

8-ci mövzu: Əmək müqaviləsi

Plan

1. Əmək müqaviləsinin anlayışı və tərəfləri
2. Əmək müqaviləsinin məzmunu
3. Əmək müqaviləsinin bağlanması ümumi qaydası
4. Başqa işə keçirmə
5. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları.
6. İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi
7. İşgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi
8. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi
9. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin xitam edilməsi
10. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilməsi
11. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi
12. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsi
13. Əmək müqaviləsinin xitamının rəsmiləşdirilməsi və haqq-hesabın aparılması

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) Azərbaycan dilində

1. Dadaşov Z.N. Əmək sahəsində müqavilələrin ümumi xarakteristikası və təsnifatı // Azərbaycan hüquq jurnalı, 2004, № 3. s. 49-64
2. Dadaşov Z.N. Əmək müqaviləsinin əməklə bağlı münasibətlərin tənzimlənməsində rolunun bəzi aspektləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 4-cü buraxılış, Bakı, 2003, s.362-366
3. Dadaşov Z.N. Əmək müqaviləsinin tərəfləri // Qanunçuluq, 2002, № 2, s.31-32
4. Dadaşov Z.N. Əmək müqaviləsinin hüquqi mahiyyəti və təsnifatı // Qanunçuluq, 2004, №5, s.31-39
5. Qasımov A.M. İşdən kənar etmənin sosial-hüquqi xarakteristikası və məqsədi // Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin bülleteni. 2003, № 6, s. 3-12
6. Qasımov A.M., Paşayev T.Ş. Əvəzçiliyin anlayışı və mahiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2005, s.145-157
7. Qasımov A.M. Əmək hüququ üzrə sınağın anlayışı və məqsədi // Qanun, Bakı, 1998, № 1-2
8. Qasımov A.M. Əmək hüququ üzrə sınağın hüquqi təbiəti / Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası, 1997,

№1, s.166-177

9. Qasimov A.M. Əmək hüququ üzrə sınağın məzmunu / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.93-95
10. Quliyev V.Ə. Əmək kitabçası və onun tətbiqi. Bakı, 2003
11. Rəsulov M.B. Sovet əmək müqaviləsi. Bakı, 1987
12. Hüseynova K.T. Attestasiyanın subyektləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış, Bakı, 2006, s.243-246
13. Hüseynova K.T. Attestasiyanın subyektlərinin anlayışı və məqsədləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış, Bakı, 2005, s.234-238
14. Hüseynova K.T. Attestasiyanın keçirilməsi qaydası və müddəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, 2006, s.187-191
15. «Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi barədə» AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 23 may tarixli 97 nömrəli qərarı
16. «İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının» təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 6 mart tarixli 38 nömrəli qərarı
17. «Əmək kitabçalarının tətbiqi qaydası haqqında Əsasnamə» nin təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli qərarı
18. «İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, 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 Siyahısı» nin təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 nömrəli qərarı
19. «İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin Siyahısı» nin təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrəli qərarı
20. «Əmək müqaviləsinin bağlanmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsinin 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 №-li Qərarı

b) rus dilində

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992
2. Дадашев З.Н. Трудовой договор при совмещительстве / Keçid

- dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s.131-134
21. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права. Барнаул, 1999
22. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М., 2000
23. Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрастах) // Вестник МГУ, Серия «Право», 1995, №3
3. Касумов А.М. Основания и порядок отстранения от работы / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış, Bakı, 2004, s.143-150
24. Кильдеев А.Х. Понятие трудового договора по российскому трудовому праву // Правоведение, 1993, № 4
4. Наумов М.Ф., Касумов А.М., Расулов М.Б. Трудовой договор (контракт): баланс сил и баланс интересов. М., 2000
25. Орловский Ю.П. Комментарий законодательства о трудовом договоре. М., 1994
26. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право, 1993, № 6
5. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М., 2001
6. Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку: Qanun, 1998
7. Сергеев А.В. Переводы на другую работу: теоретические аспекты и практика. М., 2001
27. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда. М., 2005
28. Фатуев А.Л. Трудовое право в жизни человека. М., 1994
29. Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение, 1998, № 2
30. Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2003

8.1. Əmək müqaviləsinin anlayışı və tərəfləri

Əmək hüquq elmində əmək müqaviləsi əsasən üç aspektdə öyrənilir. Birincisi, vətəndaşların konstitusion əmək hüququnun realizəsinin forması kimi; ikincisi, əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının və müəyyən müddətə mövcud olmasının əsası kimi, yəni hüquqi fakt kimi; üçüncüsü əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bir institutu, yəni əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsi və xitamını tənzim edən hüquq normalarının sistemi kimi.

Əmək bazarında vətəndaşlar konstitusion əmək hüququnu əsasən aşağıdakı formalarda həyata keçirirlər: əmək müqaviləsinin bağlanması; səhmdar cəmiyyətə üzv qəbul olunması; dövlət qulluğuna girmək; fərdi sahibkarlıq fəaliyyəti. Əmək hüququnun faktiki həyata keçirilməsi bir halda vətəndaşın, ikinci halda işə iştirakçısının mülahizəsindən, üçüncü halda işə vəzifəyə seçilmə və ya təyin edilmə kimi əlavə hüquqi faktlarla şərtlənir.

Hal-hazırda vətəndaşların konstitusiyada təsbit edilmiş əmək hüququnun həyata keçirilməsinin əsas və aparıcı forması əmək müqaviləsidir. Çünki məhz əmək müqaviləsi əməyin

muzdlu xarakterinə əsaslanan bazar əmək münasibətlərinin tələbatına tam cavab vermək qabiliyyətinə malikdir. Bu gün dünya sivilizasiyası da əmək müqaviləsini əsas forma kimi qəbul edir, ona görə ki, burada əməyin əsl azadlığı prinsipi öz təcəssümünü tapmışdır. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən hər kəsin əməyə oan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Heç kəs zorla işlədilə bilməz. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır. Heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.

