

# ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

## Əmək müqaviləsi anlayışı

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin işə qəbulu tənzimləyən müddəaları «**Hər kəsin əməyə olan qabiliyyətinə əsasən sərbəst surətdə seçim etmək**» prinsipinə əsaslanır. Əmək Məcəlləsinə görə, işçilərin işəgötürənlə əmək münasibətlərinə daxil olması «**hər kəsin iradəsini könüllü surətdə ifadə etmək**» prinsipinə söykənir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və Əmək Məcəlləsinə görə "**heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz**". Beləliklə: "**Əmək müqaviləsi işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən 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 işə qəbul etdiyi hər bir şəxslə əmək müqaviləsi bağlamağa borcludur. İşəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin bağlanılmasında qanunvericilikdə tərəflərə verilmiş hüquq və vəzifələr mühüm rol oynayır. Əmək Məcəlləsinin 9-cu maddəsinə əsasən, əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları aşağıdakılardır:

- a) **sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;**
- v) **əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;**
- c) **iş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanc əldə etmək**

məqsədi ilə qanunvericiliklə qadağan edilməyən, habelə əmək müqaviləsi üzrə tərəflərin öhdəliklərinə xələl gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;

ç) həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;

d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;

e) iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək;

ə) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək;

f) mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;

g) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;

ğ) müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qısaldılmış iş vaxtında çalışmaq;

h) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;

x) hər il bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş minimum müddətdən az olmayan ödənişli əsaslı məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;

ı) peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;

i) əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına

və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsini tələb etmək;

**j) işəgötürən tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək;**

**k) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həmkarlar ittifaqlarının, ictimai birliklərin üzvü olmaq, habelə bu təşkilatların və ya əmək kollektivinin keçirdiyi təhillərdə, mitinqlərdə, toplantılarda və qanunvericiliklə qadağan olunmayan digər kütləvi tədbirlərdə iştirak etmək;**

**q) əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq;**

**l) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzəştlərlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən istifadə etmək;**

**m) işsizliyə görə qanunvericiliklə 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 vəzifələr də qoyur. Bu vəzifələr aşağıdakılardır:

**a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;**

**b) əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək;**

**c) əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;**

**ç) işəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq;**

**d) dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini 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 qanunvericiliyinin tələblərinə əməl etmək.**

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 Məcəlləsinə görə əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas hüquqları aşağıdakılardır:

- **əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;**
- **bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə aid digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;**
- **əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydada pozmaq;**
- **kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;**
- **fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;**
- **işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;**
- **işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək.**

İşçilərin hüquqlarını pozan, əmək müqaviləsi üzrə öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən, habelə bu Məcəllənin tələblərinə

əməl etməyən işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir.

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

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 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 Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş nümunəvi formaya uyğun olaraq bağlanılır. Məcəlləyə görə, müqavilədə mütləq aşağıda göstərilən şərtlər və məlumatlar əks olunmalıdır:

- **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 istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması;**
- **tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;**
- **tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.**

Müqavilənin şərtləri yalnız qanunvericilikdə hər hansı bir hal nəzərdə tutulduqda birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilər. Əmək

müqaviləsində işçilər üçün nəzərdə tutulan hüquqların və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

## **Əmək müqaviləsinin müddəti**

Azərbaycan Respublikasında işçi və işəgötürən münasibətlərində hazırkı şəraitdə ən çox mübahisələrə səbəb olan hallardan biri də Əmək müqaviləsinin müddəti ilə bağlıdır. Bir çox hallarda işəgötürənlər Əmək Məcəlləsinin 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 Məcəlləsində əks olunmuş şərtlərlə müəyyənləşir. Qanunvericilikdə bu müddətlər aşağıdakı şəkildə müəyyənlişir:

- **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.**
- **Müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz.**
- **Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.**

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

- **işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;**
- **təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülə bilməyən mövsümü işlərin yerinə yetirilməsi zamanı;**
- **işin həcmnin və davamiyyətinin qısa müddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyanın tətbiqi və mənimsənilməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması, işçinin müxtəlif işləri yerinə yetirmək bacarığını yoxlamaq zəruriyyəti olduğu, işçilərin sosial məsələlərinin həll edilməsi və bu qəbildən olan digər işlərin görüldüyü hallarda;**
- **müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdislərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, ordinatorluq, internatura, bakalavrlıq dövrləri) hallarda;**
- **işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına çatanadək işləmək istəyi olduğu hallarda;**
- **müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə haqqı**

**ödənilən ictimai işlər görülərkən;**

- **bu Məcəllənin 6- cı maddəsinin "c" bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;**
- **tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;**
- **bu Məcəllənin 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərlə briqada, işçi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;**
- **qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.**

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

## **Müəssisənin mülkiyyətçisi, yaxud təşkilati-hüquqi forması dəyişən zaman əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi**

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 Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müddəalara ziddir. Əmək Məcəlləsinin 63-cü maddəsinə əsasən mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətləri aşağıdakı şəkildə tənzim olunur:

### **Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi**

**1. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə bu maddənin ikinci 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 qaydalara əməl edilməklə bu Məcəllənin 70, 73 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla ləğv edilə bilər.**

- 2. Yeni mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin işəgötürəninə (rəhbərinə), onun müavinlərinə, baş mühasibin və bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələrin rəhbərlərinə əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar olaraq bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam verilə və ya bu Məcəllənin 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.**
- 3. Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüququndan sui-istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyətinə xələl gətirə bilən səriştəsizliklərini aşkara çıxarmadan onların əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi yolverilməzdir. Yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirməklə müəyyən etməlidir.**

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 qanunvericiliyə ziddir.

## **Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklər edilməsi necə həyata keçrilir**

Əmək Məcəlləsi 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 Məcəllənin 54-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtləri, habelə tərəflərin razılaşırdıqları əlavə şərtləri, işçinin əmək funksiyası və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə fərdi qaydada bağlanılır.**
- 2. Əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Müvafiq 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 (brigadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.**
- 3. Kollektiv əmək müqaviləsi bağlanmış hallarda işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında bu Məcəllə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yetirməlidir. Kollektiv əmək**

**müqaviləsinə yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və müəyyən edilmiş qaydada xitam verilir.**

- 4. Əmək müqaviləsi on beş yaşına çatmış fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. 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.**
- 5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur.**
- 6. 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 təsdiqlənilir.**

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

İlk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan şəxslərdən əmək kitabçası tələb olunmur. Məcəlləyə 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. Qanunvericilikdə 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 Məcəlləsinə görə əmək müqaviləsi, əgər müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa imzalandığı andan qüvvəyə minir.

## **Müsabiqə yolu ilə vəzifə tutarkən əmək müqaviləsi necə 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 icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydalara uyğun həyata keçirilir. " Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması bir qayda olaraq elm, təhsil müəssisələrində elmi-pedoqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir."

Əmək Məcəlləsinə 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 qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilir.

## **Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddətinin 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 icra etmək bacarığını 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 çatanadək 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 Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün zəruri əmək şəraitini yaratmalıdır. Əmək şəraitinin şərtləri yalnız qanunvericilikdə 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 attestasiyası**

İş yerlərində əmək mübahisələri və kütləvi pozuntuları yaranan

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 Məcəlləsinə görə " yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər." Attestasiyadan keçən işçini növbəti dəfə yalnız üç ildən sonra attestasiyadan keçirmək olar.

**© Bu material «ƏMƏK HÜQUQU:İŞÇİLƏR VƏ HƏMKARLAR İTTİFAQLARI FƏALLARI ÜÇÜN SORAQ KİTABI» kitabından götürülüb. Müəllif Sahib məmmədov**