

**Azərbaycan Respublikası
Daxili İşlər Nazirliyi
Polis Akademiyası**

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

İSTİQAMƏTVERİCİ MÜHAZİRƏ

MÖVZU № 3. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının rəisi, polis polkovniki, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının dosenti, polis polkovniki, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 17 yanvar 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 5, 17 yanvar 2020-ci il.

Bakı - 2020

MÖVZU 3. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

PLAN:

GİRİŞ:

1. Əmək müqaviləsinin anlayışı, məzmunu və bağlanması qaydası.
2. Başqa işə keçirmə əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişmə forması kimi.
3. Əmək müqaviləsinin xitam olunma əsasları.
4. Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsi qaydaları.

NƏTİCƏ:

ƏDƏBİYYAT:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı 2019-cu il. maddə: 35.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı 2019. maddə: 7; 42-88. “Polis haqqında” Azərbaycan Respublikasının 28 oktyabr 1999-cu il tarixli Qanunu. Mad.28.
3. İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sanayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin) iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi barədə 3 yanvar 2000-ci il tarixli Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1Nəli Qərarı.
4. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2007.
5. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2017.
6. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Adiloğlu, 2007
7. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ-hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edən prof. A.M.Qasimov. Bakı: Qanun, 2006.
8. M.N.Əliyev. Sosial təminat hüququ. Dərslük. Bakı, “Adiloğlu” nəşriyyatı, 2007.
9. Гусов К.Н., Толкунова В.М., Трудовое право России: Учебник. М. Проспект, 2008.
10. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2005.
11. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П.Орловский. М.: Норма, 2009.
12. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права.. В 2-х томах. Т.1. М.: Проспект, 2003; Т.2. М.: Проспект, 2004
13. Маврин С.П., Филиппинова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005;
14. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник. М., 2009.
15. Трудовое право России: Учебник /Под ред. А.М. Куренного. М.: Правоведение, 2008.

GİRİŞ

Bildiyimiz kimi, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasında vətəndaşlara verilən hüquqlardan biri də əmək hüququdur (maddə 35). Həmin norma əməyi fərdi və ictimai rifahın əsası kimi göstərməklə hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququnu əks etdirmişdir.

Vətəndaşlar Konstitusiyada təsbit olunmuş bu hüququn realizəsini əmək müqavilələri bağlamaqla həyata keçirə bilərlər. Çünki, əmək müqaviləsi olmadan heç bir əmək hüquq münasibətindən söhbət gedə bilməz. Əmək müqaviləsi institutu əmək hüququ sahəsinin xüsusi hissəsinə daxil olan ən böyük institut hesab olunur. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin III bölməsi bütövlükdə əmək müqavilələrinə həsr olunmuşdur. Bu bölmə 5 fəsildən, 47 maddədən ibarətdir (mad.42-89).

Mövzunun birinci məşğələsindəki suallarda əmək müqavilələrinin anlayışı, tərəfləri, məzmunu, müddəti və bağlama qaydaları, əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi əsaslarından bəhs edilmişdir.

İkinci məşğələdəki suallarda isə əmək müqavilələrinin xitam olunması əsasları və xitam olunduqda işçilərə verilən təminatlar əmək müqaviləsinin xitam olunmasının sənədləşdirilməsi və uçotu qaydaları barədə müzakirə aparılacaq.

SUAL 1. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN ANLAYIŞI, MƏZMUNU VƏ BAĞLANMASI QAYDASI

Əmək müqaviləsinin anlayışı və əhəmiyyəti. Əmək müqaviləsinin anlayışı, onun tərifinə nisbətən daha genişdir. Əmək müqaviləsinin anlayışı açmaq üçün nəinki tərifini öyrənmək, həmçinin onun funksiyalarını, əhəmiyyətini və s. xalq təsərrüfatı və hüquqi rolunu müəyyənləşdirmək lazımdır.

Əmək müqaviləsi bağlamaq yolu ilə zəhmətkeşlər nəinki Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsindəki vətəndaşlara verilən hüquqlardan biri olan «əmək hüququnu» realizə edir, həmçinin bununla sərbəst peşə, məşğulluq, həmçinin iş yeri seçmək hüququnu həyata keçirir.

Azərbaycan Respublikasında müəssisələrdə işləyən işçilər əməyin azadlığı prinsipini könüllü şəkildə əmək müqaviləsi bağlamaqla realizə edirlər.

«Əmək müqaviləsi» termini əmək hüququ elmində əsasən üç aspektdə fərqləndirilir:

1. İşçilərin əməyi haqqında sazişi kimi;
2. Əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının və müəyyən müddətdə mövcud olmasının əsası, yəni hüquqi fakt kimi;
3. Əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bir institutu kimi.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsində «əmək müqaviləsi»sinə belə bir tərəf verilmişdir: «əmək müqaviləsi (kontrakt)-işə götürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir». Deməli, əmək müqaviləsi konkret şəxs (vətəndaşın) müəssisə ilə həmin istehsalda işçinin əməyi haqqında sazişdir. Əlavə olaraq onu da göstərmək vacibdir ki, əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsasını və mövcud olmasının forması kimi müqavilə tərəflərinin hüquq və vəzifələrini müəyyən edir.

Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-ci hissəsində qeyd olunur ki, əmək münasibətləri elektron informasiya sisteminə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır. Əmək müqaviləsi sərbəst şəkildə bağlanır və buna heç bir şəxs məcbur edilə bilməz. Əmək Məcəlləsinin 42-ci maddəsində deyilir ki, «əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir.

Əmək müqaviləsində şəxs işçi və işəgötürən qismində çıxış etməsi hər şeydən əvvəl əmək hüquq, həm də fəaliyyət qabiliyyətli olmalıdırlar. Əmək hüquq qabiliyyəti dedikdə-şəxsin əmək hüquq və vəzifələrinə malik olma qabiliyyəti, fəaliyyət qabiliyyəti dedikdə isə şəxs əmək hüquqları əldə etməsi və öz üzərinə əmək vəzifələri götürməsi başa düşülür.

Başqa hüquq sahələrindən fərqli olaraq, əmək hüququnda əmək hüquq qabiliyyəti də fəaliyyət qabiliyyəti eyni anda yaranır. Belə ki, əmək hüquq münasibətlərində on beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Əmək Məcəlləsinin 46-cı maddəsinin 4-cü hissəsində deyilir ki, «on beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən, qəyyumlarından birinin və

yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır». Tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgötürən ola bilməz.

Əmək müqaviləsinin məzmunu. Əmək müqaviləsinin məzmunu dedikdə müqavilə tərəflərinin hüquq və vəzifələrinin həmçinin müəyyən edilən şərtlərin məcmusu başa düşülür. Bu şərtlər aşağıdakılardır:

- a) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş şərtlər;
- b) tərəflərin razılığı ilə müəyyən olunmuş şərtlər.

Bilavasitə qanunvericiliklə müəyyən edilən şərtlər-tərəflərin iradəsindən asılı olmayan və dəyişdirilə bilməyən şərtlərdir. Məsələn, iş vaxtının, istirahət vaxtının müddəti və s. Bu şərtlər hər iki tərəf üçün məcburi xarakter daşıyır, yəni onlar həmin şərtlərə əməl etməyə borcludurlar.

Tərəflərin razılığı ilə müəyyən olunmuş şərtlər mahiyyətinə görə iki yerə bölünür:

- a) zəruri şərtlər-buna «məcburi şərtlər» də deyilir;
- b) əlavə şərtlər-buna «fakültativ şərtlər» də deyilir.

Göründüyü kimi, zəruri şərtlər olmadan əmək müqaviləsi bağlana və real əmək hüquq münasibəti yarana bilməz. Fakültativ şərtlər əmək müqaviləsinin mövcud olmasına təsir göstərmir. Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində əmək müqaviləsinin məzmunu haqqında norma müəyyən edilmişdir. Orada deyilir ki, «əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən olunur.

Əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:

- işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, pin kodu, verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;
- işəgötürən hüquqi şəxs olduqda onun adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), hüquqi ünvanı, fiziki şəxs olduqda onun adı, soyadı, atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN), ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, seriyası, nömrəsi, pin kodu və ya fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN), verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;
- işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);
- əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;
- əmək müqaviləsinin müddəti;
- işçinin əmək funksiyası;
- işçinin əmək şəraitinin şərtləri — iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması;
- tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;
- işçiyə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-tətbiqi məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilməsi üçün şəraitin yaradılması;

- ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla, işçinin dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN);
- işçinin iş yerinin əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd.
- tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.

Əmək müqaviləsinin bağlanma prosesi-şəxsin işçi qismində işə qəbul olunmasıdır. Qanunvericilik işə qəbul üçün müəyyən qayda və hüquqi təminatlar müəyyən edir.