Əmək müqaviləsində əmək azadlığının realizəsi təkcə məcburi əməklə deyil, habelə əmək münasibətləri sahəsində ayrı-seçkiliklə bir araya sığmır. Bütün vətəndaşlar özlərinin əməyə olan qabiliyyətlərini realizə etməkdə bərabər imkanlara malik olmalıdır. Bu vəzifə hər hansı motiv üzrə (işçinin işgüzar keyfiyyətlərindən başqa) qadağaların müəyyən edilməsi, habelə vətəndaşların ayrı-ayrı kateqoriyalarının iş qəbulu zamanı əlavə təminatların verilməsi ilə həll edilir.¹ AR ƏM-nin «Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi» adlanan 16-cı maddəsi tamamilə BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 №-li Konvensiyasına (1658) uyğundur. AR Milli Məclisinin 1993-cü il 3 iyul tarixli qərarı ilə bu Konvensiyanın qüvvəsi AR-nın ərazisinə şamil edilmişdir.

Əmək müqaviləsinin leqal anlayışı AR ƏM-in 3-cü maddəsinin beşinci bəndində verilmişdir. Orada deyilir ki, əmək müqaviləsi (kontrakt) işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır. Deməli, əmək müqaviləsi hüquq münasibətlərinin yaranmasının və müəyyən müddətdə mövcud olmasının əsası kimi, yəni hüquqi fakt kimi çıxış edir.

Məhz o, konkret işçinin və işəgötürənin şəxsiyyətinə tətbiqən əmək hüquq münasibətlərini fərdiləşdirməlidir. Əmək müqaviləsi müqavilə tərəflərinin hüquq və vəzifələrini müvafiq əmək hüquq münasibəti subyektlərinin hüquq və vəzifələri ilə sıx bağlayır. Əmək müqaviləsi həmin əmək kollektivində müəyyən əmək kooperasiyasının iştirakçısı kimi işçinin hüquqi vəziyyətini müəyyən edir. Əmək müqaviləsi bağlandığı andan etibarən vətəndaş, həmin müəssisənin işçisi hüquqi statusu alır və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi və həmin müəssisədə qəbul edilmiş lokal hüquqi aktlar ona tam şamil edilir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması, onun şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamını, yəni işçinin iş qəbulu, başqa işə keçirilməsi və işdən çıxarılmasını tənzim edən normalar əmək hüququnun xüsusi hissəsinin institutunu təşkil edir.

AR ƏM-in 42-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir. İşçi və işəgötürən əmək müqaviləsinin tərəfləri olmaqla yanaşı, eyni zamanda əmək münasibətlərinin tərəfləridir. İşçi dedikdə – işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs anlaşılır (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin ikinci bəndi). İşçi qismində həm Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları, həm də əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər çıxış edə bilər. 15 yaşına çatmış hər bir Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxsə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. Əməkçi miqrantlar AR-nın ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmalarına onlar tam yetkinlik yaşına, yəni 18 yaşına çatdıqda yol verilir və bu zaman əcnəbi işçi qüvvəsi ilə əmək müqaviləsi bağlamazdan öncə AR ƏƏSMN-dən xüsusi lisenziya (razılıq) alınmalıdır. İşəgötürən dedikdə isə tam fəaliyyət qabiliyyətli olub, işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs başa düşülür (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Həm hüquqi, həm də fiziki şəxslər işəgötürən qismində çıxış edərək əmək müqaviləsi-

¹ Трудовое право России: Учебник / Отв.ред. Р.З.Лившиц и Ю.П. Орловский. М.: Норма, 1998, с.94

nin tərəfi ola bilərlər. Fiziki şəxs əmək müqaviləsinin tərəfi kimi işəgötürən qismində çıxış etdikdə o, tam fəaliyyət qabiliyyətinə malik olmalıdır. AR ƏM-in 42-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgötürən ola bilməz.

Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, müvafiq xarici dövlətlər, onların fiziki və hüquqi şəxsləri, beynəlxalq təşkilatlar, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslər də işəgötürən qismində çıxış edərək əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilərlər.

Əmək müqaviləsinin əmək haqqında müqavilələrdən, hər şeydən əvvəl isə mülki hüquqla tənzim olunan əmək haqqında qarışıq müqavilələrdən fərqləndirmək lazımdır: Birincisi, onlar müqavilənin predmetinə görə fərqlənirlər. Əmək müqaviləsinin predmetini xüsusi növ əmtəə, yəni fiziki və zehni qabiliyyətlərinin məcmusundan ibarət olan işçi qüvvəsi, vətəndaşın canlı əməyi təşkil edir. Bu xüsusi əmtəə (işçi qüvvəsi) insanın şəxsiyyətindən ayrılmazdır, o, yalnız müəyyən haqq müqabilində müvəqqəti olaraq əmək muzu kimi digər tərəfin işəgötürənin istifadəsinə verilə bilər. Qarışıq mülki-hüquqi müqavilələrin (podrat, tapşırıq, komisiyon, müəlliflik və s.) predmetini isə maddiləşmiş əməyin son nəticəsi (kəşf, şəkil, təmir olunmuş mənzil və s.) təşkil edir. Bu müqavilələrdə əmək yalnız götürülmüş müqavilə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinin üsulu kimi çıxış edir.

İkincisi, müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla müəyyən olunmuş əmək normalarını yerinə yetirmək əmək müqaviləsinin əmək haqqında digər müqavilələrdən fərqləndirən əsas cəhətlərdən biridir. Bu vəzifənin pozulmasına görə işçi əmək hüquq normaları ilə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb oluna bilər ki, mülki-hüquqi müqavilələrdə bu hal istisna təşkil edir.

