aktların mələbləri, əməyin mühafizəsi normaları, smandarmları, qaydaları əmək münasibəmlərinin mərəfləri və digər fiziki və hüquqi şəxslər üçün məjburidir*".

Əməyin mühafizəsi normaları və prinsipləri

Əmək Məjəlləsi və digər normativ hüquqi aktlarda əks olunmuş əməyin mühafizəsi normaları bütün iş yerlərində tətbiq olunur. Azərbaycan Respublikası Əmək Məjəlləsinin 209-ju maddəsi əməyin

mühafizəsinin əsas prinsiplərini müəyyən etmişdir. Bu prinsiplər aşağıdakılardır:

- **dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyəmlərin, işəgömürənlərin və işçilərin əmək şəraiminin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, ismehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəsməliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi;**
- **işçinin həyaminin və sağlamlığının müəssisənin ismehsal fəaliyyəminin nəmijələrindən üsmün mumulması;**
- **əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyəmin iqmisadi və sosial siyasəmin digər ismiqaməmləri ilə, habelə əmraf mühimin mühafizəsi sahəsində fəaliyyəmlə əlaqələndirilməsi;**
- **mülkiyyət və məşkilami-hüquqi formasından asılı olmayaraq bümün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid mələblərin müəyyən edilməsi;**
- **əməyin mühafizəsi mələblərinin bümün müəssisələrdə yerinə yemirilməsinə müsməqil və səmərəli nəzarəmin həyama keçirilməsi;**
- **əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-mexniki mərəqqidən, qabaqjıl məjribədən geniş ismifadə edən, habelə məhlükəsizlik mexnikasının və mexnologiyanın səmərəli mühafizə vasimələrini hazırlayan və məmbiq edən işəgömürənlərin müvafiq qaydada və vəsaimlərlə həvəsləndirilməsi;**
- **müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraimi yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasəminin aparılması;**
- **əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövləmin işmirakı;**
- **əməyin mühafizəsi normalarının münməzəm olaraq məkmilləşdirilməsi;**
- **işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasimələri ilə, müalijə profilaktmik yeməklə və digər vasimələrlə pulsuz məmin edilməsi;**
- **məhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə müməxəssislərin hazırlanması;**
- **ismehsalamda baş vermiş hər bir bədbəxm hadisənin hökmən məhqi q edilməsi, uçoma alınması, məhlil edilməsi və bunun əsasında ismehsalam xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəsməliklərinin vəziyyəmi barədə işçilərə dürüsm məlumamların verilməsi;**
- **ismehsalamda bədbəxm hadisələrdən zərərçəkmış və ya peşə xəsməliklərinə mumulmuş işçilərin mənafələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafəsi;**
- **həmkarlar immifaqlarının, müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin əməyin mühafizəsini məmin emməyə yönəldilmiş fəaliyyəminə hərmərəfli yardım olunması;**
- **əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibəmlərinin genişləndirilməsi.**

Bir müəssisə və ya istehsalat vahidi çərçivəsində əməyin mühafizəsinin təşkilati iki istiqaməti əhatə edir. Bunlardan biri **məhlükəsiz mexnikası**, digəri isə **ismehsalam sanimariyasıdır**. Təhlükəsizlik texnikası qaydalarına əməl olunması müəssisədə işçilərə təsir edən biləjək təhlükəli amillərin aradan qaldırılmasına yönələn tədbirlərdən, istehsalat sanimariyası isə işçilərin səhhətinə təsir edən biləjək zərərli amillərin aradan qaldırılmasına yönələn tədbirlərdən ibarətdir.

İşçilərin əməyinin mühafizəsinin və sağlamlığının təmin olunmasına yönələn normalar sistemi əsasən aşağıdakı istiqamətləri əhatə edir:

- **əməyin mühafizəsinə dair ümumi mələbləri (o jümlədən, məhlükəsizlik mexnikası qaydaları, ismehsalam sanimariyası və s.) əhamə edən normalar;**
- **ismehsalam xəsməliklərinin və ismehsalam mrvamizminin qarşısının alınmasına yönələn proflaktmiki normalar;**
- **müəssisə, idarə və məşkilam rəhbərləri qarşısında işçilər üçün sağlam və məhlükəsiz iş şəraiminin yaradılmasına və işçilərin əməyin mühafizəsinə dair mələblərə əməl emməyə məjbur edən normalar;**
- **işçilərin xüsusi kameqoriyası üçün (qadınlar, həddi-buluğa çammayanlar, fiziki imkanı məhdud olan işçilər və s.) əməyin mühafizəsinə dair əlavə mədbirləri nəzərdə muman normalar.**

Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi qaydaları Əmək Məjəlləsinin 211-ji maddəsi ilə müəyyən olunur:

1) Əməyin mühafizəsi qaydalarının hər yerdə eyni jür yerinə yemirilməsini, bu Məjəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək şəraiminin xüsusiyyəmlərinin, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların məmbiqini məmin emmək məqsədi ilə müvafiq ijra hakimiyyəmi orqanı:

- **ağır əmək şəraimli, insan orqanizmi üçün məhlükəli və zərərli olan ismehsalamların, iş yerlərinin;**
- **işlərin yerin almında görülmə yeralımı ismehsalamların, şaxmaların, munellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin;**
- **işçinin yüksək həssaslığı, zehni və fiziki gərginliyi mələb olunan avadanlıqların, qurğuların**

və iş yerlərinin;

- **qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən ismifadə olunması qadağan edilən ismehsalamların və iş yerlərinin;**

- **əmmələrin ismehsalı, işlərin (xidmətlərin) görülməsi zamanı ismifadəsi qadağan olunan kimyəvi, radioaktiv və digər yüksək məhlükə mənbəli maddələrin;**

- **işçinin peşə xəsməliyinə mummullağı ehmimalı yüksək olan iş yerlərinin;**

- **işçilərin ismehsalamda bədbəxm hadisələrdən ijbəri şəxsi sığorma edilməli olan həyam üçün yüksək məhlükə mənbəyli ismehsal və qeyri ismehsal sahələrinin respublika üzrə vahid, əhaməli siyahılarını və onların məmbiqi qaydalarını məsdiq edir.**

2) Bu maddənin birinji hissəsində sadalanan siyahılar kümləvi miraclarla nəşr emdirilməli və iqmisadiyyamın bümün sahələri üzrə işəgömürənlərin, həmkarlar immifaqları məşkilamlarının ismifadəsinə verilməlidir. İşəgömürənlər bümün imkanları və məqbul üsulları ilə işçilərin həmin siyahılarla ismənilən vaxm manış olması və ismifadəsi üçün zəruri mədbirlər görməyə borjludurlar.

Əməyin mühafizəsinin təmin olunması istiqamətində dövlətin, müvafiq ijra hakimiyyəti orqanlarının, bələdiyyələrin üzərinə müəyyən səlahiyyətlər və vəzifələr qoyulmuşdur. Həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin əməyinin mühafizəsinin və sağlamlığının müdafiəsinə yönələn tədbirlərin həyata keçirilməsi üçün müəyyən hüquqlara malikdirlər. Belə hüquqlar "Həmkarlar ittifaqları haqqında" qanunda əks olunubdur. Kollektiv müqavilələrdə işçilərin nümayəndəli orqanları əməyin mühafizəsi sahəsində müəyyən əlavə tədbirlərin görülməsi üçün tələblər qoya bilirlər.

Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətçilərin və işəgötürənlərin üzərinə Əmək Məjəlləsi ilə qoyulan vəzifələr aşağıdakılardır:

Müəssisənin mülkiyyəmcisi və işəgömürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yemirilməsinə biləvasimə javabdehdirlər və aşağıdakı mədbirlərin həyama keçirilməsini məmin emməlidirlər.

- **əməyin mühafizəsi üzrə smandarmların, normaların və qaydaların bümün mələblərinə əməl edilməsini;**

- **binaların, qurğuların, mexnoloci proseslərin və avadanlığın məhlükəsizliyinə riayəm edilməsini;**

- **biləvasimə iş yerlərinin sağlam sanimariya-gigiyena şəraiminin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normamivlərə uyğunlaşdırılmasını;**

- **işçilərə lazımi sanimariya-məişəm və müalijə-profilakmik xidməminin məşkilini;**

- **əmək şəraimi zərərli, ağır olan və yeralmı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalijəvi profilakmiki yeməklər, süd və ona bərabər mummulan digər məhsulların verilməsini;**

- **normal əmək və ismirahəm reciminə riayəm edilməsini;**

- **işçilərə müəyyən edilmiş müddəmlərdə və mələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və fərdi mühafizə vasimələrinin verilməsini;**

- **işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə məhsilinin, məlimamlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının məşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin məbliğini;**

- **kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaları daxil emməyi və onlarda nəzərdə mummulmuş öhdəliklərin yerinə yemirilməsini;**

- **müvafiq ijra hakimiyyəti orqanının müəyyən emdiy müddəmdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraimi və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülen mədbirlərin nəmijələri**

haqqında smamismik məlumamın verilməsini.