İşə qəbul etmək işgüzar keyfiyyətlərinə görə kadrların seçilməsi ilə həyata keçirilir.

Əmək qanunvericiliyi əsasız olaraq işə qəbul etməməyi qadağan edir. İşə qəbul zamanı cinsindən, irqindən, milli mənsubiyyətindən və dinə münasibətindən asılı olaraq hüquqların hər hansı şəkildə bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazlar müəyyən edilməsinə yol verilmir. Şəxsi əsassız olaraq işə qəbul etməkdən imtina etdikdə bu barədə rayon (şəhər) prokurorluğuna şikayət oluna bilər. Müəssisə müdiriyyəti işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamalı olduğu təqdirdə bu müqaviləni bağlamadıqda, yəni onu bağlamaqdan imtina etdikdə, şəxsin şikayətinə əsasən bilavasitə rayon (şəhər) məhkəməsində baxılıb həll edilir.

Sınaq müddəti. Əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər əlavə (fakültativ) şərt kimi müqavilədə sınaq müddəti müəyyən edə bilərlər. Əmək müqaviləsində sınaq müddətinin nəzərdə tutulmasının məqsədi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaqdır. Əmək Məcəlləsinin 51-ci maddəsinin 1-ci hissəsində əlavə olaraq göstərilir ki, sınaq müddəti üç aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir. Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı) ilə xitam verilə bilər (Əmək Məcəlləsi, mad.53.4.).

Sınaq müddəti işçinin faktik olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir.

Müəssisənin müdiriyyəti işçinin razılığı olsa da belə qanunvericilikdə göstərilən müddətdən yuxarı sınaq müddəti müəyyən edə bilməz.

Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işçi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab edildiyi andan əmək müqaviləsinə yalnız Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş ümumi əsaslarla xitam verilə bilər.

Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir.

Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərinə üç gün əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsinə poza bilər.

Əmək Məcəlləsinin 52-ci maddəsində sınaq müddəti müəyyən edilməyən hallar göstərilmişdir. Orada deyilir ki, «əmək müqaviləsi bağlanarkən sınaq müddəti:

- ❖ yaşı 18-dən az olan şəxslərlə;
- ❖ müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla;

❖ hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınlara, habelə üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərə;

❖ təhsil müəssisələrini bitirdiyi ildə ixtisası (peşəsi) üzrə ilk dəfə işə götürülən şəxslərə;

❖ ödənişli seçkili vəzifəyə seçilmiş şəxslərə;

❖ iki ay müddətində əmək müqaviləsi bağlanmış şəxslərə;

❖ tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir.

İşçi işə qəbul olunarkən işəgötürən (müdiriyyət) əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş qaydalara riayət etməlidir. Belə ki, əmək qanunvericiliyi yetkinlik yaşına çatmayanların və qadınların əməyinin mühafizəsinin təminatını müəyyən edir.

Qadınların və yetkinlik yaşına çatmayanların əməyinin mühafizəsi naminə onların ağır və zərərli işlərdə işləməsinə qadağan edilmişdir. Habelə yetkinlik yaşına çatmayanların spirtli içkilərin istehsalı, saxlanması, satışı ilə əlaqədar işlərə qəbul etmək olmaz.

Əmək qanunvericiliyi müəyyən kateqoriyalı şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlamazdan əvvəl onların sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə tibbi yoxlamadan keçirilməsini təmin edir. Bu tövsiyyə məcburi xarakter daşıyır. Həmin kateqoriyalı şəxslərə aşağıdakılar aiddir:

1. 18 yaşından aşağı şəxslər;

2. ağır və zərərli əmək şəraiti olan işlərdə işləməyə qəbul olunan şəxslər;

3. xüsusi psixofizioloji işlər tələb olunan işlərdə işləməyə qəbul olunan şəxslər (məsələn, təyyarəçilər, sürücülər və s.);

4. digər işlərdə işləməyə qəbul olunan şəxslər. Məsələn, uşaqlara xidmət göstərənlər, xəstələrə xidmət göstərənlər və s.

Əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanır. Əmək müqaviləsinin nümunəvi forması Əmək Məcəlləsinə əlavə olunmuşdur. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası ilə təsdiq olunur və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır. İşə qəbul işəgötürənin əmri (sərəncamı) ilə rəsmiləşdirilir və işçiyə elan olunur. İşə qəbul olunanda şəxs əmək kitabçasını və pasportunu, Silahlı Qüvvələrdən buraxılan şəxslər isə hərbi biletini təqdim etməlidirlər.

Əmək kitabçası şəxsin əmək fəaliyyətinə başlaması üçün əsas sənəddir. Əmək kitabçası işçinin əmək stacının cəmini, onun tərəfindən yerinə yetirilən işin xarakterini, işdən azad olunmanın səbəbini, həmçinin işçinin yaşını, təhsilini, əmək funksiyasını təsdiq edir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsində əmək müqaviləsinin müddəti haqqında norma müəyyənləşdirilmişdir. Orada göstərilir ki, əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər.

Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edilir.

Müddət müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz.

Əmək funksiyasını yerinə yetirilməsinin şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddət müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.

Kollektiv qaydada bağlanan əmək müqavilələri də mövcuddur. Müəyyən işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin-biçin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halında həyata keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanması kollektivin (biriqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.

Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Həcmcə çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənir.

Əmək müqaviləsində digər hallar nəzərdə tutulmayıbsa o, tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir. Əgər işçi Əmək Məcəlləsinin tələbləri pozularaq yazılı əmək müqaviləsi olmadan, lakin əvvəlcədən işəgötürənin razılığı (tapşırığı) ilə faktik olaraq işə başlamışsa, həmin andan əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda üç gün müddətində yazılı əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir.

Əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarında qeydiyyat alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir.

Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi. Əmək müqaviləsinin şərtləri imkan verdiyi hallarda işçi əsas iş yeri üzrə müəyyən olunmuş iş vaxtından sonra həm əsas iş yerində, həm də əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsi bağlayaraq başqa iş yerində də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Belə halda əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi bağlanan ikinci iş yeri işçinin əlavə iş yeri, birinci əmək müqaviləsi bağlanan yer isə əsas iş yeri sayılır. Əvəzçilik üzrə iş vaxtının müddəti Əmək Məcəlləsinin 89-cu maddəsində göstərilmiş normanın yarısından çox olmamaqla tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. İş vaxtından sonra əvəzçilik üzrə əlavə iş yerində işləməyə əsas iş yeri üzrə işəgötürənin razılığı tələb edilmir. İş vaxtı ərzində isə əvəzçilik üzrə işləməyə işəgötürənin razılığı ilə yol verilir. Əvəzçilik üzrə əmək şəraitinin şərtlərini, əmək funksiyasının həcmi əlavə iş yerinin işəgötürən ilə əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflərin özləri müəyyən edirlər.

Əgər işçi əsas iş yerində zərərli, təhlükəli və insanın sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan əmək şəraitində işləyirsə, onda onun eyni əmək şəraitli əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə çalışması yolverilməzdir.

Sual 2. Başqa iş keçirmə əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişmə forması kimi.

Azərbaycan Respublikasında həyata keçirilən köklü demokratik islahatlar əmək hüququnun başqa iş keçirmə institutuna öz təsirini göstərmişdir. Belə ki, başqa iş keçirməyə dair müddəalar istər qüvvədən düşmüş Əmək Qanunları Məcəlləsində, istərsə də bazar iqtisadiyyatı şəraitinin demək olar ki, bütün tələblərinə cavab verən Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 1 fevral tarixli qanunu ilə təsdiq edilmiş və 1999-cu il 1 iyuldan qüvvədə olan Əmək Məcəlləsində də öz əksini tapmışdır.

Başqa iş keçirməyə dair qanunvericilik əmək müqaviləsinin şərtlərinin sabitliyindən və əmək müqaviləsinin ən başlıca səbəblərindən olan, əmək funksiyasının aşkarlığı prinsiplərindən yaranır. Ona görə də Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin işə götürənin işçidən əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmayan işin icra edilməsini məhdudlaşdırıb. Ümumi qaydaya əsasən işçinin əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan işin icra edilməsinə işçinin razılığı olmadan yol verilmir. Bu Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində öz əksini tapıb. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində birbaşa göstərilir ki, başqa iş keçirilmə – əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmamış başqa işin icra edilməsidir. Bu da əmək müqaviləsinin məzmununda işçinin əmək funksiyası göstərilir ki, işçi başqa iş keçirildikdə onun əmək funksiyası da dəyişir. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 9-cu bəndində göstərilir ki, əmək funksiyası dedikdə – əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə üzrə işçinin yerinə yetirilməli olduğu işlərin, xidmətləri məcmusu başa düşülür.