Üçüncüsü, işçinin əməyini təşkil etmək, əmək vəzifələrini yerinə yetirmək üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmaq, onu gündəlik işlə təmin etmək, əmək prosesində onun həyatını və sağlamlığını qorumaq işəgötürənin əsas vəzifəsidir. Podrat, tapşırıq, müəlliflik və s. müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirərkən vətəndaş həmin müəssisənin müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmur, işini özü təşkil edir, həmin işi öz riski ilə yerinə yetirir, habelə əməyinin mühafizəsini özü təmin edir. Təkcə maddiləşmiş əməyin son nəticəsinə, yaxud yerinə yetirilmiş tapşırığa görə ona haqq verilir.

Dördüncüsü, əmək müqaviləsinə görə əmək nəticələrinin təsadüfi məhv olma nəticəsində risk işəgötürənin üzərinə düşürsə, qarışıq mülki-hüquqi müqavilədə bu riski vətəndaş özü daşıyır. Əmək müqaviləsinə görə işçinin əməyini təşkil etmək vəzifəsi işəgötürənə həvalə olunur.

Beşincisi, əmək müqaviləsinin əməklə əlaqədar olan mülki-hüquqi müqavilələrdən fərqləndirən bir cəhət də ondan ibarətdir ki, bu müqavilə işçinin şəxsi əməyi haqqında müqavilədir. Yəni müqavilə ciddi olaraq şəxsi xarakter daşıyır. Əmək müqaviləsində şərtləşdirilmiş iş işçi tərəfindən şəxsən yerinə yetirilməlidir. Əməklə əlaqədar olan mülki-hüquqi müqavilələrdə isə vətəndaş müqavilə öhdəliklərini yerinə yetirə bilmədikdə onun icrasını digər şəxslərə tapşırıla bilər.

8.2. Əmək müqaviləsinin məzmunu

Hər hansı müqavilənin məzmunu dedikdə müqavilə tərəflərinin hüquq və vəzifələrini müəyyən edən şərtlər başa düşülür. Əmək müqaviləsinin məzmunu dedikdə isə tərəflərin hüquq və vəzifələrinin həcmi müəyyənləşdirən bütün şərtlərin məcmusu başa düşülür.

AR 1971-ci il ƏQM-dən fərqli olaraq AR 1999-cu il ƏM-də «Əmək müqaviləsinin məzmunu» na xüsusi maddə həsr olunmuşdur. AR ƏM-nin 43-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. Bu şərtlər iki yerə ayrılır:

- a) bilavasitə qanunvericiliklə müəyyən olunan şərtlər;
- b) tərəflərin sazişi ilə müəyyən edilən şərtlər.

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqavilələrinə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir.

AR ƏM-in 43-cü maddəsinə əsasən əmək müqaviləsində aşağıdakı əsas şərtlər və məlu-

matlar göstərilməlidir:

- a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı;
- b) işəgötürənin adı və ünvanı;
- c) işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);
- ç) əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;
- d) əmək müqaviləsinin müddəti;
- e) işçinin əmək funksiyası;
- ə) işçinin əmək şəraitinin şərtləri – iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması;
- f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;
- g) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.

AR ƏM-in 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinin «g» bəndi istisna olmaqla yerdə qalan bütün şərtləri əmək müqaviləsinin mühüm şərtləri hesab etmək lazımdır (baxmayaraq ki, qanunverici burada əmək müqaviləsinin mühüm şərtləri terminindən istifadə etməmişdir). Yuxarıda göstərilən şərtlər bilavasitə qanunvericiliklə müəyyənləşdirildiyinə görə tərəflər bu şərtlər barəsində hökmən razılığa gəlməlidirlər. AR ƏM-in 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinin «g» bəndində göstərilən şərtlər əmək müqaviləsində ya işçinin, ya da ki, işəgötürənin təşəbbüsü ilə müəyyən edilir. Buna müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtləri iki qrupa ayırırlar: məcburi (zəruri) şərtlər və əlavə (fakültativ) şərtlər.

Elə şərtlər zəruri şərtlər hesab edilir ki, bu şərtlər əmək müqaviləsi kimi həmin müqavilənin hüquqi təbiətini müəyyənləşdirir. Tərəflər hökmən bu zəruri şərtlərin hər biri barədə razılığa gəlməli və onu əmək müqaviləsində mütləq təsbit etməlidirlər. AR ƏM-nin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin zəruri şərtlərinə aşağıdakılar aiddir:

İşçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı;

Əmək müqaviləsində bu məlumatlar işçinin şəxsiyyət vəsiqəsi əsasında doldurulur.

İşəgötürənin adı və ünvanı;

İşəgötürən qismində həm hüquqi şəxslər, həm də hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslər çıxış etdiklərindən onların adı və ünvanı haqqında məlumatlar hökmən müqavilədə göstərilməlidir.

İşçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi). İşçinin iş yeri dedikdə, işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer başa düşülür (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin səkkizinci bəndi). İş yeri ilə əmək funksiyasının bilavasitə yerinə yetirildiyi yeri fərqləndirmək lazımdır. Hesab edək ki, vətəndaş A. Bakı Dövlət Universitetinin hüquq fakültəsinin dekanlığının metodisti vəzifəsinə işə qəbul olunmuşdur. Burada iş yeri – Bakı Dövlət Universiteti, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) bilavasitə yerinə yetirdiyi yer isə hüquq fakültəsinin dekanlığıdır. Ona görə də işçi ilə bağlanılan əmək müqaviləsində bilavasitə onun hansı struktur vahidinə və hansı vəzifədə işləyəcəyi hökmən göstərilməlidir.

Əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün. Əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu günü də fərqləndirmək lazımdır. Əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün üst-üstə düşməyə də bilər. Məsələn, tərəflər 30. XII. 2005-ci ildə əmək müqaviləsi bağlamış və müqavilədə göstərilmişdir ki, o, 2006-cı ilin 1 fevralında qüvvəyə minir. Deməli, bu müqavilə tərəflər üçün yalnız 2006-cı ilin fevralın 1-dən sonra hüquqi nəticə yaradacaqdır. Müqavilədə onun bağlanıldığı il, ay və gün, habelə işçinin işə başlamalı olduğu il, ay və gün dəqiq göstərilməlidir.

Əmək müqaviləsinin müddəti. Əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən zəruri şərtlərdən biri də onun müddətidir. AR ƏM-nin 45-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər. Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış hesab edilir (AR ƏM-in 45-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

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 (AR ƏM-nin 45-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə, onun icrasının şərtlərinə, müddətinə görə işlərin (xidmətlərin) daimi xarakter daşmadığı aşağıdakı hallarda əmək müqaviləsi müəyyən müddətə bağlanıla bilər:

a) işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxılmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

b) təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülə bilməyən mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi zamanı;

c) 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;

ç) 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, bakalavarlıq dövrləri) hallarda;

d) işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına çatanaqədər işləmək istəyi olduğu hallarda;

e) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülərkən;

ə) AR ƏM-in 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla, seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;

f) tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;

g) AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərlə briqada, işçi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;

h) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

Əgər yuxarıda göstərilən hallarda əmək müqaviləsi bağlanırsa, bu zaman müqavilənin qüvvəyə mindiyi gün, ay və il, habelə onun qüvvəsinin başa çatdığı gün, ay və il dəqiq göstərilməlidir.

İşçinin əmək funksiyası dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçini yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu başa düşülür (AR ƏM-nin 3-cü maddəsinin doqquzuncu bəndi). Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı² tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfsilatı ilə göstərilməlidir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı tərəflər əsas vəzifə (peşə) ilə yanaşı, əvəz etmə qaydasında digər vəzifə (peşə) üzrə də əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə oluna bilər. Bu halda işçini əvəz etdiyi vəzifə (peşə), onun müddəti, şərtləri və buna görə də ödənilən haqqın məbləği hökmən göstərilməlidir. İşçinin əmək funksiyası özündə işçinin peşəsini, ixtisasını və ixtisas dərəcəsini ehtiva edir. Peşə-əmək fəaliyyətinin əmək funksiyalarının məqsəd və xarakteri ilə müəyyən olunan növüdür (məsələn, həkim, hüquqşünas, müəllim, inşaatçı və s.). İxtisas-peşənin daha dar (kiçik) bölgüsü, onun növlərindən biridir (məsələn, göz həkimi, uşaq həkimi, fizika müəllimi, ədəbiyyat müəllimi və s.) İxtisas dərəcəsi – peşə təliminin dərəcəsi, yəni biliklərin səviyyəsidir (Məsələn, 4-cü, yaxud 5-ci dərəcəli çilingər və s.).

İşçinin əmək şəraitinin şərtləri iş və istirahət vaxtı əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması.

Əmək müqaviləsində işin gündəlik müddəti onun başlanma və qurtarma vaxtı, istirahət və nahar üçün verilən fasilələrin müddəti və vaxtı, istirahət günləri, əmək məzuniyyətinin

² Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN-i həyata keçirir.

müddəti (istər əsas, istərsə də əlavə məzuniyyət üzrə) konkret olaraq göstərilməlidir. Əmək müqaviləsində habelə işçiyə hər ay ödəniləcək əmək haqqının məbləği, onun verilmə vaxtı və yeri, əmək haqqına edilən əlavələr, mükafatlar və digər ödəncələr barədə şərtlər dəqiq göstərilməlidir. Bundan başqa əmək müqaviləsində əməyin mühafizəsi, sosial sığorta və s. kimi şərtlər öz əksini tapmalıdır.

Tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri. Bu zaman həm işçinin, həm də işəgötürənin öhdəlikləri əmək müqaviləsində dəqiq göstərilməlidir. AR ƏM-in 10 və 12-ci maddələrində təsbit olunmuş öhdəlikləri yenidən əmək müqaviləsində sadalamağa ehtiyac yoxdur.

Tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar. İstər işçi, istərsə də hər hansı əlavə şərtin əmək müqaviləsinə daxil edilməsinin təşəbbüskarı qismində çıxış edə bilirlər. Əgər tərəflərdən biri əlavə şərtin müqaviləyə daxil edilməsini təkid edərsə, yalnız hər iki tərəfin qarşılıqlı razılığı əsasında o müqaviləyə daxil edilə bilər. Tərəflərdən biri təkid edərsə və digər tərəf buna razı deyildirsə, onda həmin əlavə şərt əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edilə bilməz. Çünki müqavilənin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. Əgər əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlər barədə tərəflər razılığa gəlməmişlərsə, onda əmək müqaviləsinin bağlanmasından söhbət gedə bilməz. Əgər işəgötürən 3 aylıq sınaq müddəti ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasını təkid edərsə və işçi buna etiraz etmirsə, artıq sınaq müddəti haqqında şərt əmək müqaviləsinin taleyinə təsir göstərən zəruri şərt əhəmiyyəti kəsb edəcəkdir.