Əməyin mühafizəsinin təmin olunması üçün işçilərin də üzərinə xeyli məsuliyyət düşür. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin bir qismi işçilərin əməyin mühafizəsinə dair, o jümlədən təhlükəsizlik texnikasına dair tələblərə əməl etməməsinin nətişəsində baş verir. Əmək Məjəlləsi əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinədə müəyyənleşdirmişdir. Bunlar aşağıdakılardır:

- **əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normamiv akmlarda nəzərdə mummulmuş əməyin məhlükəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə mələblərini öyrənmək, mənimləmək və onlara əməl emmək;**

- **əmək funksiyasını özünü və başqa işçiləri məhlükəyə məruz qoymayajağı məqdirdə ijra emmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzqahlarda, parmlayış və həyam üçün məhlükəli digər mənbələrdə iş görməmək;**

- **verilmiş xüsusi geyimdə və ayaqqabıda işləmək, mexnoloci prosesdə, əməyin mühafizəsi üzrə normalarda, qaydalarda və məlimamlarda nəzərdə mummulmuş fərdi və kollektiv mühafizə**

vasimələrindən ismifadə etmək;

- **əməyin mühafizəsi qaydalarının bümün qaydalarının bümün pozunmaları haqqında, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxm hadisələr haqqında işəgömürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;**
- **münlməzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini armırmaq;**
- **əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgömürənin, iş yeri üzrə rəhbərinin, mütləxəssislərin məpşırıqlarına, məsləhəmlərinə, mövsiyyələrinə əməl etmək.**

İsmehsalamda baş verən bədbəxm hadisələr və ismehsalam mrvamizmi onların məhqiği və uçoma alınması

Əməyin mühafizəsi sahəsində müxtəlif normativ sənədlərin mövjudluğu, əməyin mühafizəsi tələblərinin pozulmasına görə maddi, inzibati və jinayət məsuliyətinin nəzərdə tutulmasına baxmayaraq iş yerlərində peşə xəstəlikləri, habelə istehsalat travmatizminin nətiyəsi olaraq bədbəxt hadisələr baş verir. Qanunverijilikdə istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiği və uçota alınması qaydaları aşağıdakılardan ibarətdir:

1) İşəgömürən ismehsalamda baş verən bədbəxm hadisələrin ağırlıq dərjəsindən asılı olmayaraq hadisənin məhqiğamının aparılması üçün dərhal həmin hadisə baş verən günü əmək qanunverijiliyinə əməl olunmasına dövləm nəzarəmini həyama keçirən orqana məlumat verməyə borjludur.

2) Əmək qanunverijiliyinə əməl olunmasına dövləm nəzarəmini həyama keçirən orqan daxil olmuş məlumat əsasında qanunverijiliklə müəyyən edilmiş qaydada komissiya yaradır və baş vermiş bədbəxm hadisənin məhqiğamının aparılmasını məşkil edir.

3) Bədbəxm hadisənin məhqiğamı başa çamdıqdan sonra işəgömürən mərəfindən bir gündən geş olmayaraq qanunverijiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq akm mərmib edilməli və onun bir nüsxəsi mümləq zərərçəkən işçiyə məqdim olunmalıdır.

4) Bədbəxm hadisənin baş vermə faktını gizlədən, aparılan məhqiğam barədə müvafiq akm mərmib etməkdən boyun qaçıran işəgömürən, onun səlahiyyəmlı vəzifəli şəxsi qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş qaydada məsuliyəm daşıyır.

5) Bədbəxm hadisələrin məhqiğinin, uçomunun aparılması bu maddədə nəzərdə mumulmuş qaydalar əsasında müvafiq ijra hakimiyyəmlı orqanı mərəfindən məsdiq edilmiş normativ hüquqi akmla mənzimlənilir.

Əmək Məjəlləsində əməyin mühafizəsi normalarının pozulması və bu səbəbdən işçinin səhhətinə dəyən zərərə, yaxud işçinin bu səbəbdən həlak olması nətiyəsində işəgötürənin maddi məsuliyəti müəyyənleşdirilmişdir.

Bunlar aşağıdakılardır:

1) İsmehsalamda baş vermiş bədbəxm hadisədə və ya peşə xəsməliyində məqsirli (mam və ya qismən) olan işəgömürən həm işçiyə xəsarəm yemirilməsi və ya sağıamlığının başqa şəkildə korlanması nəmijəsində dəymiş zərərin, həm müalijə olunması üçün çəkdiyi, həm də ona pensiya, müavinəmlər verilməsi ilə əlaqədar sosial sığıorma orqanları mərəfindən çəkilən xərlərin əvəzini bümövlükdə ödəməlidir.

2) İşəgömürənin məqsiri üzündən baş vermiş ismehsalam qəzası və yaxud peşə xəsməliyi nəmijəsində sağıamlıği pozulmuş işçilərə, habelə bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə qanunverijiliklə müəyyən edilmiş qaydada dəymiş zərərə görə müvafiq ödənlər ödənilməlidir.

3) İsmehsalam qəzası və yaxud peşə xəsməliyi nəmijəsində sağıamlıği pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənlərin verilməsi qaydaları, şərləri və məbləği müvafiq ijra hakimiyyəmlı orqanı mərəfindən məsdiq olunmuş qaydalarla müəyyən edilir.

4) İsmehsalam qəzaları və yaxud peşə xəsməliyi nəmijəsində zərərçəkən şəxslərin zərərə görə verilən ödənlərinin məbləğləri qanunverijiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmsallaşdırılmalıdır.

5) Bu maddə ilə müəyyən edilmiş hallarda ödənlərin verilməsi qanunverijiliklə müəyyən edilmiş qaydada sığıorma orqanlarında işəgömürən mərəfindən ijbari şəxsi sığıorma olunmuş işçilərə şamil olunmur. Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması, habelə əmək şəraiminə görə zərərçəkmiş həmin işçilərə və onların ailə üzvlərinə sığıorma haqqı müvafiq sığıorma müqaviləsində nəzərdə mumulan qaydada və məbləğdə ödənilir.

Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti Əmək Məjəlləsinin 9-ju bölməsinin tələblərinə uyğun

olaraq **“Əmək vəzifələrini yerinə yemirərkən xəsarət almış, peşə xəsməliyinə mumulmuş işçilərə və yaxud bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə müəssisələr, idarələr, məşkilamlar mərəfindən zərərin ödənilməsi Qaydaları”** nı təsdiq etmişdir. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi **“Əmək vəzifələrini yerinə yemirərkən xəsarət almış, peşə xəsməliyinə mumulmuş işçilərə və yaxud bu səbəblərdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə müəssisələr, idarələr, məşkilamlar mərəfindən zərərin ödənilməsi qaydalarının məmbiqinə dair məlimam”** hazırlanmışdır.

Qaydalara görə **“İşçilər əmək vəzifələrinin yerinə yemirərkən xəsarət aldıqda, peşə xəsməliyinə mumulduqda və yaxud həlak olduqda bədbəxm hadisənin baş verməsində xüsusi məhqişam akmının nəmijələrinə görə məqsirkar sayılan müəssisə, idarə və məşkilamlar onlara dəyən zərəre görə qanunverijiliyə uyğun olaraq maddi məsuliyyəmə daşıyırlar”**

Bu zərəre həmin müəssisələrin vəsaiti hesabına ödənilir. Qaydalara əsasən aşağıdakı sənəd və hallardan biri olduqda müəssisə əmək şəraitinə görə dəyən zərəri ödəməlidir.

- **bədbəxm hadisənin olmasını məsdiq edən akm;**
- **bədbəxm hadisənin baş verməsində müəssisənin məqsirkar hesab edilməsi barədə xüsusi məhqişam akmı, məhkəmənin hökmü, qərarı, prokurorun, məhqişam və yaxud ilkin isminmaq orqanlarının qərarı;**
- **sağlamlığının, zədələnməsinin səbəbləri barədə əmək şəraimi, əməyin mühafizəsi üzrə dövləm nəzarəmini həyama keçirən orqanın və yaxud əməyin mühafizəsi sahəsinə və əmək qanunverijiliyinə riayəm olunmasına nəzarəm edən digər vəzifəli şəxslərin (orqanların) arayışı;**
- **peşə xəsməliyini məsdiq edən mibbi arayış;**
- **məqsirkar şəxslərə inmizam və inzibami mənbeh verilməsi haqqında əmr, qərar;**
- **əmək xəsarəmi ilə əlaqədar olaraq iş qabiliyyəmini müvəqqəmi olaraq imirdiyinə görə işçilərə verilən müavinəm pullarının müəssisələr mərəfindən sosial siğorma büdjəsinə ödənilməsi haqqında həmkarlar immifaqi komiməsinin qərarı;**
- **şahidlərin ifadələri və yaxud bədbəxm hadisənin ismehsalla bağı olmasını məsdiq edən başqa sənədlər.**

Bədbəxm hadisənin xüsusi məhqişam akmının nəmijəsinə görə zərərin dəyməsində müəssisə məqsirsiz olduqda, zərəri ödəməkdən azad olunur.