Başqa iş keçirməni müəyyən edən əsas əlamət – işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmuş əmək funksiyasının icra edilməsində azad edilməsi və əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmamış işin icra edilməsinin ona həvalə olunmasıdır.

Başqa iş keçirilmə həm də əmək müqaviləsinin mühüm şərtlərinin dəyişdirilməsi kimi başa düşülür. Bu mənada əmək müqaviləsinin mühüm şərtləri dedikdə – əməyin ödənilməsi normaları, güzəştlər və imtiyazlar, iş recimi başa düşülür. Buna görə də başqa iş keçirməni yalnız Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində nəzərdə tutulan mənada başa düşmək lazım deyil.

Başqa iş keçirmənin çox böyük əhəmiyyəti vardır. Bu əhəmiyyəti bizim hüquqşünas alimlərimiz «Əmək hüququ» dərslərində çox geniş şəkildə əks etdiriblər.

Bunlar aşağıdakılardır:

1. Başqa iş keçirmə həm müəssisə daxilində, həm də müəssisələr arasında işçi qüvvəsinin səmərəli bölüşdürülməsinin vasitəsidir;
2. İşçilərin həvəsləndirmə yolu ilə tərbiyə edilməsi (məsələn, işdə irəli çəkilən) və yaxud tənbeh olunması (əmək intizamının möhkəmləndirilməsi məqsədi ilə işçinin aşağı azmaşlı işə və ya aşağı vəzifəyə keçirilməsi) vasitəsidir;
3. Əməyin mühafizəsi vasitəsidir;
4. Əmək hüququnun təminatıdır.

Başqa işə keçirmənin leqal anlayışı Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində verilir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində deyilir ki, işçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək, başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə həmçinin yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir. Maddəni təhlil etsək bizə aydın olar ki, 59-cu maddə başqa işə keçirməni könüllülük prinsipinə əsaslanaraq xarakterizə edir. Növbəti bölmələrdə «başqa işə keçirmə»nin təsnifatı verilmişdir və o təsnifata əsasən başqa işə keçirmə həm könüllü, həm də məcburi xarakter daşıyır. Eləcə də başqa işə keçirmə işəgötürənin təşəbbüsü ilə də müəyyən oluna bilər. Ona görə də Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə buna yalnız işçinin razılığı ilə sözlərini «İşəgötürənin və ya işçinin təşəbbüsü ilə» sözləri ilə əvəz edilməsi fikrimizcə, məqsədomüvafiq olardı. Əks halda bu cür hallar əmək mübahisəsinin predmetinə çevrilə bilər.

Başqa işə keçirmənin yerdəyişmədən, ezamiyyətdən fərqi. Həmin müəssisədə ixtisası, vəzifəsi, peşəsi, əmək haqqının məbləği imtiyazların, güzəştlərin və digər mühüm əmək şərtlərinin dəyişilmədən işçinin yerdəyişməsi başqa işə keçirmə hesab olunmur. Azərbaycan Respublikası Əmək qanunvericiliyinin «başqa işə keçirmə»yə dair müddələrinin təhlilindən bizə aydın olur ki, işçinin əmək müqaviləsi üzrə şərtləndirilmiş eyni müəssisədə yerdəyişmə, habelə ixtisası, vəzifəsi və peşəsi çərçivəsində başqa mexanizm və aqreqatda işin tapşırılmasını başqa işə keçirmə hesab etmək olmaz.

Beləliklə, yerdəyişmə başqa işə keçirmədən aşağıdakı əlamətlərin məcmusuna görə fərqlənir:

- a) işçiyə tapşırılmış «yeni» və «köhnə» işin oxşarlığı;
- b) «yeni» və «köhnə» iş yerinin eyni inzibati əraziyə aidiyyəti;
- s) «yeni» və «köhnə» iş yeri üzrə eyni struktur tabeçiliyi.

İşçinin yerdəyişməsi onun razılığı tələb olunmadan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir. Yalnız həmin iş yeri, işçinin sağlamlığına zərərli olmadığı halda tətbiq edilir.

Yerdəyişmə dedikdə – müəssisədə, onun struktur bölməsində və ya başqa yerində işçiyə onun razılığı tələb olunmadan, işçinin ixtisası, vəzifəsi, peşəsi və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmamış digər mühüm şərtlərin dəyişdirilməsi başa düşülür.

Azərbaycanın görkəmli hüquqşünas alimləri, İ.İsmayılov, M.Rəsulov və A.Qasimov «Əmək hüququ» dərslində başqa işə keçirməni yerdəyişmədən və ezamiyyətdən kifayət dərəcədə ətraflı fərqləndirmişlər.

Yerdəyişməyə dair göstərdiklərimizdən əlavə olaraq yuxarıda adı çəkilən müəlliflər ətraflı şəkildə qeyd edirlər ki, yerdəyişmə zamanı işçinin həmin müəssisədə əmək funksiyası dəyişmədən iş yeri dəyişdirilir ki, bu da yerdəyişmə hesab edilir və bunun üçün işçinin 6 razılığı tələb olunmur. İşçi başqa işə keçirildikdə isə ona həmişə başqa iş veriləcəkdir, yəni bağlanmış əmək müqaviləsinin şərtləri dəyişəcəkdir.

Müəlliflər «başqa işə keçirmə»ni yerdəyişmədən fərqləndirdiyi kimi ezamiyyətdən də fərqləndirmişlər. Belə ki, həm başqa işə keçirmə, həm də

ezamiyyət işçi qüvvəsinin yerləşdirilməsi formalarından biridir. Lakin bu formanın məqsəd və şərtləri eyni deyildir. Ezamiyyət dedikdə-işçinin işəgötürənin əmri (sərəcamı) əsasında özünün daimi iş yerindən kənarında müvəqqəti olaraq öz xidməti vəzifələrini yerinə yetirmək üçün getməsi başa düşülür. Ezamiyyət zamanı işçinin daimi iş yeri vəzifəsi və orta əmək haqqı saxlanılır, ezamiyyət xərcləri isə işçiyə işəgötürən tərəfindən ödənilir. İşçi daimi başqa işə keçirildikdə onun əvvəlki işində daimi iş yeri, vəzifəsi və orta əmək haqqı saxlanılmır. Bunları fərqləndirən digər cəhət ondan ibarətdir ki, işçinin daimi başqa işə keçirilməsinə yalnız onun razılığı ilə yol verilir. Ezamiyyətə göndərilmə zamanı bir qayda olaraq işçinin razılığı tələb olunmur.

«Başqa işə keçirmə»nin anlayışına dair əksər hüquqşünas alimlərin fikirləri üst-üstə düşür. Belə ki, «başqa işə keçirmə» dedikdə-iş yerinin, əmək funksiyasının məzmununun, habelə əmək müqaviləsi bağlanarkən əməyin mühüm şərtlərinin dəyişdirilməsi başa düşülür.

Başqa işə keçirmənin növləri. Hüquq ədəbiyyatlarında başqa işə keçirmənin müxtəlif növləri fərqləndirilir. Azərbaycanın aparıcı hüquqşünas alimləri İ.İsmayılov, M.Rəsulov və A.Qasımovun rəhbərliyi altında nəşr edilmiş «Əmək hüququ» dərsliyində başqa işə keçirmənin aşağıdakı növləri müəyyən edilmişdir:

1. Müddətinə görə başqa işə keçirmə:

a) daimi başqa işə keçirmə;

İşçi daimi işə keçirildikdə əmək müqaviləsinin şərtləri (əmək funksiyası, yaxud da iş yeri və s.) qəti dəyişir.

b) müvəqqəti başqa işə keçirmə dedikdə işçinin razılığından asılı olmayaraq müəyyən müddət ərzində iş yeri saxlanılmaqla başqa işin icra edilməsi ilə əlaqədar əmək funksiyasının dəyişilməsi başa düşülür.

2. Məkanına görə başqa işə keçirmə:

a) eyni müəssisədə, idarədə və təşkilatda başqa işə keçirmə;

b) digər müəssisəyə, idarəyə, təşkilata başqa işə keçirmə.

3. Təşəbbüskarlığına görə başqa işə keçirmə:

a) işçinin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirmə;

b) işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirmə.

Rus hüquqşünası M.İ.Kuçma «RF-nin Əmək Qanunları Məcəlləsinin» kommentariyasında başqa işə keçirmənin aşağıdakı növünü fərqləndirir:

1. Məkanına görə başqa işə keçirmə:

a) eyni müəssisədə başqa işə keçirmə;

b) digər müəssisəyə başqa işə keçirmə;

s) müəssisə ilə birlikdə başqa yerə işə keçirmə.