AR ƏM-in 43-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək bu Məcəllə ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz (AR ƏM-nin 43-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

8.3. Əmək müqaviləsinin bağlanmasının ümumi qaydası

Əmək müqaviləsi o zaman bağlanmış hesab edilir ki, müqavilə tərəfləri onun həm əsas, həm də əlavə şərtləri barədə razılığa gəlmiş olsunlar. Adətən əmək müqaviləsinin bağlanması iki mühüm mərhələdən keçir. Birincisi, əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlər barədə tərəflər arasında razılığın əldə olunması; ikincisi isə bu razılığın qanunla müəyyən olunmuş qaydada rəsmiləşdirilməsi.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədləri şərti olaraq 2 qrupa ayırmaq olar. Birinci qrupa elə sənədlər daxildir ki, hər bir halda onların təqdim olunması vacibdir. Buraya aiddir: əmək kitabçası, şəxsiyyəti təsdiq edən sənəd və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla). Əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı işəgötürənin bu sənədləri işçidən tələb etmək hüququna işçinin həmin sənədləri təqdim etmək vəzifəsi durur. Əmək kitabçası işçinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəddir.

Məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olan, habelə AR-da ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanıla bilər (AR ƏM-in 48-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Əgər işçi ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayırsa, bu halda əmək kitabçası işəgötürən tərəfindən işçi 5 gündən artıq işlədikdən sonra onun əsas iş yerində açılır.

«Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyət vəsiqəsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 14 iyun tarixli Qanununa uyğun olaraq Azərbaycan Respublikası ərazisində Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyət vəsiqəsidir. Mövcud qaydaya görə, şəxsiyyət vəsiqəsi almamış şəxslər (məsələn, 15 yaşında olanlar) doğum haqqında şəhadətnamə təqdim etməlidirlər.

«Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 27 noyabr tarixli Qanununun 6.3-cü maddəsinə əsasən sığorta olunan (o cümlədən

fərdi qaydada sahibkarlıq və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs) dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini fəaliyyət göstərdiyi ərazi üzrə fərdi uçotu həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarından alır.

Vətəndaşların bəzi kateqoriyalarından əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı digər sənədlər də tələb oluna bilər. Belə ki, əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçinin əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşə hazırlığının və ya təhsilinin olması zəruri sayılan hallarda işəgötürənə təhsili barədə müvafiq sənədlər təqdim etməlidir. Məsələn, həkim vəzifəsinə qəbul olunan vətəndaş Tibb Universitetini bitirməsi barədə diplomunu və yaxud vətəndaş avto-nəqliyyat müəssisəsinə sürücü kimi işə girmək istəyirsə, hökmən həmin növ nəqliyyat vasitəsinə idarə etmək hüququnu təsdiq edən sürücülük vəsiqəsini təqdim etməlidir.

Əmək münasibətlərinə girən işçidən qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xüsusiyyətlərinə uyğun gəlməyən əlavə sənədlərin tələb edilməsi qadağandır (AR ƏM-nin 48-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı³ tərəfindən təsdiq edilir. AR NK-nin 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 №-li qərarı ilə «İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, 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 Siyahısı» təsdiq edilmişdir. Bu Siyahıya əsasən yüksəklikdə və hündürə qalxmaqla yerinə yetirilən işlər, habelə qaldırıcı qurğulara xidmət göstərən işçilərlə; təzyiqlik altında olan qablara xidmət edən aparatçılara; heyvandarlıq fermalarının işçilərinə; maşinist (ocaqçı), qazanxana operatorları, qaz nəzarəti xidməti işçilərilə; bütün növ tədris-tərbiyə müəssisələrinin işçiləri ilə; uşaq və yeniyetmələrin (mövsümi) sağlamlıq müəssisələrinin işçiləri ilə; məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin işçiləri ilə əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməyə borcludurlar. Bu arayış olmadan yuxarıda göstərilən işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. Belə tibbi arayışın tələb edilməsində məqsəd bir tərəfdən işçilərin əməyinin mühafizə olunması, digər tərəfdən isə onların xidmət göstərdikləri şəxslərin sağlamlığının mühafizəsini təmin etməkdən ibarətdir. AR ƏM-in 226-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən işəgötürənin vəsaiti hesabına keçməsi təmin edilməlidir. Yaşı 18-dən az olan şəxs işə yalnız tibbi müayinədən keçirildikdən sonra qəbul edilir və onlar 18 yaşına çatana qədər hər il işəgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

İşçi qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin 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 ən gec üç gün müddətində əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir. Əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyatla alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir. Əmək müqaviləsi yalnız yazılı formada bağlanılmalıdır. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır (AR ƏM-in 44-cü maddəsi). Əmək müqaviləsi AR ƏM-in 54-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtləri, habelə tərəflərin razılaşdıqları əlavə şərtlər, işçinin (işçilərin) əmək funksiyası və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə fərdi və ya kollektiv qaydada bağlanılır. AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (təmir-tikinti, yükləmə-boşaltma, məişət,

³ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

ticarət, əkin-biçin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halında həyata keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanması kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.

İşəgötürən müəyyən olunmuş qaydada kvota hesabına işə göndərilən şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edə bilməz.

On beş yaşına çatmış şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanmasına yol verildiyindən, qanunvericilik ciddi surətdə müəyyən edir ki, on beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən, qəyyumlardan birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır. Belə razılıq alınmadan on beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanması yolverilməzdir.

Yuxarıda qeyd etdik ki, əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edilən əlavə şərtlərdən biri də sınaq müddətidir. Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasının icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti təqvim günü ilə müəyyən olunur və onun müddəti 3 aydan artıq ola bilməz. Buraya həm iş, həm də qeyri-ış günləri də daxildir. Sınaq müddəti işçinin faktik olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. Qüvvədə olan qanunvericiliyə əsasən, işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir. Sınaq müddəti ərzində əmək qanunvericiliyi işçilərə tam şamil edilir. Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi sınaq müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəsinin müəyyən edilmədiyini halları da təsbit etmişdir.