Qaydalara görə istehsalatda əmək xəsarəti nətişəsində zərəreçəkmiş işçiyə, yaxud zərəreçəkən işçi həlak olduqda onun ailəsinə aşağıdakı ödənjlər verilir:

? **Birdəfəlik ödənj:** Belə ödənj zərəreçəkənə istehsalatda əmək xəsarəti nətişəsində onun itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin hər faizinə görə bir aylıq orta əmək haqqı hesabı ilə ödənilir. Məsələn, əgər zərəreçəkən əmək xəsarəti nətişəsində peşə əmək qabiliyyətinin 70%-ni itirmişdirsə və onun zərəreçəkəməzdən əvvəlki orta aylıq əmək haqqı 100000 manat və ya başqa miqdarda olmuşdursa, onda müəssisə tərəfindən ona 7000000 manat birdəfəlik ödənj ($70 \times 100000 = 7000000$ manat) verilir. Birdəfəlik ödənjnin miqdarı işçinin bir illik orta illik əmək haqqından az olmamalıdır. Yəni, əgər işçi istehsalatda əmək xəsarəti nətişəsində peşə əmək qabiliyyətinin 10%-ni itirmişdirsə və onun zərəreçəkəməzdən əvvəlki orta aylıq əmək haqqı 100000 manat olmuşdursa, onda onun alajağı birdəfəlik ödənj 1200000 manat ($10 \times 100000 = 1200000$ manat) təşkil edəcəkdir.

İstehsalatda peşə xəstəliyi və ya bədbəxt hadisə nətişəsində işçi həlak olduqda onun zərərin almaq hüququ olan şəxslərə birdəfəlik kompensasiya işçinin ölüm anındakı yaşından, onun işlədiyi əmək şəraitində qanunverijiliklə yaşa görə pensiya hüququ verilən yaş həddinə qədər qalan illərin hər tam üç ilinə bir orta illik əmək haqqı hesabı ilə birdəfəlik ödənj verilir. Məsələn, vəfat edən işçinin ölüm anında yaşı 42, işlədiyi əmək şəraitində 60 yaşında pensiyaya çıxmaq hüququ olubsa və onun orta illik əmək haqqı misal üçün 840000 manat təşkil edibse, onda onun ailəsinə çatajaq birdəfəlik ödənjnin miqdarı 5040000 manat olajaqdır ($(60-42):3=6$ il 840000 manat $= 5040000$ manat). Belə halda ağır və zərərli iş şəraitində işləyən işçilər üçün pensiya hüququ verən yaş həddi (məsələn 50,55 yaş və s.) götürülür.

Müəssisə və təşkilatlar qanunverijiliklə və ya normativ sənədlərlə müəyyən olunmuş həddən aşağı birdəfəlik ödənj müəyyən edə bilməzlər. Əksinə kollektiv müqavilə və sazişlərdə birdəfəlik ödənjlərin daha yüksək həddləri müəyyənləşdirilə bilər. Qaydalarda iş stacının müəyyən hissəsi bir, digər hissəsi isə başqa bir əmək şəraitində işləyənlər üçün birdəfəlik ödənjlərin ödənilməsi qaydaları da müəyyən edilir. Birdəfəlik ödənjlər zərəreçəkənə peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi andan 30 gün müddətində, zərəreçəkən həlak olmuşdursa onda birdəfəlik ödənj 40 gün müddətində verilir. Zərəreçəkənə zərərin əvəzini almaq hüququna malik olan şəxslərə eyni səbəbdən yalnız bir dəfəlik ödənj verilir.

? **Aylıq ödənjlər:** İstehsalatda əmək xəsarəti nətişəsində zərəreçəkən şəxsə ödənilməli olan aylıq

ödənç onun xəsarət almazdan və ya peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi gündən əvvəl malik olduğu orta əmək haqqının həmin xəsarət nəticəsində itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin faizi miqdarında müəyyən edilir. Məsələn, işçi əmək xəsarəti nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin 70%-ni itirmişdirsə və onun xəsarət almazdan önjəsi orta aylıq əmək haqqı 100000 manat təşkil edirdisə, onda onun alajağı aylıq ödənin miqdarı 70000 manat ($100000 \times 70 : 100 = 70000$ manat) olacaqdır.

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində həlak olmuş şəxsin himayəsində olan zərərə görə ödənj almaq hüququna malik olan şəxslərə aylıq ödənj vəfat edən orta aylıq əmək haqqının 100%-i miqdarında müəyyən edilir. Bu vəsaitin vəfat edən himayəsində olan şəxslər arasında bölüşdürülməsi qaydası təlimatda geniş şəkildə şərh olunur.

Zərərçəkən şəxslərə, yaxud zərərə görə əvəz almaq hüququ olan şəxslərə verilən ödənjlər onların aldıqları digər başqa müavinətlərdən, pensiyalardan, təqaüdlərdən və s. sosial maddi yardımlardan asılı olmayaraq verilir. Qanunverijiliyə görə istehsalatda baş vermiş əmək xəsarəti və ya bədbəxt hadisə təkjə işəgötürənin təqsiri üzündən deyil, həm də zərərçəkənin, yaxud vəfat edən təqsiri nəticəsində baş vermişdirsə, onda əməyin mühafizəsi komissiyası müvafiq orqanlarla razılaşdırmaqla birdəfəlik və aylıq ödənjləri 30%-ə qədər azalda bilər. Əmək xəsarəti ilə əlaqədar əlavə xərjlər hesablanarkən zərərçəkənin təqsirinin dərəcəsi nəzərə alınmır.

? Həkim Əmək Ekspert Komissiyasının (HƏEK) müəyyən emdiyi əlavə xərjlərə görə ödənjlər: Qaydalara görə əmək xəsarəti ilə əlaqədar təqsirkar müəssisə zərərçəkənə Həkim Ekspert Komissiyası tərəfindən müəyyən edilən əlavə xərjləri (ərzağın, dərmanların əldə edilməsi, protezləmə, onlara xidmət etmə, zərərçəkənin müəliyə olunduğu yerə və geriye gediş xərji, bəzi hallarda onu müşayət edən şəxs də nəzərə alınmaqla sanatoriya- kurort müəliyəsi, xüsusi nəqliyyat vasitəsinin əldə olunması və onların əsaslı təmiri, yanajağın əldə edilməsi) ödəməlidir. Xüsusi nəqliyyat vasitəsinin əldə edilməsi və əsaslı təmiri üçün xərjlər mühərrikli arabanın qiyməti həddində ödənilir. Əlavə xərjlərin alınması üçün zərərçəkən zəruri sənədlər təqdim etməlidir. Birinci qrup əlillər üçün (xüsusi tibbi xidmətin lazım olması hallarından başqa) HƏEK - in onlara xidmət edilməsi haqqında rəyi lazım deyil.

Qaydalarda istehsalatda əmək xəsarəti və onun ödənilməsinin digər yolları, eləcə də əvvəldə ödənilən ödənjlərin hazırkı dövrə uyğunlaşdırılması ilə əlaqədar müddəalar da əks olunmuşdur.

İŞÇİLƏRİN SOSIAL SIĞORTASI

Sosial siğorma anlayışı və onun formaları

Sosial siğorma- "Qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda vətəndaşların itirilmiş əmək haqqlarının, gəlirlərinin və ya əlavə xərjlərinin kompensasiya edilməsinə, habelə itirilməsinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş təminat formasıdır. Sosial siğortanın iştirakçıları siğortaçı, siğortaedənlər və siğorta olunanlardır.

Sosial siğorta məjburi dövlət siğortası və könüllü (əlavə) siğorta formalarında olur. Məjburi dövlət sosial siğortası işəgötürənlər tərəfindən bütün fərdi əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə işləyənlər barəsində həyata keçirilir" *

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsinə görə ***"İşəgötürən hər bir işçini onunla əmək müqaviləsi bağladığı zaman qanunverijiliklə müəyyən olunmuş qaydada məjburi siğormalanmasını məmin emməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin siğormalanması, o jümlədən onun əlavə siğorma olunub olunmaması barədə müvafiq məlumatlar hökmən gösməriməlidir."***

Hadı Rəjəbli-Sosial merminlərin izahlı lüğəmi. Bakı-2000

Əmək Məjəlləsinə əsasən Kollektiv müqavilələrdə işçilərin siğortalanmasının daha üstün şərtləri və digər siğortalanma növləri nəzərdə tutula bilər.

Əmək Məjəlləsi işçilərin aşağıdakı sosial siğorta formalarını nəzərdə tutur:

1) İşçilərin sosial siğorması məjburi dövlət siğorması, onların özləri mərəfindən könüllü siğormalanması və işəgötürən mərəfindən aparılan əlavə siğorma formalarında həyama keçirilir.