Lakin Sankt-Peterburq Dövlət Universitetinin alimlərinin yazdıqları «Əmək hüququ» dərsliyində başqa işə keçirmənin bir qədər başqa növləri sadalanır. Belə ki, dərslikdə başqa işə keçirmə aşağıdakı qaydada növlərə və yarımnövlərə ayrılır:

1. Digər işin sürəkli icrası nöqtəyi-nəzərdən başqa işə keçirmə:

a) daimi başqa işə keçirmə;

b) müvəqqəti başqa işə keçirmə.

2. Təşəbbüskarlarına görə başqa işə keçirmə:

a) işçinin təşəbbüsünə görə başqa işə keçirmə;

b) işəgötürənin təşəbbüsünə görə başqa işə keçirmə.

Başqa işə keçirmənin bu növü özündə aşağıdakı yarımnövləri fərqləndirir:

- ştatların ixtisarı ilə əlaqədar;
- işçinin tutduğu vəzifəyə müvafiq olmaması ilə əlaqədar;
- istehsal zərurəti ilə əlaqədar;
- boş dayanma halları ilə əlaqədar.

Ukraynanın Əmək Qanunları Məcəlləsinin 32-36-cı maddələrinin təhlilindən başqa işə keçirmənin aşağıdakı növü fərqləndirilir:

1. Məkanına görə başqa işə keçirmə:

- a) eyni müəssisədə başqa işə keçirmə;
- b) digər müəssisəyə başqa işə keçirmə;
- s) müəssisə ilə birlikdə başqa yerə işə keçirmə.

Yuxarıda göstərilənləri nəzərdən keçirib qeyd etmək ki, bu təsnifat bizim hüquqşünas alimlərimizin verdikləri təsnifatında da öz əksini tapıb. Yalnız qeyd etmək istərdim ki, yuxarıda göstərilən təsnifat Azərbaycan Respublikasının qüvvədən düşmüş Əmək Qanunları Məcəlləsinə uyğun olaraq müəyyən edilmişdir. Lakin, Azərbaycan Respublikasının qəbul olunmuş yeni Əmək Məcəlləsinin təhlil etsək və yuxarıda göstərilən təsnifat əsasında «başqa işə keçirmə»nin aşağıdakı növlərini fərqləndirmək fikrimizcə zəruri olardı (bax: sxem 1).

1. Məqsədinə görə başqa işə keçirmə:

- işçilərin işdən kütləvi azad olunma hallarının qarşısı alınması üçün;
- ayrı-ayrı istehsal sahələrində kadrların tərkibinin gücləndirilməsi üçün;
- müəssisə daxilində, müəssisələr arasında ölkənin rayonları arasında kadrların yenidən bölüşdürülməsi ilə əlaqədar;
- sağlamlığın mühafizəsi ilə əlaqədar;
- işdə irəli çəkilmə ilə əlaqədar;
- yeni təşkil olunmuş rayonların kadrlarla təmin edilməsi ilə əlaqədar.

2. Məkanına görə başqa işə keçirmə:

- müəssisə daxilində başqa işə keçirmə;
- digər müəssisəyə başqa işə keçirmə;
- müəssisə ilə birlikdə digər başqa yerə işə keçirmə.

Müəssisə daxilində, digər müəssisəyə və müəssisə ilə birlikdə başqa işə keçirmə işçinin razılığı ilə həyata keçirilir. Yalnız, istehsal zərurəti və boş dayanma halları istisna olmaqla.

3. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin başqa işə keçirilməsinin məcburiliyinə görə:

3.1. Məcburi başqa işə keçirmə:

- işçi üçün məcburi başqa işə keçirmə;

Bu təsnifat özündə aşağıdakı növləri əks etdirir:

- a) istehsal zərurəti ilə əlaqədar başqa işə keçirmə;
 - b) boş dayanma hallarında başqa işə keçirmə.
- işəgötürən üçün məcburi başqa işə keçirmə:

a) qadınların hamilə və ya 1,5 yaşadək uşağın olması ilə əlaqədar başqa işə keçirmə;

- b) tibbi rəyə əsasən sağlamlığın vəziyyətinə görə başqa işə keçirmə;

s) hərbi komissarlığın xahişi ilə, təlim toplanışı keçmək üçün başqa işə keçirmə.

3.2. Könüllü başqa işə keçirmə:

4. Təşəbbüskarlarına görə başqa işə keçirmə:

a) işçinin təşəbbüsünə görə başqa işə keçirmə;

b) işəgötürənin təşəbbüsünə görə başqa işə keçirmə.

5. Müddətinə görə başqa işə keçirmə:

a) daimi başqa işə keçirmə;

b) müvəqqəti başqa işə keçirmə.

Müvəqqəti başqa işə keçirmənin anlayışı və növləri. Daimi başqa işə keçirmə. Müvəqqəti başqa işə keçirmə dedikdə-daimi iş yeri saxlanılmaqla, müəyyən müddət ərzində işçinin əmək funksiyasının dəyişilməsi başa düşülür.

Müvəqqəti başqa işə keçirmə 2 qrupu ayrılır:

1. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin məcburiliyinə görə (bax: sxem 2):

a) işəgötürən üçün məcburi;

s) əmək müqaviləsinin tərəflərinin razılığı ilə.

2. Başqa işə keçirmənin tələblərinə görə:

a) istehsalat zərurəti ilə əlaqədar;

b) boşdayanma halları ilə əlaqədar;

s) hamiləliklə və yaşıyamadək uşağı olan qadınların olması ilə əlaqədar (işəgötürən üçün məcburi);

d) tibbi rəyə əsasən sağlamlıq vəziyyəti ilə əlaqədar (işəgötürən üçün məcburi);

e) təlim toplantısı keçmək üçün hərbi komissarlığın xahişi ilə əlaqədar (işəgötürən üçün məcburi).

Hərbi komissarlığın xahişi ilə müvəqqəti başqa işə keçirmə 3-cü şəxsin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirmə kimi başa düşülür.

Həmçinin müvəqqəti başqa işə keçirməni aşağıdakı qaydada fərqləndirmək olar:

1. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə müvəqqəti başqa işə keçirmə.

Göstərilən bu növ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsində öz əksini tapıb. Belə ki, həmin maddədə deyilir ki, işçi onun razılığı olmadan istehsalat zərurəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər.

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə müvəqqəti başqa işə keçirmə aşağıdakı hallarda yarana bilər:

a) istehsalat zərurəti olduqda.

İstehsalat zərurəti Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsində öz təsbitini tapıb. Lakin qanunvericilik istisna hal kimi Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsinin II hissəsinə əsasən göstərilir ki, işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz.

İstehsalat zərurəti dedikdə – bütün müəssisənin və onun struktur bölməsinin normal işinə mane olan, müəssisə tərəfindən qabaqcadan nəzərdə tutulmamış işin təxirsiz icrası başa düşülür.

İstehsalat zərurəti hallarında, işəgötürənin işçini bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq həmin və ya digər müəssisəyə başqa iş keçirmək hüququ vardır. Lakin işəgötürən işçini başqa işə keçirərkən, götürən işə görə əmək haqqı əvvəlki işə görə verilən əmək haqqından az olmayaraq ödəməlidir. İstehsalat zərurəti ilə əlaqədar başqa işə keçirmə yalnız təbii fəlakətlərin qarşısının alınma və ya aradan götürülməsi, istehsalat qəzaları və ya onların nəticələrinin aradan qaldırılması; bədbəxt hadisələrin qarşısı alınması, boşdayanma halları, dövlət və ictimai əmlakın korlanması və ya məhv edilməsi və ya digər istisna hallarda.

İstehsalat zərurəti ilə əlaqədar başqa işə keçirməyə dair mübahisələrə baxılan zaman aşağıdakıları müəyyən etmək zəruridir:

- istisna hal kimi göstərilən istehsalat zərurəti olubmu;
- əmrdə (sərəncamda) işə keçirmənin 1 ay müddəti göstərilibmi?
- işçinin əvvəlki əmək haqqı saxlanılıbmı?

Əgər müvəqqəti başqa işə keçirmənin müddəti bitibsə, ancaq işçiyə onun əvvəlki iş yeri qaytarılmayıbsa, onda bu qeyri-qanuni başqa işə keçirmədir.

2. Başqa işçinin yerində olmadığına görə əvəz edilməsi.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 61-ci maddəsində deyilir ki, müəyyən səbəbdən 15 (on beş) gündən çox müddətə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir.