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti yaşı 18 yaşdan az olan şəxslərlə; müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla; habelə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir (AR ƏM-in 52-ci maddəsi). Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərini üç gün əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini poza bilər. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işçi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab edildiyi andan etibarən əmək müqaviləsinə yalnız AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla xitam verilə bilər. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmağına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti hökmən göstərilməlidir. Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı) ilə xitam verilə bilər (AR ƏM-in 53-cü maddəsi).

Bəzi hallarda əmək müqaviləsinin bağlanması üçün mürəkkəb hüquqi tərkib tələb olunur. Bu xüsusən də müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması hallarına aiddir. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması, bir qayda olaraq, elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedoqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müsabiqənin keçirilməsinin üç üsulunu təsbit etmişdir: Birincisi, müsabiqə işçinin (müvafiq vəzifəni tutmaq iddiasında olan şəxsin sənədləri, elmi işləri, kadr-uçot məlumatları üzrə; ikincisi, müsahibə, test üsulu ilə; üçüncüsü isə yuxarıda göstərilən üsulların hər ikisindən istifadə olunmaqla qarışıq üsulla keçirilə bilər. Deməli, birinci hüquqi tərkib – müvafiq vəzifələrin tutulması üçün müsabiqənin elan edilməsidir. İkinci hüquqi tərkib – müsabiqənin keçirilməsidir. Müsabiqənin keçirilməsi şərtlərini və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən normativ hüquqi aktı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı⁴ qəbul edir.

Əfsuslar olsun ki, AR NK-i indiyə kimi bu normativ hüquqi aktı qəbul etməmişdir. AR Təhsil nazirinin 1996-cı il 7 avqust tarixli 401 nömrəli əmri ilə təsdiq elimiş «Ali təhsil

⁴ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

müəssisələrində professor-müəllim və kafedra müdiri vəzifələrinin tutulması qaydası haqqında» Əsasnaməyə uyğun olaraq, ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor, dozent, baş müəllim və müəllim vəzifələri bir qayda olaraq müsabiqə yolu ilə 5 il müddətinə tutulur. Üçüncü hüquqi tərkib - müsabiqənin nəticələrinin rəsmiləşdirilməsi və müsabiqənin qalibi olmuş işçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasıdır. Bu mərhələdə müsabiqənin nəticələri işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir və müsabiqənin qalibi ilə müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlaya bilər.

Onu da qeyd etmək istərdik ki, işçinin müvafiq yaşayış məntəqəsində qeydiyyatının olub-olmaması əmək müqaviləsinin bağlanılmasına maneçilik törədə bilməz. AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanmadan əmək münasibətlərinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməsi qadağandır (AR ƏM-in 81-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir (AR ƏM-in 49-cu maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 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 olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflər arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur. Əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlər tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edildiyindən, əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə edilə bilər. Hər bir dəyişiklik barədə tərəflər hökmən razılığa gəlməlidirlər, əks təqdirdə onlar əmək müqaviləsinə daxil edilə bilməz. 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 (AR ƏM-in 46-cı maddəsinin altıncı hissəsi).

8.4. Başqa işə keçirmə

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsinin şərtlərinin sabitliyini təmin edir. Tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən razılaşdıqları şərtləri birtərəfli qaydada deyil, yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə dəyişdirə bilərlər. AR ƏM-nin 9-cu maddəsinin «ə» bəndinə əsasən işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək hüququ vardır. İşçiyə 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 (AR ƏM-in 59-cu maddəsi).

Başqa işə keçirməni yerdəyişmədən fərqləndirmək lazımdır. İşçi başqa işə keçirildikdə onun iş yeri, əmək funksiyasının xarakteri dəyişir və buna yalnız işçinin razılığı ilə yol verilir. İşçinin həmin müəssisədə başqa iş yerinə, həmin yerdə başqa struktur bölməsinə dəyişdirilməsi, ixtisası, sənəti və ya əmək müqaviləsində göstərilmiş vəzifə daxilində başqa mexanizmdə və ya aqreqatda işləməyin tapşırılması başqa işə keçirmə hesab olunmur və işçinin razılığı tələb edilmir. Göründüyü kimi, yerdəyişmə zamanı işçinin həmin müəssisədə əmək funksiyası dəyişmədən iş yeri dəyişdirilir ki, bu da yerdəyişmə hesab edilir və bunun üçün işçinin razılığı tələb olunmur. İşçi başqa işə keçirildikdə isə ona həmişə başqa iş veriləcəkdir, yəni bağlanmış əmək müqaviləsinin şərtləri dəyişəcəkdir.

Başqa işə keçirməni ezamiyyətdən də fərqləndirmək lazımdır. Həm başqa işə keçirmə, həm də ezamiyyət işçi qüvvəsinin yerləşdirilməsi formalarından biridir. Lakin bu iki formanın məqsəd və şərtləri eyni deyildir. Ezamiyyət dedikdə, işçinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında özünün daimi iş yerindən kənarında müvəqqəti olaraq öz xidməti vəzifələrini yerinə yetirmək üçün getməsi anlaşılır. Ezamiyyət zamanı işçinin iş yeri, vəzifəsi və orta əmək haqqı saxlanılır, ezamiyyə xərcələri 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 ke-

çirilməsinə yalnız onun razılığı ilə yol verilir. Ezamiyyətə göndərilmə zamanı bir qayda olaraq işçinin razılığı tələb olunmur. Lakin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir ki, hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların, habelə yaşı 18-dən az olan işçilərin ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır (AR ƏM-in 242 və 254-cü maddələri). 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

Əmək hüquq ədəbiyyatında başqa işə keçirmə bir sıra meyarlara görə təsnifləşdirilir. Məsələn, müddətinə, məkana və təşəbbüskarların görə.