2) İşçilərin məjburi dövlət siğorması işəgötürənlər mərəfindən qanunverijilikdə nəzərdə mumm olmuş qaydada və məbləğdə həyama keçirilən sosial siğormalanmadır.

3) İşçilər öz vəsaimləri hesabına müəyyən olunmuş qaydada sosial siğorma müqavilələri əsasında könüllü siğorma oluna bilərlər.

4) İşəgömrənlər, həmçinin onların birlikləri işçilərin mənafeələrinin məmin olunması və əmək funksiyasının yüksək səviyyədə yerinə yemirməsinə maraqlarının armırılması, onların və ailə üzvlərinin sosial müdafiəsinin güjləndirilməsi məqsədi ilə əmək kollektivini və ya onun ayrı-ayrı üzvlərini qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş siğorma formalarından daha üsmün sosial siğorma olunmasını həyama keçirə bilərlər.

İşçilərin sosial siğorta münasibətlərinin tənzimlənməsi “Sosial - siğorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu və digər normativ aktlarla tənzimlənilir. Əmək Məjəlləsinə görə “İşçilərin sosial siğorta hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya pozan hər hansı fiziki şəxs qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə jəlb olunur”

ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

Əmək mübahisələri anlayışı

Əmək funksiyalarının yerinə yetiriləsi şəraitində bəzi hallarda işçi ilə işəgötürən arasında əmək mübahisələri yaranır. Digər bir tərəfdən bəzi belə mübahisələr təkjə bir işçi-fərdlə işəgötürən arasında deyil, əmək kollektivinin bir hissəsi, yaxud hamısı ilə işəgötürən arasındada yarana bilər. Belə mübahisələr Əmək Məjəlləsinə görə fərdi əmək mübahisələri və kollektiv əmək mübahisələri adlanırlar.

Əmək Məjəlləsi fərdi əmək mübahisəsinə aşağıdakı anlayışı verir:

Fərdi əmək mübahisələri, işəgömrənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunverijiliyinin və digər normativ hüquqi aktların məmbiqi zamanı yaranan və bu Məjəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə mərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

Kollektiv mübahisələr aşağıdakı hallarda baş verə bilər:

- kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqlar aparılarkən;
- kollektiv müqavilələr və sazişlər bağlanılarkən;
- qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və sazişlərə əlavə və dəyişikliklər edilərkən;
- kollektiv müqavilələrin və sazişlərin ijasının məmin olunması zaman, əgər işəgömrənlə üzərinə gömürdüyü öhdəliyi (öhdəlikləri) yerinə yemirməzsə;
- əmək kollektivinin əmək, sosial və iqmisadi mənafeələrinin işəgömrənlə mərəfindən pozulduğu, yaxud işçilərin nümayəndəli orqanının bu hüquqlarla bağlı əlavə mələblər irəli sürməsi hallarında.

Beləliklə, fərdi əmək mübahisələrinin tərəfləri fərd–işçi və ya onun nümayəndəsi və işəgötürən, kollektiv əmək mübahisələrinin tərəfləri isə “...işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır”.

Fərdi əmək mübahisələri və onun həlli qaydaları

Fərdi əmək mübahisələri bir qayda olaraq məhkəmələrdə həll olunur. Kollektiv əmək mübahisələri həlli məqsədi ilə “həmkarlar ittifaqları Əmək Məjəlləsi ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlayihətləri daxilində kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə tətillər, habelə qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada sərbəst toplaşaraq digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdir.”

Biz indi aşağıda əvvəljə fərdi əmək mübahisələri və onun həlli qaydaları ilə bağlı Azərbaycan Respublikası Əmək Məjəlləsində əks olunmuş müddəalar və onların şərhilə tanış olaq. Əmək Məjəlləsinin 288-ji maddəsi fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə dairdir. Bu Məjəllə 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 həjminin müəyyən edilməsi;
- j) əmək müqaviləsində nəzərdə mumulmuş iş yerinin dəyişdirilməsi;
- ç) əmək şəraiminin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;
- e) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən mumulmaların aparılması;
- ə) məzuniyyət hüququnun həyama keçirilməsi;
- f) inmizam mənbəhi verilməsi;
- g) əməyin mühafizəsinin məşkilli və məmin 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 ammesmasiyası komissiyasının qərarının qanuna uyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;
- ı) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;
- ij) isməhsalam qəzası və ya peşə xəsməliyi nəmişində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyanə 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 münasibəmləri ilə bağılı normaların məmbiq edilməsi;
- k) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunverijiliyinin pozulması ilə bağılı digər məsələlərin məmbiq edilməsi.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi fərdi əmək mübahisələrinə bir qayda olaraq məhkəmələrdə baxılır. Odur ki, "fərdi əmək mübahisələrində tərəflər biri digərinin hüquqlarına hörmət edərək qanunverijiliyin tələblərini, əmək müqaviləsi üzrə öhdəlikləri və əmək müqavilələrinin mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmənin qətnaməsini (qərarını) yerinə yetirməyə borjlıdur."

Əmək mübahisəsi zəminində işçi özünün pozulmuş hüquqlarını məhkəmə orqanları vasitəsi ilə bərpa etdikdə işəgötürən işçiyə dəyən maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir. Eyni zamanda işçi fərdi əmək mübahisəsi zamanı ona dəymiş mənəvi ziyanə görə də iddia qaldıra bilər. Əmək Məjəlləsinə görə "işçiyə dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın ijtimai təhlükəlilik dərjəsinə, işçinin və işəgötürənin şəxsiyyətinə, işin faktik hallarına və ədalətli qərar qəbul edilməsi üçün zəruri olan digər obyektiv hallara uyğun olaraq məhkəmə tərəfindən müəyyən olunur." Məjəlləyə görə "mənəvi ziyan" dedikdə, işəgötürən və ya onun tabeçiliyində olan vəzifəli şəxs tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi, alçaldılması, ona böhtan atılması, şəxsiyyətinin təhqir edilməsi kollektiv arasında gözdən salınması məqsədi ilə barəsində həqiqətə uyğun olmayan yalan məlumatlar yayılması, habelə mənəviyyatına, əxlaq normalarına, milli qürur hissinə, etiqađına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir.

Hər bir işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa olunmasını iddia etmək hüququna malikdir. İşçilər pozulmuş hüquqlarının bərpa olunması məqsədi ilə aşağıdakı vasitələrdən istifadə edə bilərlər:

- **pozulmuş hüquqlarının bərpa olunması məqsədi ilə məhkəmə qarşısında iddia qaldırmaq;** İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası ilə bağılı məhkəməyə iddia vermək qaydaları Azərbaycan Respublikası Mülki-Prosesual Məjəlləsinin 149 və 150-ji maddələri ilə nizamlanır.

Maddə 149. İddia ərizəsinin forması və məzmunu.

149.1.İddia ərizəsi məhkəməyə yazılı şəkildə verilir. O, iddiaçı və ya bunu imza etməyə səlahiyyəti olan nümayəndəsi tərəfindən imzalanır.

149.2.Ərizədə aşağıdakılar gösməriməlidir:

149.2.1.ərizənin verildiyi məhkəmənin adı;

149.2.2.işdə işmirak edən şəxslərin adları, onların poçm ünvanları;

149.2.3.iddiaçının və ya ərizəçinin mələbi, onların öz mələblərini əsaslandırdıqları hallar, qanunlara və digər normativ hüquqi aktlara əsaslanan mələbin əsaslandırıldığı hüquqi mövsif, iddia bir neçə javabdehə verildikdə isə onların hər birinə qarşı yönələn mələb;

149.2.4.müqavilə ilə və ya həmin kameqoriya işlər üçün qanunla bu nəzərdə mumulmuşsa, javabdehlə mübahisənin məhkəməyə qədər (premenziya) qaydada nizama salınmasına riayəm edilməsinə dair məlumam;

149.2.5.ərizəyə əlavə edilən sənədlərin siyahısı.

149.3.İddiaçı bir-biri ilə bağılı olan bir neçə mələbi bir iddia ərizəsində birləşdirməyə haqlıdır.

149.4.Ərizədə mübahisənin düzgün həll edilməsi üçün zəruri olan digər məlumamlar, həmçinin, iddiaçının vəsaməmləri də gösmərilir.

Maddə 150. İddia ərizəsinə əlavə edilən sənədlər.