Müvəqqəti əvəz edilmə-təqvim ili ilə 3 aydan artıq yol verilmir. Lakin işçinin razılığı olarsa daha çox müddət ola bilər. Ancaq ixtisaslaşdırılmış işçilərin ixtisaslaşdırılmamış işə keçirilməsinə yol verilmir. Bu barədə müvafiq göstəriş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 61-ci maddəsinin III hissəsinə əsasən müəyyən edilib. Eləcə də qeyd etmək zəruri olardı ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində, müvəqqəti əvəz etməyə görə əmək haqqının ödənilməsinə dair ayrıca bir norma təsbit olunub. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 162-ci maddəsində deyilir ki, özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin vəzifə (tarif) maaşı ilə onun arasındakı ərq ödənilir. Habelə, bu maddənin 2-ci hissəsinə əsasən, əvəz edilən işçinin vəzifə (tarif) maaşı əvəz edən işçinin maaşı ilə eyni və ya ondan az olduqda işə əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilir. Bu əlavə işçinin və işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

3. Boş dayanmaya görə:

Boşdayanma hallarında başqa işə keçirmə istehsalat zərurəti ilə əlaqədar başqa işə keçirmədən nəinki işə keçirmənin səbəbinə görə, həmçinin başqa işə keçirmənin müddətinə görə, başqa işə keçirmə zamanı əmək haqqının ödənilməsi qaydalarına görə fərqlənir.

Boşdayanma zamanı istehsalat prosesində istisna hal kimi, işçi və işçilərin bu və ya digər səbəblərə görə müvəqqəti olaraq öz ixtisasına və vəzifəsinə uyğun olan işləri olmur.

Boşdayanma hallarında başqa işə keçirməyə dair mübahisələrə baxılan zaman aşağıdakıları müəyyən etmək lazımdır:

-işçidə boşdayanma halları olubmu? İşin olmaması, onun səbəblərindən asılı olmayaraq boşdayanma hesab olunurmu?

-ixtisaslaşdırılmış işçilərin ixtisaslandırılmamış işə keçirilməsi zamanı əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş tələblərə riayət olunubmu?

-boşdayanmaya görə əmək haqqlarının verilməsi qaydalarına riayət olunubmu?

İşçinin sağlamlığının mühafizəsi ilə əlaqədar, işçini öz xahişi ilə başqa işə keçirmə işəgötürən üçün məcburidir. Bunlar aşağıdakılardır:

- hamiləlik dövründə olan qadınlar;
-əgər onlar mövcud olan işi icra etmək iqtidarında olmadıqda;
-işədüzlətmə məsələlərinə baxılanədək, hamilə qadınlar əmək haqqı saxlanılmaqla işdən azad olunurlar;

-yaşayarmadək uşaqı olan qadınlar, əgər onlar əvvəlki işi icra etmək iqtidarında olmadıqda;

-vərəm xəstəliyi və ya başqa xəstəliyə tutulmuş işçilərin, öz işlərini icra edə bilməməsi;

-əmək şəraitinin dəyişdirilməsinə ehtiyası olan, habelə sağlamlığına zərər vurulubsa, əmək şikəstliyi almış şəxslər;

-tibbi arayışa əsasən digər işçilər 2 həftə müddətində əmək haqqları saxlanılması şərti ilə müvəqqəti və ya daimi başqa işə keçirilir.

Müvəqqəti başqa işə keçirmənin müddətinin bitməsi ilə əlaqədar işəgötürənin təşəbbüsü ilə işçi əvvəlki iş yerinə qaytarılmalıdır. Əks halda bu qanunsuz başqa işə keçirmə kimi qiymətləndirilir.

Daimi başqa işə keçirmə. İstehsalat zərurəti və boşdayanma halları istisna olmaqla, işçinin razılığı alınmadan daimi başqa işə keçirmə yolverilməzdir. Bu barədə müvafiq göstəriş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində nəzərdə tutulmuşdur. Lakin belə razılığın hansı formada alınması əmək qanunvericiliyi ilə müəyyənləşdirilməyib. Bununla belə, başqa işə daimi keçirməyə dair işçinin razılığının yazılı formada alınması daha düzgün olardı. Bu fikiri bir neçə səbəblə ifadə etmək mümkündür. Əvvəla, belə razılıq praktikada, bir qayda olaraq, yazılı şəkildə alınır. İkincisi, razılığın yazılı alınması daha dolğun sənədləşməyə xidmət edir. Ən nəhayət, işçinin məhz bu barədə yazılı razılığı başqa işə keçirmənin qanunsuz olub-olmadığını müəyyən etməyə və işçinin qanuni maraqlarını məhkəmədə müdafiə etməyə şərait yaradır. Deyilənləri ümumiləşdirib, belə nəticəyə gəlmək olar ki, başqa işə keçirməyə dair işçinin razılığının məhz yazılı formada alınması əmək qanunvericiliyində birbaşa göstərilməlidir.

Əgər işçi, onun razılığı alınmadan başqa işə keçirilibsə və işçi könüllü surətdə həmin işi icra etməyə başlayıbsa, bu halda daimi başqa işə keçirmə qanunsuz hesab edilə bilməz. Lakin, əgər işçi könüllü surətdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan işi icra etməyə başlayıbsa, ancaq bunla belə o, yeni işin şərtləri ilə razı deyilsə onda o, əmək mübahisələrinə baxan orqana müraciət edə bilər.

Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyinin MDB-nin bəzi ölkələrinin əmək qanunvericiliyi ilə «daimi başqa işə keçirmə»yə dair müqayisəli təhlilini aparmaq zəruri olardı. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 59-cu maddəsində «daimi başqa işə keçirmə» öz təsbitini tapıb, çünki maddədə başqa işə keçirmənin anlayışı verilməklə yanaşı «daimi başqa işə keçirmə»də əks etdirilib.

Bunula belə, maddənin təhlili bizə belə bir qənaətə gəlməyə imkan verir ki, işçinin daimi başqa işə keçirilməsi yalnız işçinin razılığı ilə yol verilir.

Ancaq, fikrimizcə «daimi başqa işə keçirmə» ayrıca bir norma kimi təsbit olunsa daha məqsədmüvafiq olar. Ona görə ki, heç olmasa, başqa işə keçirmənin növlərinə daxil olan «müvəqqəti başqa işə keçirmə»ni «daimi başqa işə keçirmə»dən fərqləndirən xüsusiyyətləri müəyyən olunmalıdır. Misal olaraq qeyd edim ki, MDB-nin bəzi ölkələrinin əmək qanunvericiliyində «daimi başqa işə keçirmə» ayrıca bir norma kimi təsbit olunmuşdur. Belə ki, RF Əmək Məcəlləsinin 72-ci maddəsində, Tacikstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 35-ci maddəsində, Özbəkistan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 92-ci maddəsində «daimi başqa işə keçirmə»yə dair ayrıca bir norma göstərilmişdir.

RF ƏM-nin 72-ci maddəsində «daimi başqa işə keçirmə» ayrıca bir norma ilə, geniş şəkildə təsbit olunub. Həmin maddədə deyilir ki, «eyni müəssisədə işəgötürənin təşəbbüsü ilə daimi başqa işə keçirmə, yəni işçinin əmək funksiyası və ya əmək müqaviləsinin mühüm şərtlərinin dəyişdirilməsi, habelə digər müəssisəyə və ya digər yerə müəssisə ilə birlikdə daimi başqa işə keçirmə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə yol verilir».

SUAL 3. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN XİTAM OLUNMA ƏSASLARI

Hər bir təşkilat əmək hüquq münasibətlərinin stabilliyində, kadrların istehsalata təhkim olunmasında maraqlıdır. Çünki hər hansı idarədə, təşkilatda və digər istehsalat sahələrində işçi qüvvəsinin dəyişkənliyi təsərrüfatın inkişafına böyük zərbə vurur.

Əmək müqaviləsi yalnız qanunvericiliklə müəyyən olunmuş əsaslarla və müəyyən olunmuş qaydada xitam oluna bilər.

Əmək qanunvericiliyində buna uyğun olaraq aşağıdakı üç termin (söz) fərqləndirilir:

- 1) əmək müqaviləsinin xitam olunması;
- 2) əmək müqaviləsinin pozulması (ləğv olunması);
- 3) işdən azad olunma.

Yuxarıda sadalanan terminlərin üçü də əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunması mənası kimi başa düşülür. Birinci iki söz (termin) əmək müqaviləsinə tətbiq edilir. «İşdən azad olunma» ifadəsi isə işçiyə aiddir. Əmək müqaviləsinin xitamı işçinin işdən azad olunması ilə eyni mənanı daşıyır (işçinin ölümü halından başqa). Xitam olunma və işdən azad olunma eyni xarakterə malikdir. Onların hüquqi nəticələri də həmçinin eynidir. Əmək müqaviləsinin pozulması (ləğv olunması) onun birtərəfli xitam olunmasının iradə ifadəsini bildirir (müdiriyyətin, işgötürənin və yaxud üçüncü şəxslərin tələblərinə görə).