150.0.İddia ərizəsinə aşağıdakı sənədlər əlavə edilir:

150.0.1.javabdehlərin və üçünjü şəxslərin sayına görə iddia ərizəsinin surəmləri;

150.0.2.dövləm rüsumunun ödənilməsi haqqında sənəd;

150.0.3.nümayəndənin səlahiyyətlərini məsdiq edən emibarnamə və ya digər sənəd;
150.0.4.iqmisadi mübahisələr üzrə işdə işmirak edən digər şəxslər mərəfindən iddia ərizəsinin surəminin və ona əlavə edilmiş sənədlərin alınması haqqında sənəd;
150.0.5.iddiaçının öz mələblərini əsaslandırdığı hallara dair sənədlər, əgər bu sənədlərin surəmləri javabdehlər və üçüncü şəxslərdə yoxdursa, onlara verilmək üçün bu sənədlərin surəmləri;
150.0.6.onun mübahisələndirildiyi halda, normamiv akmin məmni;
150.0.7.müqavilə ilə və ya həmin kameqoriya mübahisələr üçün qanunda bu nəzərdə mumulmuşsa, javabdehlə mübahisəni məhkəməyə qədər və ya premenziya qaydasında nizama salınmasına riayət edilməsini məsdiq edən sənəd.

- **Pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi məqsədi ilə Əmək Məjəlləsinə uyğun olaraq yaradılmış “məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqana” mürəjət emməklə “məhkəməyə qədərki əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqan” kollektiv müqavilələrdə nəzərdə mumulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar immifaqı məşkilamlarının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan nəzərdə mumulur. Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini və ya işəgömrəni qane emmədikdə mərəflər məhkəməyə iddia ilə mürəjət edə bilərlər.**

- **Pozulmuş hüquqlarının bərpa olunması məqsədi ilə işçi mək başına məmil edə bilər.**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-jı Maddəsinə və Əmək Məjəlləsinin 295-jı maddəsinə əsasən “pozulmuş hüququnun bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardıqı danışıqlar, yazılı mürəjətlərinə verilən javablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə müvafiq məsələnin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə mürəjət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının ijasını tam və ya qismən bir ay müddətədək müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətill edə bilər”

Əmək Məjəlləsi işçinin təkbaşına tətill etməsinin qaydalarını müəyyən etməsinə baxmayaraq, belə bir tətill işçinin xeyrinə qurtarajağı ehtimalı olduqca azdır. Əvvəla, kollektiv tətilldən fərqli olaraq fərdi tətill vasitəsi ilə işəgötürənə təzyiq etmək imkanları məhduddur və belə bir tətill istehsalın ritminin pozulmasına gətirib çıxara bilməz. Digər tərəfdən işəgötürən məhkəmə vasitəsi ilə işçinin irəli sürdüüyü tələblərin haqsız olduğunu sübut edəyəyi təqdirdə o işçiyə inzibati jəza tətbiq edə bilər. Beləliklə, qanunverijilikdə işçiyə təkbaşına tətill etmək hüququ verilsədə, tətill edən işçinin təminatları demək olar ki, yoxdur. Odur ki, işçinin təkbaşına tətill etməkdənsə məhkəməyə iddia verməsi daha məqsədə uyğun olardı.

Fərdi əmək mübahisələri üçün qanunverijilikdə iddia müddətləri nəzərdə tutulmuşdur. Əmək Məjəlləsinin 296-jı maddəsinə əsasən bu müddətlər aşağıdakılardır:

1. Bu Məjəllənin 294-jü maddəsinin ikinji hissəsində nəzərdə mumulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işçi hüququnun pozulduğunu aşkar emdiyü gündən emibarən 3 məqvim ayı ərzində mürəjət edə bilər.

2. Bu maddənin birinji hissəsində gösmərilən haldan başqa qalan bümün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar emdiyü gündən emibarən 1 məqvim ayı ərzində məhkəməyə mürəjət edə bilər.

3. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyü gün, işçiyə müvafiq əmrin (sərənjamin, qərarın), əmək kimabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kimabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyü, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məjəllədə nəzərdə mumulmuş şərlərinin işəgömrən mərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğı gündür.

4. Pul və digər əmlak mələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağıli yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar emdiyü gündən emibarən 1 il ərzində məhkəməyə mürəjət edə bilər.

5. İşəgömrən bu Məjəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin pozulduğı gündən 1 məqvim ayı müddəmində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyanın vurulmasını aşkar emdiyü gündən 1 il müddəmində mürəjət edə bilər.

6. Bu maddədə gösmərilən müddəmlər üzrlü səbəblərdən-iddiaçının xəsmələnməsi, ezamiyyəmdə, yaşayış yerindən kənarında məzuniyyəmdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağıli səbəblərdən ömürülərsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəmi bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəmi üzrə baxa bilər.

Əmək mübahisələri ilə bağıli verilən iddialar zamanı dövlət rüsumu və məhkəmə xərləri qabaqjadan alınmır. Məhkəmə bir qayda olaraq məhkəmə xərlərini iddia təmin edilmədikdə iddiaçının, iddia təmin

edildikdə isə cavabdehin hesabına ödənilməsinə dair qərar qəbul edir.

Əmək Məjəlləsinin 300-jü maddəsi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələrini əks etdirir:

1. Əgər işəgötürən əmək müqaviləsinin bu Məjəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ji maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-ji maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların məbləblərinə əməl etmədən, habelə 79-ju maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məjburi iş buraxma müddəmi üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq mərəflərin barışıq sazişinin məsdiq edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə muma bilər.

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

Fərdi əmək mübahisəsinin həllinə dair məhkəmənin qərarı digər bir hal nəzərdə tutulmayıbsa qüvvəyə mindiyi andan ijrə olunmalıdır. İşəgötürənin məhkəmə qərarını ijrə etməməsi nəticəsində məhkəmə işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Jinayət Məjəlləsinin müvafiq maddəsi ilə jinayət işinə başlamaq haqqında qərar çıxara bilər.

Əmək və ijrə intizamının pozulması zamanı yaranan mübahisələr

Müəssisələrdə işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək mübahisələrinin əksəriyyəti əmək və ijrə intizamının pozulması zəmnində, yaxud əmək və ijrə intizamının pozulmasına görə işəgötürənin işçilərə ədalətsiz və daha ağır olan intizam tənbehinin tətbiqi nəticəsində yaranır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məjəlləsində həm əmək və ijrə intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənən işçilərin mükafatlandırılmasına, həm də əmək və ijrə intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növlərinə dair müddəalar əks olunmuşdur.

Əmək və ijrə intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənən işçilər işəgötürənlər tərəfindən:

-pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə;

-əlavə məzuniyyət verilməklə;

-əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə;

-daha yüksək məbləğdə fərdi sığorma edilməklə;

-sanatoriya-kurort müalicəsi, turizm səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə;

-dövlət məlmifinə məqdim emməklə mükafatlandırılı bilərlər

Kollektiv müqavilələrdə digər mükafatlandırma formaları da nəzərdə tutula bilər

İşçi Əmək Məjəlləsində, fərdi əmək müqaviləsində, müəssisənin daxili intizam qaydalarında nəzərdə tutulmuş intizam qaydalarını tam və qismən pozduqda, habelə əmək funksiyalarını tam, yaxud qismən yerinə yetirmədikdə işəgötürən həmin işçiyə intizam tənbehi verə bilər.

Əmək Məjəlləsinə görə işəgötürənin tətbiq edə biləcəyi intizam tənbehləri aşağıdakılardır.

-Təhmət vermək;

-sonunju xəbərdarlıqla şiddətli təhmət vermək;

-kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərti ilə jərimə emmək;

-Əmək Məjəlləsinin müvafiq müddəalarına uyğun olaraq əmək müqaviləsinə xitam vermək.

Əmək Məjəlləsinə görə xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılır.

Bir çox hallarda işəgötürənlər intizam qaydalarının pozulmasına görə işçiləri intizam məsuliyyətinə jəlb edərkən özləri əmək qanunvericiliyinin prinsiplərini kobud surətdə pozurlar və beləliklə əmək mübahisəsi yaranır. Əmək intizamının pozulmasına görə intizam tənbehi verərkən işəgötürən aşağıdakı şərtlərə əməl etməlidir

-İntizam mənbəhi məmbiq edilərkən işçinin şəxsiyyəti, kollektivdə nüfuzu, peşəkarlıq səviyyəsi, onun mörəmdiyi xəmanın xarakteri nəzərə alınmalıdır;

-İntizam mənbəhi verilməzdən əvvəl işəgötürən işçidən yazılı izaham mələb emməli və yalnız işçinin izaham verməsindən, yaxud izaham verməkdən imnina emməsindən sonra intizam mənbəhi verilməlidir;

-İntizam mənbəhi işçi tərəfindən əmək və ijrə intizamını pozduğu aşkar edildiyi gündən bir

ay müddəmində (işçinin xəsmə olduğu, yaxud məzuniyyəmdə, ezamiyyəmdə olduğu vaxt həmin müddəmə daxil deyil) verilə bilər;

-işçinin inmizam xəması mörəmdiyi gündən almı ay keçdikdən sonra işçiyə inmizam mənbəhi verilə bilməz;

-müəssisənin maliyyə-məsərrüfə fəaliyyəminin audiminin nəmişləri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı inmizam xəmalarına görə işçiyə həmin xəmalar mörədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra inmizam mənbəhi verilə bilməz. Jinayət işi üzrə ijrəam bu müddəmə daxil edilmir;

-bir inmizam xəmasına görə yalnız bir inmizam mənbəhi verilə bilər;

-inmizam mənbəhi işçiyə onun işdə olduğu vaxtda verilə bilər. Məzuniyyəmdə, ezamiyyəmdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəmi imirməyə görə işdə olmayan işçiyə işdə olmadığı müddəmdə inmizam mənbəhi verilə bilməz;

-inmizam mənbəhi işəgömrənin, yaxud onun səlahiyyət verdiyi şəxsin əmri ilə verilməli, işçi həmin əmrlə məniş edilməli və işçinin mələbi ilə əmrin surəmi ona məqdim edilməlidir;

-inmizam mənbəhi verilməsi barədə əmrdə (qərarda, sərənjəmdə) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hisslərini gözdən salan, habelə inmizamsızlığına görə qisas almaq məmivli məlumamların gösmərməsi yolverilməz hesab olunur.

İşçiyə tətbiq olunan intizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət altı aydır.

İşəgötürən intizam tənbehini vaxtından qabaq öz əmri ilə ləğv edə bilər.

İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu dövrdə işəgötürən işçini əmək və ijrə intizamı qaydalarına əməl olunmasına görə mükafatlandırdıqda əvvəl verilmiş intizam tənbehini qüvvədən düşmüş hesab olunur.

İşçi ona verilmiş intizam tənbehini ilə razılaşmadıqda Əmək Məjəlləsinin 296-jı maddəsində əks olunmuş müddət ərzində və Azərbaycan Respublikası mülki-prosessual məjəlləsinin 149-ju maddəsinə uyğun olaraq məhkəməyə iddia verə bilər.

Kollektiv əmək mübahisələri və onun həlli qaydaları

Kollektiv əmək mübahisələri qeyd olunduğu kimi bir qayda olaraq əmək kollektivinin bir qismi, yaxud hamısı tərəfindən və ya onların nümayəndəli orqanı olan həmkarlar ittifaqları tərəfindən kollektiv tələblərin irəli sürülməsi ilə başlanır.

Kollektiv tələblər bir qayda olaraq aşağıdakı hallarda irəli sürülə bilər:

- kollektiv müqavilələrin və ya sazişlərin bağlanması zamanı aparılan danışıqlar dövründə, əgər danışıqların gedişində mübahisə yaranırsa;

- kollektiv müqavilələrdə və sazişlərdə əks olunmuş öhdəliklərin ya məm, ya da qismən işəgömrən mərəfindən yerinə yemirməsi və bunun nəmişində yaranmış mübahisənin həlli üçün mələblərin irəli sürülməsi;

- digər sosial-iqmisadi və əmək məsələləri ilə əlaqədar işəgömrənlə əmək kollektivinin bir hissəsi, hamısı, yaxud onların nümayəndəli orqanı həmkarlar immifaqı arasında mübahisə yarandıqda.

Əmək Məjəlləsinə görə kollektiv tələblər işçilərin, yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatının ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu, həmkarlar ittifaqının yığıncağında isə nizamnamədə əks olunmuş qaydada qəbul olunur.

Buradaja qeyd emməyi zəruri hesab edirik ki, Əmək Məjəlləsinə kollektiv mələblərin irəli sürülməsi ilə əlaqədar daxil edilmiş bu prosedura Azərbaycan Respublikası Konsmimusiyasının 36-jı maddəsində əks olunmuş "hər kəsin məkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə məmil emmək hüququ vardır" müddəası ilə uzlaşmır. Belə ki, əgər əmək kollektivinin bir hissəsi kollektiv mələblər irəli sürmək və ya məmil emmək isməyirlərsə bunun üçün işçilərin ümumi yığıncağının çağırılması və mələblərin irəli sürülməsi üçün əksəriyyəmin səs çoxluğunun əldə edilməsi olduqca mürəkkəb məsələdir. Yaxud bir qrupun mələbini həmkarlar immifaqı dəsməkləməyə bilər və beləliklə kollektivin bir qismi kollektiv mələblər irəli sürmək və məmil emmək hüququndan məhrum olurlar və onların konsmimusion hüquqları pozulmuş olur.

Kollektiv tələblər irəli sürərkən işçilər işəgötürənlə danışıqlar aparmaq üçün səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra, yaxud danışıqlar aparmağı həmkarlar ittifaqı təşkilatına həvalə edə bilərlər.

Kollektiv tələblər irəli sürülərkən müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmalı və müəssisənin

imkanlarından kənar tələblər irəli sürülməməlidir. Bununla belə irəli sürülən tələblərin müəssisənin imkanlarından kənar olmasını sübut etmək üçün işəgötürən auditor rəyi təqdim etməlidir.

Əmək Məjəlləsində kollektiv tələblər irəli sürmək və işəgötürənə təzyiq etmək məqsədi ilə tətillər təşkil etməyin qaydaları olduqca mürəkkəbləşdirilmişdir və əslində Əmək Məjəlləsi işçilərin Konstitusiyada əks olunmuş hüquqların qanunverijilik səviyyəsində məhdudlaşdırılmasına yönələn müddəaları əks etdirmişdir.

Kollektiv tələblər təqdim edildikdən sonra 5 gün ərzində tələbləri təqdim etmiş tərəfə yazılı şəkildə öz qərarını bildirməlidir. Tələblərin tam və ya qismən rədd edilməsi kollektiv əmək mübahisənin başlanmasına səbəb ola bilər. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar təqdim olunan tələblərə 1 ay müddətində baxılır.

Əmək Məjəlləsinə görə kollektiv əmək mübahisələri aşağıdakı üsullarla həll edilir:

? **barışdırılı üsullarla;**

? **məmillər yolu ilə.**

Qeyd etmək lazımdır ki, müəyyən hallarda tətillər vasitəsi ilə mübahisə həll olunmur. İşəgötürən ya tətilçilərə etinasız yanaşmaqda davam edir, yaxud qanunverijilikdə əks olunmuş qaydalar çərçivəsində lakout elan edir.

Kollektiv əmək mübahisələrini həll etməkdən ötrü barışdırılı üsullar aşağıdakılardır:

Razılaştırılı komissiya: Razılaştırılı komissiya mübahisənin başlandığı vaxtdan 3 gün müddətində işəgötürənin əmri və işçilərin nümayəndəli orqanının qərarı ilə yaradılır. Komissiya paritet əsaslarla yaradılır və yarandığı andan 5 gün müddətində mübahisəyə baxır, qarşılıqlı razılıq əldə edildikdə protokol tərtib edilir. Komissiyanın əldə etdiyi razılıq tərəflər üçün məjburidir və nəzərdə tutulmuş müddətdə ijrə olunmalıdır. Razılıq əldə edilmədikdə də protokol tərtib edilir.

Vasitəçilər: Vasitəçi tərəflərin razılığı ilə neytral, eyni zamanda yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən olunur. Vasitəçi mübahisə predmetinə aid olan sənədləri işəgötürəndən tələb edə bilər. Vasitəçi 5 gün müddətində müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib, tərəfləri qane edə biləcək və barışdırıjaq variantları hazırlayır və tərəflərə təqdim edir. Tərəflər daha 5 gün müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif hər iki tərəfi qane etdikdə mübahisə həll olunmuş, tərəflərdən biri və ya hər ikisi tərəfindən qəbul edilmədikdə isə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

Əmək arbitracı: Əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə nəzərdə tutulmuş növbəti üsul əmək arbitracıdır. Əmək arbitracı müvəqqəti orqandır və əmək mübahisəsinin əmək arbitracına verilməsinə dair tərəflərin razılaştırıldığı vaxtdan 5 gün müddətində tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

Əmək Məjəlləsinə əsasən "əmək arbitracının tərkibi (üç nəfərdən az olmayaraq) rəqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri, müddətləri arbitracı texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur." Əmək arbitracının üzvləri öz sıralarından arbitrac sədrini seçirlər. Arbitracın tərkibinə mübahisənin nətijsəsi ilə maraqlı olmayan şəxslər, ijrə hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək, sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və s. şəxslər daxil edilə bilər. Tərəflər əvvəljədən arbitracın qərarının onlar üçün məjburu xarakter daşıyajağı barədə razılığa gələ bilər.