Yuxarıda qeyd etdik ki, Əmək müqaviləsi yalnız bunun üçün qanuni əsaslar olduqda xitam oluna bilər.

Əmək müqaviləsinin xitam olunma əsasları (səbəbləri) qanunla hüquqi fakt kimi tanınır. Bu hüquqi faktlar aşağıdakı növlərdə ola bilər:

- 1) iradəvi hərəkətlər;
- 2) hadisələr.

İradəvi hərəkətlərdə müqavilənin tərəflərindən biri, yaxud hər iki tərəfi, yaxud müqavilədə tərəf kimi çıxış etməyən, amma qanunla onun xitam olunmasına hüququ olan üçüncü şəxslər təşəbbüs göstərərək əmək müqaviləsinin xitam etdirə bilərlər (məsələn, məhkəmələr, həmkarlar ittifaqı, hərbi komissarlıqlar). Əmək qanunvericiliyində birtərəfli iradə ifadəsi Əmək müqaviləsinin ləğv olunmasını bildirir. Əsasən, bir çox hallarda işdən azad olunmanın əsasını praktikada aşağıdakıları təşkil edir:

- 1) birtərəfli hərəkətlər (müqavilənin pozulması);
- 2) hadisələr (məsələn, işçinin ölümü, şərtləndirilmiş işin və yaxud müqavilə müddətinin axımı).

Beləliklə, Əmək müqaviləsinin xitam olunması ikitərəfli və birtərəfli iradəvi hərəkətlə, həm də hadisə ilə, Əmək müqaviləsinin ləğv olunması isə yalnız birtərəfli iradəvi hərəkətlə ola bilər. Özlüyündə işdən azad olunmanın mövcudluğu əmək hüquq münasibətini xitam etmir. Bunun üçün qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müqavilənin pozulması üçün tərəflərin iradəsini əks etdirən hüquqi aktın (işçinin ərizəsi və ya müdiriyyətin əmri) olması vacibdir.

«Əmək müqaviləsinin xitam olunması» anlayışını «işçinin işdən kənar edilməsi» anlayışı ilə fərqləndirmək lazımdır. Əgər əmək müqaviləsinin xitam

olunması-işçi ilə işəgötürən arasında əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunması aktıdırsa, işçinin işdən kənar edilməsi işçi ilə işəgötürən arasında əmək hüquq münasibətlərini hələ ki, xitam etmir. Burada yalnız o, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsindən müvəqqəti azad edilir. Həmçinin Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən «işdən kənar edilən vaxt ərzində işçiyə əmək haqqı verilmir». İşçinin işdən kənar edilməsi ilə əmək müqaviləsini xitam etmə yalnız qanunvericiliklə müəyyən olunmuş ümumi əsaslar olduqda mümkün ola bilər. Məsələn, işçi alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və ya digər zəhərli maddələri qəbul edərək işə gəlir və ya işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edir. Belə halda işəgötürən işçini həmin gün (müvafiq iş vaxtında) işə buraxmır və ya işdən kənarlaşdırıla bilər. Həmçinin işəgötürən bu əməlinə görə işçiyə intizam tənbehlərdən birini tətbiq edə bilər. Sadalanan fikrin əsası Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsinin 4-cü hissəsidir. Orada deyilir ki, «işdən kənar edilmiş işçiyə inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilib edilməməsindən asılı olmayaraq işəgötürən bu məcəllənin 186-cı maddəsində (əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri) nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən birini tətbiq edə bilər». Bəzi hallarda qanun bir qayda olaraq işəgötürən tərəfindən işçinin işdən kənar edilməsinə hüquq vermir. Burada bəzi intizam nizamnamələri və əsasnamələri, həmçinin dövlət qulluğu haqqında qanun istisnalıq təşkil edir. Məsələn, vəzifə xətası törətmiş dövlət qulluqçusu müvəqqəti olaraq kənarlaşdırıla bilər. İşdən kənarlaşdırılmış dövlət qulluqçularının işdən azad olunması qaydası əlavə olaraq «Dövlət qulluğu haqqında» Azərbaycan Respublikasının 21 iyul 2000-ci il tarixli qanunu ilə nizamlanır.

Aşağıdakı dörd halı məcmu şəkildə mövcud olduqda işçinin işdən azad olunması hüququayğun hesab olunur:

1. işdən azad olunmaya qanunda göstərilmiş əsaslar varsa;
2. göstərilən əsaslarla işdən azad olunma qaydasına riayət edilmişsə;
3. əmək müqaviləsinin xitam olunmasının hüquqi aktı varsa;
4. işçinin işdən azad olunması vaxtı bütün ümumi və əlavə təminatlara riayət edilmişdirsə.

Əmək müqaviləsinin xitam olunmasının bütün əsaslarını üç faktora görə təsnifatlaşdırmaq olar:

1. subyektlərinə görə;
2. hüquqi faktlara görə;
3. iradəvi faktora (amilə) görə.

Birinci halda bütün əsaslar ümumi və əlavə hissələrə aiddir. Ümumi əsaslar bütün işçilərə, əlavə əsaslar isə qanunvericilikdə birbaşa nəzərdə tutulmuş işçilərə aiddir.

İkinci bütün əsaslar hərəkət və hadisələrə ayrılır. Hadisələrə «əmək müqaviləsinin müddətinin bitməsinə» (ƏM. mad. 68.2.b) «tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar» (ƏM. mad. 68.c) və s. göstərmək olar.

Üçüncü halda əmək müqaviləsinin xitam olunmasını Əmək Məcəlləsinin 69-cu (əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası), 70-ci

(işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları) maddəsinə misal göstərmək olar.

Beləliklə, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
- b) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;
- c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar (Əmək Məcəlləsinin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);
- e) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
- f) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.

İndi isə bu halların araşdırılmasına çalışaq. Biz qeyd edirik ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 42-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən «əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən digəri isə işçidir».

Deməli, Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin a) bəndi göstərici norma hesab olunur. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 69-cu maddəsində «əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası», 70-ci maddədə isə «işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları» haqqında norma göstərilmişdir.

a) işçinin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin xitam olunması.

İşçi işəgötürəni bir təqvim ayı qabaqcadan yazılı ərizə ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçinin işə çıxmaq və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququ yaranır. Belə hal yaranarsa işəgötürən işçinin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada tələblərini yerinə yetirməyə borcludur. Əgər işçi yaşa, əliliyə görə təqaüdə çıxarsa, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olursa, yeni yaşayış yerinə köçürsə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayarsa və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi xitam oluna bilər. İşçi əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə verdikdən sonra xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onun etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Əmək müqaviləsi bu halda ləğv edilə bilməz, bir şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə), yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 69-cu maddəsi ilə müəyyən olunmuş qaydalara əməl olunmaqla əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə müraciət edə bilər.

İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək haqqında işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Belə halda işçinin təşəbbüsü mütləq nəzərə alınmalıdır. Hədə-qorxu gəlməklə, zor tətbiq etməklə və ya digər qeyri-qanuni üsullarla

işəgötürən işçinin iradəsinin əksinə əmək müqaviləsini ləğv etmək məcbur edilə bilməz. Əks halda işəgötürən tutduğu əmələ görə qanunvericiliklə müəyyənləşdirilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır.

b) *İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv olunmasının əsasları.* Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin a) «c» bəndində işəgötürənin əsas vəzifələrindən biri də «əmək müqavilələrini bu məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq»dır. Həmçinin 2-ci maddənin b) 1-ci hissəsinin «b» bəndi ilə müəyyənləşdirilmişdir ki, işəgötürənin hüquqlarından biri «bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək»dir. Deməli, əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv olunması işəgötürənin həm hüququ, həm də vəzifəsidir.

Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsində işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) müəssisə ləğv edildikdə;
- b) işçilərin sayı və ya ştatlara ixtisar edildikdə;
- c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;
- d) işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud bu məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda.