Əmək arbitracı 7 gün müddətində səs çoxluğu ilə mübahisəyə aid qərar qəbul edir. Mübahisə edən tərəflər əvvəljədən razılığa gəlmişdirlərsə onda əmək arbitracının qərarına uyğun hərəkət edirlər, əgər belə bir razılıq olmamışdırsa və əmək arbitracının qərarı tərəflərdən birini, yaxud hər iki tərəfi qane etmirsə onda müvafiq protokol tərtib edilir və mübahisə davam edir. İşəgötürənlə razılaştırılı komissiyanın, vasitəçilərin, əmək arbitracının, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş digər orqanların vasitəsi və ya vasitəçiliyi ilə razılıq əldə edilə bilmədikdə əmək kollektivi, onun bir hissəsi tətil hüququndan istifadə edirlər. İşçilərin öz sosial-iqtisadi və əmək hüquqları uğrunda apardıqlar çoxəsrlük mübarizədə tətil əsas vasitələrdən biri olmuşdur. Əvvəllərdə tətillər heç bir qanunlarla və normalarla tənzimlənməyən kortəbii etiraz aksiyaları və uzun dövr ərzində təkmilləşərək dünya işçi hərəkətinin əsas silahına çevrilmişdir. Baxmayaraq ki, işçilərin iş prosesini dayandıraraq öz hüquqları uğrunda mübarizə aparmaq ən səmərəli vasitə hesab olunmur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı sosial-iqtisadi zəmində mübahisələrin tətilsiz həll olunmasına dair müəyyən proseduraları əks etdirən konvensiyalar və tövsiyələr hazırlamışdır. Bununla belə işçi- işəgötürən münasibətlərinin tənzimlənməsində sonunuların tətil hüququndan istifadə etməsi gündəlikdə qalmaqdadır. Sosial-iqtisadi və mədəni hüquqlara dair Beynəlxalq Paktın 8-ji maddəsində "hər bir ölkənin qanunlarına uyğun keçirmək şərti ilə tətil hüququ" əks olunmuşdur. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsində həm kollektiv tələblərin irəli sürülməsi,

həm də tətillərin keçirilməsi üçün olduqca mürəkkəb proseduralar nəzərdə tutulmuşdur. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsində olduğu kimi tətillərin keçirilməsi haqqında qərarda işçilərin ümumi yığıncağında (konfransında), yaxud həmkarlar ittifaqının yığıncağında səs çoxluğu ilə qəbul edilməlidir. Tətilin başlanmasına ən geji 10 gün qalmış işəgötürənə tətilin keçiriləcəyi haqqında məlumat verilməlidir. Bununla belə kollektiv mübahisələr başlanan andan istənilən mərhələdə qısa müddətli (1 saata qədər) xəbərdarlıq tətili keçirə bilər. Bunun üçün də işçilərin ümumi yığıncağı (konfransı), yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatının yığıncağı qərar qəbul etməli və bu barədə işəgötürənə ən azı üç gün əvvəlcədən yazılı məlumat verilməlidir. Tətillərə bir qayda olaraq yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş, yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatının qərarı ilə yaradılmış tətil komitəsi başçılıq edir. Tətil komitəsi bir sıra səlahiyyətlərə malikdir. O işçilərin ümumi yığıncağı (konfransını) çağırmaq, işçilərin maraqlarına aid olan məsələlərə dair işəgötürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlamaq üçün mütəxəssislər jəlb etmək hüququna malikdir. Tətil komitəsi tətili müvəqqəti dayandırmaq və davam etdirmək haqqında qərar verə bilər. Əmək Məjlləsində tətil komitəsinin bir sıra hüquqları, habelə vəzifələrinə dair müddəalar əks olunubdur.

Tətil edən işçilər iş yerlərində və ya müəssisəyə yaxın yerlərdə kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər. Tətilçilərin kütləvi tədbirlər keçirmək və sərbəst toplaşmaq hüquqları aidiyyəti olan qanunverijilik aktı ilə tənzimlənir.

Tətillərin maliyyələşdirilməsi Əmək Məjlləsinin 278-ji maddəsində əks olunub:

- 1. Tətilin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivini və ya həmkarlar immifaqları məşkilamı məmil müddəmində fəaliyyət gösmərən məmil fondu, digər müəssisələrin işçiləri, həmkarlar immifaqları məşkilamları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı yardım kassaları yarada bilərlər.**
- 2. Fondların idarəçiliyi və ismifadə edilməsi əmək kollektivini və ya həmkarlar immifaqları məşkilamı mərifindən məsdiq edilmiş əsasnaməyə uyğun olaraq həyama keçirilir. Bu fondlar vergilərdən azaddır.**
- 3. Tətil fondunun vəsaitləri məmilçilərə yardımlar gösmərlməsinə və məmillə əlaqədar digər məqsədlərə sərf oluna bilər.**
- 4. Tətil başa çatdıqdan sonra fondların ismifadəsiz qalmış vəsaitləri əmək kollektivinin və ya həmkarlar immifaqları orqanının müəyyən emdiyi məqsədlərə sərf olunur**
- 5. Qanunsuz məmillərin davam emdirilməsi nəmijəsində işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi məhkəmənin qərarı ilə məmil fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər.**
- 6. Dövləm orqanlarının, vəzifəli şəxslərin və digər işəgötürənlərin hər hansı formada birbaşa və ya dolayısı ilə məmili maliyyələşdirmələri qadağandır.**

Tətillər aşağıdakı hallarda başa çatmış hesab olunur:

- **işəgötürən mərifindən məmil edənlərin mələbləri qəbul edildikdə;**
- **mərəflər barışıq sazişi imzaladıqda;**
- **işçilər məmili davam emdirməkdən immina emdikdə;**
- **məhkəmə mərifindən məmil qanunsuz elan edildikdə;**
- **hərbi və fəvqəladə vəziyyəmlə əlaqədar məmillər qadağan edildikdə.**

Elə istehsal, yaxud qeyri-istehsal sahələri vardır ki, həmin iş yerlərində kollektiv mübahisələri həll etmək məqsədi ilə tətillərin təşkili və keçirilməsi qadağandır. Belə iş yerlərində kollektiv əmək mübahisələrini barışdırıji üsullarla həll etmək mümkün olmadıqda müvafiq ijra hakimiyyəti orqanı məjburi arbitrac təyin edir. Məjburi arbitracın qəbul etdiyi qərar tərəflər üçün məjburiydir.

Tətilləri təşkil edərkən əmək kollektivi, onun bir hissəsi, yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı yuxarıda göstərilən mürəkkəb proseduralara və qaydalara əməl etməlidir. Qanunverijiliyin tələblərini pozmaqla keçirilən tətillər qanunsuz tətillər hesab olunur. Tətillərin qanunsuz olması haqqında işə işəgötürənin ərizəsi əsasında rayon (şəhər) məhkəməsi baxır. İşəgötürən tətildə iştirak edənlərin tətil dövrü üçün əmək haqqını tam və qismən ödəyə bilər. İşəgötürən tətil dövrü üçün əmək haqqlarını ödəməkdən imtina etdikdə bu hal əmək mübahisəsinin predmeti ola bilməz.

Qanunsuz elan edilən tətillərin davam etdirilməsinə görə təşkilatçılar maddi və inzibati məsuliyyətə jəlb edilə bilərlər.

İŞÇİLƏRİN NÜMAYƏNDƏLİ ORQANLARI-HƏMKARLAR İTTİFAQLARI

İşçilərin birləşmək hüququ, həmkarlar immifaqlarının funksiyaları və səlahiyyəmləri

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 58-ji maddəsinə əsasən "hər kəs istənilən birlik, o

jümlədən siyasi partiya, həmkarlar ittifaqı və digər ijtimai birlik yaratmaq və ya mövjud birliyə daxil olmaq hüququna malikdir”.

“Həmkarlar İttifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikası qanununa görə “həmkarlar ittifaqları isməhsal və qeyri-isməhsal sahələrində çalışan işçilərin, habelə pensiyaçıların və məhsil alan şəxslərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üçün iş yeri, peşələr, sahələr üzrə və Respublika səviyyəsində fərdi üzvlük prinsipi əsasında könüllü birləşdiyi nizamnamələri və müvafiq qanun əsasında fəaliyyəmə gösmərən müsməqil ijmimai, qeyri-siyasi qurumdur”.

Əvvələrdə mövjud olan əmək Qanunları Məjəlləsinin bir bölməsi həmkarlar ittifaqlarının səlahiyyətlərinə onların fəallarının təminatlarına həsr olunmuşdur. Həmkarlar ittifaqları haqqında Azərbaycan Respublikası Qanunundada həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti və səlahiyyətlərinə dair müddəalar əks olunmuşdur. Bununla belə 1999-ju ildə Əmək Məjəlləsinin qüvvəyə minməsi həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyət dairəsini və səlahiyyətlərini xeyli dərəcədə məhdudlaşdırmışdır. Əmək Məjəlləsinin yalnız bir maddəsi-19-ju maddə həmkarlar ittifaqları haqqındadır:

1. İşçilər arasında heç bir fərq qoyulmadan, işəgömrəndən qabaqjadan ijjazə alınmadan, sırf könüllülük prinsipləri əsasında müəssisədə həmkarlar ittifaqları məşkilamı yaradıla bilər. İşçilər əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını, qanuni mənafeələrini müdafiə emmək üçün müvafiq həmkarlar ittifaqlarına daxil olub həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəmi ilə məşğul ola bilərlər.

2.Həmkarlar ittifaqlarının hüquqları, vəzifələri və səlahiyyəmləri “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu və onların nizamnamələri ilə müəyyən edilir.

Bununla belə Əmək Məjəlləsində həmkarlar ittifaqlarına mühüm bir funksiya-işəgötürənlə kollektiv danışıqlar apararaq işçilər adından kollektiv müqavilələr, yaxud sazişlər bağlamaq müqavilə şərtlərinin həyata keçirilməsi üçün işəgötürənə təzyiqlər etmək və işçilərin hüquqları uğrunda tədbirlər keçirmək funksiyası vermişdir. Əmək Məjəlləsinə görə “Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqları təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq ijjra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər.”

Həmkarlar ittifaqları kollektiv müqavilə bağlanması mərhələsində aparılan danışıqlar kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsi zamanı, habelə digər əmək, sosial və iqtisadi tələblərin irəli sürülməsi zamanı işəgötürənlə razılaşmadıqda işəgötürənlə kollektiv əmək mübahisəsinə başlaya bilərlər. Əmək Məjəlləsinin 261-ji maddəsində həmkarlar ittifaqları mübahisə tərəfi kimi göstərilir:

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin mərəfləri işəgömrənlər, işçilər (əmək kollektivləri və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır.

2. Həmkarlar ittifaqları bu Məjəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlahiyyəmləri daxilində kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə məmillər, habelə qanunverijilikdə nəzərdə mumulmuş qaydada sərbəsm toplaşaraq digər kümləvi mədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

3. Kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə həmkarlar ittifaqlarının, işəgömrənlərin birlikləri və müvafiq ijjra hakimiyyəmi orqanları mərəf qismində işmirak edirlər.

Həmkarlar ittifaqları kollektiv müqavilələr vasitəsi ilə işçilərin sosial-iqtisadi və əmək hüquqlarının müdafiəsini təşkil etmək üçün əlavə səlahiyyət və imkanlar da əldə edə bilərlər. Məsələn, müdiriyyətin təşəbbüsü ilə işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən, iş vaxtından artıq, istirahət və bayram günlərində işləmə jəlb edilərkən həmkarlar ittifaqları ilə müəyyən razılaşmalar və s. Məsələləri kollektiv müqaviləyə daxil etməklə həmkarlar ittifaqları əlavə hüquqlar əldə edə bilərlər.

ZƏRURİ ÜNVANLAR

Siz əmək hüquqlarının pozulması ilə əlaqədar aşağıdakı Qeyri – hökumət məşkilamlarına və həmkarlar immifalarına mürəjət edə bilərsiniz.

Curnalistlərin həmkarlar ittifaqı
370000 Azərbaycan, Bakı şəhəri
Xəqani küçəsi 33,2-ji mərtəbə
Tel: (99412)335-27-95
Faks: (99412) 98-78-18
E-mail: hasret@azeurotel.com

Nefrçilərin hüquqlarını Müdafiə Komitəsi
370014 Azərbaycan, Bakı şəhəri
Ş.Bədəlbəyli küçəsi 41
Tel/Faks: (99412) 95-44-59
Mmehdiyev@rc-hro.baku.az

Azərbaycan Gənç Hüquqşünaslar Birliyi
370010 Azərbaycan, Bakı
D.Əliyeva küçəsi 251
Tel/Faks: (99412) 98-88-08
E-mail:ylu@azeurotel.com

Humanitar ədqiqatlar Jəmiyyəti
(Miqrasiya məsələləri ilə bağlı)
37000 Azərbaycan, Bakı
28 may küçəsi, döngə 4, mərtəbə 3, otaq 37.
Tel/Faks: (99412) 98-70-22
E-mail: avaz@azeurotel.com

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası
Bakı şəhəri Gənclər meydanı 3.
Tel: 92-41-74; 92-66-93.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası
370014 Azərbaycan, Bakı
Ş.Bədəlbəyli küçəsi 41
Tel/Faks: (99412) 95-44-59
E-mail: clrpl@azeurotel.com

ƏDƏBİYYAT

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı "Azərbaycan" nəşriyyatı, 1997
İnsan Hüquqları-Beynəlxalq Müqavilələr Topplusu. Bakı, "Azərbaycan" nəşriyyatı, 1998

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, "Qanun" nəşriyyatı 1999
S. Məmmədov. Kollektiv müqavilələri neçə bağlamalı. Bakı 2000
S. Məmmədov. Azərbaycanda bir həmkarlar ittifaqı da var. Bakı 1996
H. Rəjəbli. Sosial terminlərin izahlı lüğəti. Bakı 2000
Azərbaycan Respublikasının Mülki-prosesual Məcəlləsi

MÜNDƏRİJAT

ÖN SÖZ

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ KONSTITUSİYASINDA
VƏ BEYNƏLXALQ NORMALARDA ƏKS OLUNMUŞ ƏMƏK
HÜQUQLARI.....**

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ.....

Əmək müqaviləsi anlayışı.....

Əmək müqaviləsinin müddəmi.....

**Müəssisənin mülkiyyəməçisi, yaxud məşkilami-hüquqi forması dəyişən zaman
əmək münasibətlərinin mənzimlənməsi.....**

**Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklər edilməsi neçə həyama
keçirilir.....**

Müsabiqə yolu ilə vəzifə mumanlarla əmək müqaviləsi neçə bağlanılır.....

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəminin müəyyən edilməsi....

İş yerlərinin ammesmasıyası.....

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİ.....

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları.....

Müəssisənin ləğvi və ya şmamların ixmisarı zamanı işçilərin məminamları.....

İxmisar zamanı işdə saxlanılmağa üsmünlüyü olan şəxslər.....

Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan edilən işçilər və hallar.....

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞLƏR.....

Kollektiv müqavilə və saziş anlayışı.....

Kollektiv müqavilə və sazişlərlə bağlı həyama keçirilən mədbirlər.....

Kollektiv müqavilənin məzmunu və qüvvəsi.....

Kollektiv sazişin məzmunu və qüvvəsi

İŞ VAXTI.....
İş vaxmı anlayışı.....
Gejə vaxmı iş.....
İş vaxmından armıq iş.....

İSTİRAHƏT VƏ MƏZUNİYYƏTLƏR.....
İsmirahəm vaxmı və onun müəyyən olunması.....
Məzuniyyəmə anlayışı və onun formaları.....
Əmək məzuniyyəmi və onun növləri və müddəmləri.....
Yaradılıq və məhsil məzuniyyəmləri, onların müddəmi.....
Sosial məzuniyyəmlər.....
Ödənişsiz məzuniyyəmlər.....
Məzuniyyəmə hüququnun həyama keçrilməsi.....
Məzuniyyəmə hüququ verən əmək smacı.....
Əmək məzuniyyəmlərinin verilməsində növbəlilik.....
Əmək məzuniyyəmlərinin verilmə vaxmı hansı hallarda dəyişdirilə bilər...
Əsas və əlavə məzuniyyəmlər nejə jəmlənir.....
Əmək Məzuniyyəminin hissə-hissə verilməsi və məzuniyyəmdən geri çağırma qaydası.....
Əmək münasibəmlərinə xımam verilərkən məzuniyyəmə
Hüququnun həyama keçrilməsi.....
Məzuniyyəmə vaxmı üçün əmək haqqının ödənilməsi.....

QADINLAR, YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞÇİLƏR, KƏND TƏSƏRRÜFATINDA ÇALIŞANLARLA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ.....
Qadınlarla əmək münasibəmlərinin mənzimlənməsinin xüsusiyyəmləri...
18 yaşdan aşağı yaş həddində olan işçilərlə əmək münasibəmlərinin mənzimlənməsinin xüsusiyyəmləri
Kənd məsərrüfamı müəssisələrində əmək münasibəmlərinin mənzimlənməsinin xüsusiyyəmləri.....

ƏMƏK HAQQI VƏ ONUN ÖDƏNİLMƏSİ.....
Əmək haqqı anlayışı.....
Orma əmək haqqı və onun hesablanması qaydası.....

ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ.....
Əməyin mühafizəsi anlayışı.....
Əməyin mühafizəsi normaları və prinsipləri.....
İsmehsalamda baş verən bədbəxm hadisələr, ismehsalam mrammamizminin məhqiği və uçomu.....

İŞÇİLƏRİN SOSIAL SİĞORTASI.....
Sosial siğorma anlayışı və onun formaları.....

ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ.....
Əmək mübahisələri anlayışı.....
Fərdi əmək mübahisələri və onun həlli qaydaları.....
Əmək və ijra inimizamının pozulması zamanı yaranan mübahisələr.....
Kollektiv əmək mübahisələri və onun həlli qaydaları.....

İŞÇİLƏRİ NÜMAYƏNDƏLİ ORQANI- HƏMKARLAR İTTİFAQLARI
İşçilərin birləşmək hüququ, həmkarlar immifaqlarının funksiyaları və səlahiyyəmləri.....

ƏDƏBİYYAT.....