İşəgötürən əmək müqaviləsini ləğv edərkən hökmən müəyyən zəruri şərtləri və qaydaları nəzərə almalıdır. Belə ki, müəssisə bölünərkən, başqa müəssisəyə birləşərkən, yenidən təşkil olunarkən, müəssisənin hüquqi forması dəyişərkən, yaxud müəssisədə belə dəyişikliklər edilmədən işçilərin sayı azaldıqda, ştatları ixtisar olunduqda, həmçinin işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə işəgötürən işçinin peşəkarlığı, ixtisası nəzərə alınmaqla onun müvafiq iş (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı araşdırılmalıdır. Belə imkanlar işəgötürəndə olmadıqda göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

Beləliklə, işçilərin sayı və ştatı ixtisar olunarkən dörd şərtə əməl olunmalıdır:

1. müəssisədə həqiqətən ştat ixtisarı aparılmalıdır;
2. işçinin işgüzar keyfiyyətləri nəzərə alınmalıdır;
3. işdə saxlamaq üçün üstünlük hüququna riayət olunmalıdır;
4. işçinin razılığı ilə onun başqa işə keçirilməsi yolu ilə işə düzəldilməsi üçün tədbirlər görməlidir.

Əgər bu dörd şərtədən birinə işəgötürən tərəfindən riayət olunmazsa, aparılmış ştat ixtisarı qanunsuz hesab ediləcək və işçi əvvəlki vəzifəsinə bərpa olunacaqdır. Müəssisədə ştat ixtisarı aparılarkən ilk növbədə ştat cədvəlində nəzərdə tutulmayan vəzifəni tutan işçi bu əsas üzrə işdən çıxarılmalıdır. Eyni zamanda, ilk növbədə vakant yerlərin ləğv olunması yolu ilə işçilərin sayı və ya ştatı ixtisar olunmalıdır. İşçilərin sayı və ya ştatı ixtisar edilərkən işəgötürən (müdiriyyət) yaxın peşələr və vəzifələr daxilində işçilərin yerini dəyişdirə bilər və vəzifəsi ixtisar olunan daha yüksək ixtisaslı işçinin onun razılığı ilə daha aşağı

ixtisaslı işçinin vəzifəsinə keçirə bilər və göstərilən əsas üzrə aşağı ixtisaslı işçini həmin vəzifədən azad edə bilər. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 78-ci maddəsində «işçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlamağa üstünlüyü olan şəxslər» haqqında norma müəyyənləşdirilmişdir. Həmin maddənin 2-ci hissəsində deyilir ki, işəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanılmasına üstünlük verir:

- şəhid ailəsinin üzvlərinə;
- müharibə iştirakçılarına;
- əsgər və zabitlərin arvadlarına (ərlərinə);
- öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;
- həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;
- məcburi köçkün və qaçqın statusu olan şəxslərə;
- kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 1-ci, 2-ci, 3-cü hissələrində 70-ci maddədə göstərilən bir neçə hala görə bəzi təminatlar müəyyənləşdirilmişdir. Orada göstərilir ki, işçilərin sayı azaldıqda və ştataları ixtisar olunduqda Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə işəgötürən əmək müqaviləsinin ləğv etməzdən azı iki ay əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etməlidir.

Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.

Əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «a» və «b» bəndləri ilə ləğv edilərkən işçilərə:

- orta əmək haqqından az olmamaqla işdənçıxarma müavinəti;
- işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn gündək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarından biri də «peşəkarlıq səvmiyyəsinin, ixtisasının kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə»dir. (Əmək Məcəlləsi. mad.70. «c» bəndi).

Yuxarıda göstərilmiş «səlahiyyətli orqan » dedikdə, işçinin ixtisasına, peşə dərəcəsinə, təcrübəsinə, peşəkarlıq səviyyəsinə görə tutduğu vəzifəyə uyğun olduğunu müəyyən etmək məqsədi ilə yaradılan və müvafiq səlahiyyətlərə malik olan attestasiya komissiyası, habelə müəssisənin direktorlar şurası, elm və təhsil müəssisələrinin elmi şurası, pedaqoci şurası başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.

Hər bir işçi üç ildə bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər. Yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər. İşçilərin attestasiyasının aparılmasının məqsədi onların peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması, ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq onların tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaqdır. İşəgötürənin əmri ilə işçilərin attestasiyasının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və

qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nümayəndəsindən ibarət attestasiya komissiyası yaradılır. İşəgötürən, işçinin müvafiq iş yeri üzrə rəhbəri attestasiya komissiyasının üzvü ola bilməz. Attestasiya komissiyası azı beş nəfərdən ibarət olmaqla bütün hallarda onun say tərkibi təkrəqəmli olmalıdır. Attestasiya olunan işçinin siyasi baxışlarına, mənəvi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə görə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə görə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməməsi yolverilməzdir. Attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işçiyə yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə) dair suallar verilə bilər. Attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyasının qərarını gizli və açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edilir. Komissiya işçinin tutduğu peşəyə uyğun olduğu və ya olmadığı haqqında iki qərardan yalnız birini qəbul edir. Attestasiya komissiyası bununla yanaşı, bu qərarında işçinin başqa vəzifədə istifadə edilməsinin məqsədmüvafiqliyi barədə işəgötürənə tövsiyə edə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 66-cı maddəsinə əsasən bir sıra kateqoriyalı işçilərə attestasiya keçirilmir. Onlar aşağıdakılardır:

1. Vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyətlərdə yaralanmış və əlil olmuş işçilər;
2. Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı göstərdiyi sücaətlərə görə dövlət təltiflərinə və fəxri adlara layiq görülmüş işçilər;
3. bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər;
4. hamilə qadınlar;
5. uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar;
6. yaşı 18-dən az olan işçilər;
7. bir vəzifədə (peşədə) faktik olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər;
8. eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işçilər;
9. kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işçilər;
10. Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilər;
11. Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlər.

Attestasiya komissiyasının tövsiyyəsini nəzərə alaraq işəgötürən işçinin razılığı ilə onu başqa müvafiq vəzifəyə (peşəyə) keçirə bilər. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiya komissiyalarının qərarını qanunsuz, əsassız, qərəzli və qeyri-obyektiv hesab edən şəxslər məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Attestasiya komissiyasının qərarı ilə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilən və ya başqa vəzifəyə keçirilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada yalnız Məhkəmələrdə baxılır. İş yerlərinin attestasiyasının

keçirilməsi qaydaları Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən qəbul edilən normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv olunmasının əsaslarından biri də «işçinin özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yetirmədikdə, yaxud Əmək Məcəlləsinin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda»dır.

Yuxarıda göstərilən əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə o şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızlıqla əmək funksiyasını vəzifə borcunu (öhdəliklərini) yerinə yetirmədiyinə görə müvafiq iş yerində işin, istehsalın, əmək və icra intizamının normal ahəngi pozulmuş olsun və ya mülkiyyətçinin, işəgötürənin, habelə əmək kollektivinin (onun ayrı-ayrı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafelərinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.

Aşağıda adları sadalan hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:

a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olmaqla, heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;

-Azərbaycan Respublikasının qüvvədən düşmüş 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-nin 38-ci maddəsinin 4-cü bəndində göstərilmişdir ki, işçi üzürlü səbəblər olmadan proqul etdikdə, o cümlədən iş günü ərzində üç saatdan çox işdə olmadıqda əmək müqaviləsi pozula bilər. Yeni qəbul olunmuş Əmək Müqaviləsində isə bu müddət bütün iş günü müddəti ilə əvəz olunmuşdur.

b) alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;

c) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurması;

ç) təqsirlik hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

d) qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrini yayması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;

e) əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvlər, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirməsi;

ə) əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozması;

f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati hüquqpozmalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.

b) Əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması ilə əmək müqaviləsinin xitam olunması. Əmək müqaviləsinin xitam olunması əsaslarından biri də əmək müqaviləsində göstərilmiş müddətin bitməsidir. Əgər əmək müqaviləsində göstərilmiş müddət bitmişdirsə və tərəflərdən hər hansı biri (istər işəgötürən, istərsə də işçi) müddət bitdikdən də sonra I həftə müddət ərzində müqavilənin

xitam edilməsini tələb etmirsə, həmin müqavilə əvvəl müəyyən olunmuş müddətədək uzaldılmış hesab olunur.

Əgər işçi müəyyən üzürlü səbəbdən, məsələn, xəstələnərsə, ezamiyyətdə olarsa, şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, bal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldıqda və sair digər hallarda (Əmək Məcəlləsinin 179-cu maddəsində göstərilmiş hallarda) iş yerində olmadığı hallar istisna olmaqla, digər hallarda həmin müqaviləyə işçi işə çıxdıqdan sonra işəgötürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir təqvim həftəsi keçməmiş xitam verilə bilər.

c) Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin xitam olunması. Əməyin və istehsalın dəyişikliklər edilməsi zərurət ortaya çıxarsa, işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol veilir. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (Əmək Məcəlləsinin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçini yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər.

ç) Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin xitam olunması. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə Əmək Məcəlləsinin 63-cü maddəsinin 2-ci hissəsində göstərilən işçilərdən başqa qalan bütün işçilərlə əvvəlki mülkiyyətçi arasında bağlanmış əmək müqavilələri və onların şərtləri yeni mülkiyyətçi tərəfindən qüvvədə saxlanılır. Bu işçilərin əmək müqavilələri müəyyən edilmiş qaydalarla ləğv edilə bilər.

Yeni mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin işəgötürənin (rəhbərinin), onun müavinlərinin, baş mü sahibin və bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələri rəhbərlərinin əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə xitam verilə bilər və ya 56-cı maddədə nəzərdə tutulan qaydada müqavilənin şərtləri dəyişdirilə bilər.

d) Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları. Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə aşağıdakı hallarda xitam verilir:

- a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;
- b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;
- c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən olunmayıbsa, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;
- ç) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;

d) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə;

e) işçi vəfat etdikdə (Əmək Məcəlləsi mad. 74-1-ci hissə);

ə) əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə;

f) qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilmiş şəxslə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsinin bağlandığı aşkar edildikdə.

Əmək Məcəlləsinin 74-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin «a» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsasa görə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət dəyişir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir.

Həmçinin tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən onların qarşılıqlı razılığı ilə ona xitam verilməsinin Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan əsaslardan fərqli əlavə hallarda müəyyən edə bilirlər.

Həmin hallar aşağıdakılar ola bilər:

a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;

b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisənin müvafiq rəyinə görə;

c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;

ç) işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmnin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürdükdə;

d) Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 75-ci maddəsinin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallarda.

SUAL 4. ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİNİN SƏNƏDLƏŞDİRİLMƏSİ QAYDALARI

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 81-ci maddəsinə əsasən «Kargüzarlıq işini tənzimləmək məqsədi ilə zəruri hallarda bağlanmış əmək müqaviləsi qüvvəyə mindikdən sonra işəgötürənin mülahizəsinə əsasən onun əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilə bilər».

Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanmadan əmək münasibətlərinin işəgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilməsi qadağandır. qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydalara uyğun olaraq əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklər edilməsi qaydalarına əməl etməklə əmək funksiyasının, əmək şəraitinin və onun şərtlərinin dəyişdirilməsi, habelə əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsinin bağlanması işəgötürənin müvafiq məzmununda əmri ilə sənədləşdirilə bilər.

Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə bu fəsilə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istər işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslara və qaydalara müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiq olunmalıdır. Həmin əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (məsələn, istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli olan əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.

İşəgötürən tərəfindən işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə bu fəsilə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olaraq qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istər işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslara və qaydalara müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiq olunmalıdır. Həmin əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (məsələn, istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli olan əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.

İşəgötürən tərəfindən işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin məzmununda aşağıdakı sadalananlar göstərilməlidir:

- müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin sıra nömrəsi, tarixi və onun imzalayan işəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı;
- işçinin adı, atasının adı və soyadı;
- əmək müqaviləsi üzrə işçinin vəzifəsinin (peşəsinin adı);
- əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları;

-həmin əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası nəzərdə tutulmuş Əmək Məcəlləsinin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;

-əmək müqaviləsinin ləğv edildiyi gün, ay və il;

-əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrin verilməsi üçün əsas hesab olunun rəsmi sənədlər.

Yuxarıda göstərilən məlumatlardan hər hansı biri və ya bir neçəsi göstərilməyən əmr əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə tərəfindən etibarsız hesab edilə bilər. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə işəgötürənin əmri yalnız yuxarıda sadalanan məlumatlar olan sadə formada, həmçinin normativ hüquqi aktlara uyğun formada-təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib edilə bilər.

İşəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrinin, onlara edilən dəyişikliklərin, bu müqavilələrlə əlaqədar verilmiş əmrlərin, habelə digər əmrlərin xüsusi kitab (curnal) və kompüter vasitəsi ilə xüsusi proqramla uçotunun qeydiyyatını aparmalıdır. Uçot kompüter vasitəsi ilə aparılmırsa, qeydiyyat kitabı səhifələnməli, qaytanmalı və kitabın son səhifəsindəki qaytanın düyünü üzərinə müəssisənin möhürü vurulmalıdır.

İşəgötürən qeydiyyat kitabını xüsusi uçot sənədi kimi saxlamalı və aparılan qeydlər səliqə ilə həmin kitaba yazılmalıdır. Kitabdakı qeydlərin qaralanmasına, pozulmasına, səhifələrin sırılmasına, dəyişdirilməsinə yol verilmir.

Göstərilən sənədlərin uçotu və qeydiyyatı istər kompüter proqramları vasitəsilə, istərsə də əl üsulu ilə həyata keçirilərkən işəgötürən tərəfindən uçot sənədlərinin mühafizəsi təmin olunmalıdır.

İşəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrini, onlarda aparılan dəyişiklikləri, verilmiş əmrləri beş il müddətində saxlamağa borcludur, onların məhv edilməsi, itirilməsi, korlanması yolverilməzdir. Müəssisə ləğv edildikdə işəgötürəndə saxlanılan əmək müqavilələri müəyyən olunmuş qaydada müvafiq dövlət arxivinə təhvil verilir. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin əsli, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin mühafizə edilməsi barədə bu yuxarıda göstərilən qaydada və müddətdə saxlanması təmin edilməlidir.

İşçinin əmək fəaliyyəti haqqında sənəd əmək kitabçası hesab edilir. Bu sənəddə onun əmək stacı haqqında-işə girdiyi gün, ay, il, işlədiyi peşəsi, işdən çıxarılmasının əsası, günü, ayı və ili barədə yeddlər göstərilir.

İşəgötürən beş gündən artıq işləyən bütün işçilərin əmək kitabçasında onların işə qəbul olunması, başqa daimi işə keçirilməsi, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə müvafiq qeydlər aparmalıdır. İşdən çıxan işçilər üçün əmək kitabçası əmək kitabçası əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün verilir. İşçilərin əmək kitabçasının forması onun tərtib qaydaları Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir.

İşçinin müraciəti əsasında işəgötürənin ona vəzifəsi, müvafiq dövr ərzində qazancı barədə arayış, arxiv məlumatları, şəxsi sənədlərinin təsdiq edilmiş surətlərini xarakterizə edən xasiyyətnamə verməyə borcludur.

İşçinin şəxsiyyəti və ya onun əmək fəaliyyəti barədə işəgötürən məlumatları başqa işəgötürənə və ya müvafiq orqanlara, habelə digər yerlərə yalnız onların yazılı sorğusu və işçinin razılığı ilə göndərilə bilər. İşçi haqqında tərtib edilmiş

xasiyyətnamənin, zəmanətin, işçinin şəxsi sənədlərinin, onların surətlərinin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgötürən tərəfindən başqa yerə göndərilməsi yolverilməzdir. Əgər işçi üçün tərtib olunmuş xasiyyətnamə, zəmanət müsbət məzmunludursa onların başqa yerə göndərilməsi işçi tanış edilmədən də həyata keçirilə bilər. Belə halda həmin sənədlərin haraya göndərilməsi barədə işçi məlumatlandırılmalıdır.

NƏTİCƏ

Beləliklə, əmək müqavilələrinin əhəmiyyətini xarakterizə edən digər cəhətlər də göstərilir:

Birincisi, o, ölkənin əmək ehtiyatlarının, bölgüsünün, yenidən bölgüsünün təmin edilməsinin və ondan səmərəli istifadə olunmasının əsas hüquqi formasıdır;

İkincisi, o, bütün vətəndaşların əmək hüququnun həyata keçirilməsinin hüquqi formasıdır;

Üçüncüsü, əmək müqaviləsi işçinin əmək hüquq münasibətinin yaranmasının əsası olmaqla, bu münasibəti doğurur və müəyyən müddətdə o, mövcud olur;

Dördüncüsü, əmək müqaviləsi onun tərəfləri üçün əmək hüququnun xüsusi hissəsinin digər institutlarında nəzərdə tutulmuş əmək hüquq və vəzifələrinin yaranmasının zəruri şərtidir.

Beşincisi, əmək müqaviləsim işçinin bu əmək kooperasiyasına daxil olan əmək kollektivinin digər üzvləri ilə əlaqəsinin hüquqi formasıdır.

Altıncısı, əmək müqaviləsi iş yeri, əmək funksiyası, iş müddəti və tərəflərin sazişi ilə müəyyən olunan şərtləri müəyyən edərək işçilərin əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin müəyyən hissəsində fərdi müqavilə metodunu əks etdirir.

Yeddincisi, əmək müqaviləsi – şəxsi xarakterli müqavilədir və ona görə qanunsuz əmək şərtlərindən işçinin şəxsiyyətini, şərəf və ləyaqətini qoruyur.