Başqa işə keçirmə barədə təşəbbüsün kim tərəfindən irəli sürülməsinə görə əmək müqaviləsi tərəflərinin təşəbbüsü və üçüncü şəxslərin tələbi ilə başqa işə keçirməni fərqləndirmək olar. Başqa işə keçirmə barədə tərəflərin təşəbbüsü qarşılıqlı və birtərəfli (məsələn, bu təşəbbüs ya işçi, ya da ki, işəgötürən tərəfindən irəli sürülür) ola bilər. Ümumi qaydaya görə, başqa işə keçirmə yalnız hər iki tərəfin qarşılıqlı razılığı olduqda mümkün ola bilər. Başqa işə keçirmə barədə təşəbbüs eyni zamanda işçidən gələ bilər. İşçinin bu xahişini işəgötürən təmin edə bilər və ya işəgötürən həmin xahişi rədd etməyə də haqlıdır. Qanunvericilikdə elə hallar nəzərdə tutulmuşdur ki, işəgötürən işçini başqa işə keçirməyə borcludur. Məsələn, əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi məqsədi ilə AR ƏM-in 230 və 233-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda iş dayandırıldıqda işçi başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi azmaaşlı işə keçirilərsə, onun əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanılır (AR ƏM-in 234-cü maddəsi).

Yaş yarımaya çatmamış uşağı olan qadınlar, əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı uşağını yedirtməkdə və ya əmizdirməkdə çətinlik çəkirlərsə, işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımaya çatanadək başqa yüngül işə keçirməli və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir (AR ƏM-in 243-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

İşəgötürən tərəfindən əmək şəraitinin mühüm şərtlərinin dəyişdirilməsi işçinin razılığının olmasını tələb edir. AR ƏM-in 54-cü maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq AR ƏM ilə müəyyən olunmuş hallar istisna edilməklə əmək şəraitinin şərtləri birərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər (AR ƏM-in 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi). İşçinin razılığı alınmadan başqa işə keçirməyə aşağıdakı hallarda yol verilir: birincisi, bu istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısının alınması üçün yol verilir; ikincisi, bu cür başqa işə keçirmə müvəqqəti xarakter daşıyır; üçüncüsü, işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən başqa işə keçirilə bilməz; dördüncüsü, işçi aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz. Beşincisi, işçiyə verilən əmək haqqı onun əvvəlki işindəki orta əmək haqqından aşağı olmamalıdır.

Əmək müqaviləsində tərəf olmayan üçüncü şəxslərin tələbi ilə də başqa işə keçirməyə yol verilir. Məsələn, belə üçüncü şəxs qismində səhiyyə müəssisəsi çıxış edə bilər. Əgər tibb müəssisəsinin rəyində işçiyə daha yüngül işin verilməsi göstərilmişdirsə, səhiyyə müəssisəsinin belə rəyi işəgötürən üçün məcburidir.

Səhhətinə görə daha yüngül işdə işləməyə ehityacı olan işçiləri işəgötürən onların razılığı ilə tibbi rəyə uyğun olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur (AR ƏM-in 231-ci maddəsi). Bu zaman tibbi tövsiyəyə müvafiq olaraq işəgötürən işçiyə başqa iş təklif etməyə borcludur. İşçi isə başqa işə keçirməyə razılıq verməlidir (belə işdən və razılıq verməkdən imtina edə bilər).

Müddətinə görə başqa işə keçirmə daimi və müvəqqəti başqa işə keçirməyə ayrılır. Daimi başqa işə keçirməyə yalnız işçinin razılığı və yeni əmək müqaviləsinin bağlanması ilə yol verilir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işəgötürənin təşəbbüsü ilə müvəqqəti başqa işə keçirmə zamanı işçinin razılığı tələb olunmur. İşçinin istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısının alınması məqsədi ilə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirmədən imtina etməsi əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilir və işəgötürən işçi barə-

sində AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirlərindən birini tətbiq edə bilər.

İşçi işəgötürənin təşəbbüsü ilə müvəqqəti olaraq bir ay müddətinə başqa işə keçirilə bilər və bu müddət qurtardıqdan sonra işçi əvvəlki vəzifəsinə qaytarılmalıdır. Əks halda bu qanunsuz başqa işə keçirmə kimi qiymətləndiriləcəkdir.

Başqa işə keçirmə üçün əsas olmuş səbəblərə görə başqa işə keçirmənin aşağıdakı növləri fərqləndirilir: İşçinin sosial statusu, şəxsi keyfiyyətləri ilə əlaqədar olan səbəblər və ya istehsalat xarakterli səbəblər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirilirlər. Bu zaman həmin qadınların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır. Başqa işə keçirmə üçün əsas olmuş istehsalat xarakterli səbəblərə istehsalat zəruriyyətini və boşdayanmanı göstərmək olar. İşçi onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz. Başqa işə keçirilmə müddətində işçinin əməyi görülən işin müqabilində, lakin əvvəlki orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ödənilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün başqa işə keçirmə zamanı bir sıra hüquqi təminatları müəyyən etmişdir. Belə ki, AR Seçki Məcəlləsinin 70.3.-cü maddəsinə əsasən qeydə alınmış namizəd dövlət orqanının, idarənin, təşkilatın və ya bələdiyyə orqanının, təşkilatının, onların vəzifəli şəxslərinin təşəbbüsü ilə və öz razılığı olmadan Seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvləri Seçki Komissiyasında fəaliyyəti dövründə özlərinin razılığı olmadan işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirilə bilməzlər (AR Seçki Məcəlləsinin 22.8.-ci maddəsi).

«Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanununun 24-cü maddəsinə əsasən işəgötürənin təşəbbüsü ilə əlilin razılığı olmadan başqa işə keçirilməsinə yol verilmir.

8.5. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları

Qanunvericilikdə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi ilə əlaqədar olaraq bir neçə termindən istifadə olunur. Məsələn, «əmək müqaviləsinin xitam edilməsi», «əmək müqaviləsinin pozulması», «əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi» və «işdən çıxarma».

Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi daha geniş həcmli anlayış olub, özündə həm əmək müqaviləsinin pozulmasını, həm də işdən çıxarmanı ehtiva edir. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi işçi ilə işəgötürən arasında əmək əlaqələrinin kəsilməsini, bitməsini bildirir.

Əmək müqaviləsinin pozulması dedikdə isə həm əmək müqaviləsi tərəflərinin təşəbbüsü ilə, həm də üçüncü şəxslərin tələbi ilə əmək münasibətlərinin iradəvi olaraq xitam edilməsi başa düşülür. Əmək müqaviləsinin pozulmasından fərqli olaraq işdən çıxarma işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək münasibətlərinin xitamını nəzərdə tutur.

İşçinin işdən çıxarılmasını, əmək müqaviləsinin pozulmasını və ya xitamını işçinin işdən kənar edilməsi ilə qarışdırmaq olmaz. Yalnız qanunda göstərilən hallarda işçi işdən kənarlaşdırıla bilər. AR ƏM-nin 62-ci maddəsinə uyğun olaraq işəgötürən aşağıdakı hallarda mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər:

a) işçi alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə iş gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;

b) bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə;

c) iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati hüquqpozmaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə.

İşçinin işdən kənar edilməsi onunla bağlanmış müqavilənin xitam edilməsini bildirmir. Bu zaman işçi işəgötürənlə əmək hüquq münasibətində olur, lakin işdən kənar edildiyi müddət ərzində ona əmək haqqı verilmir.

İşçinin işdən kənar edilməsi hər bir konkret halda müvafiq sübutlar (həkim rəyi, işçilərin izahatları, arayışlar və digər rəsmi sənədlər) toplanılaraq sənədləşdirilməlidir (AR ƏM-in 62-ci maddəsinin ikinci hissəsi). İşdən kənar edilməsini, işəgötürənin və ya başqa vəzifəli şəxslərin ona qarşı qərəzli münasibətinə, saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyinə və digər faktlara görə qanunsuz və əsassız hesab edən işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi, şərəf və ləyaqətinin müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər (AR ƏM-in 62-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

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

Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsaslarını bir neçə meyara görə təsnifləşdirmək olar. Birincisi, hüquqi faktların növü üzrə əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları hadisə və hərəkətlərə bölünür. Hadisələrə aiddir: əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması; işçinin vəfat etməsi və s. Hərəkətlərə isə aşağıdakıları aid etmək olar: müəssisənin ləğv edilməsi; işçinin tutduğu vəzifəyə, gördüyü işə uyğun gəlməməsinin müəyyən edilməsi; işçinin həqiqi hərbi xidmətə çağırılması;

İradə ifadəsinə görə əmək müqaviləsinin xitam edilməsini aşağıdakı qruplara bölmək olar:

- 1) işçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi;
- 2) işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin xitam edilməsi;
- 3) əmək müqaviləsində tərəf olmayan üçüncü şəxslərin iradəsi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi və s.

Fəaliyyət sahəsinə görə əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları iki yerə bölünür:

- a) bütün işçilərə şamil edilən ümumi əsaslar;
- b) əmək münasibətlərinin bəzi subyektləri üçün nəzərdə tutulan xüsusi əsaslar. Məsələn, müəssisənin mülkiyyətinin dəyişməsi ilə əlaqədar AR ƏM-in 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər.

Müəyyən olunma üsuluna görə əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları üç qrupa bölünür:

bilavasitə AR ƏM-si ilə nəzərdə tutulan əsaslar:

- xüsusi qanunlarla müəyyən edilən əsaslar;
- əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan əsaslar.

«Dövlət qulluğu» haqqında AR-nın 2000-ci il 21 iyun tarixli Qanunun 33-cü maddəsinə əsasən dövlət qulluğuna aşağıdakı əsaslarla xitam verilə bilər:

33.1.2. inzibati vəzifə tutan və ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluqçusunun könüllü olaraq işdən çıxması;

33.1.3. inzibati vəzifə tutan dövlət qulluqçusunun işdən azad edilməsi;

33.1.4. yardımçı vəzifə tutan dövlət qulluqçusunun əmək qanunvericiliyinə müvafiq surətdə işdən azad edilməsi;

33.1.5. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlığından çıxması ilə əlaqədar olaraq işdən azad edilməsi;

33.1.6. bir ildən çox müddətə azadlıqdan məhrum edilməyə səbəb olan cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsi.

33.3. Dövlət qulluqçusu müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq pensiya yaşına çatmasına

görə könüllü işdən çıxdıqda;

33.5. Dövlət qulluqçusunun bu Qanunun 33.1.3.-cü maddəsində nəzərdə tutulduğu kimi azad edilməsinə müvafiq orqanın rəhbərinin qərarı ilə aşağıdakı hallarda icazə verilir:

33.5.1. andın pozulması;

33.5.2. əgər dövlət vəzifəsinin tutulması Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının statusu ilə bir araya sığmırsa, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının səlahiyyətindən əl çəkməkdən imtina etməsi;

33.5.3. dövlət qulluğundan kənarında bu Qanunla qadağan olunmuş başqa işə keçmə.

AR ƏM – in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan əsaslar isə aşağıdakılardan ibarətdir:

a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;

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

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

d) 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;

e) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallarda.

İndə isə gəlin AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş əsaslar üzrə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi əsaslarını nəzərdən keçirək.

8.6. İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi

Əməyin azadlığı prinsipi istənilən vaxt işçinin əmək münasibətini dayandırmaq hüququnu nəzərdə tutur. Bu hüquq nə əmək müqaviləsinin növündən, nə işçinin əmək funksiyasından, nə də ki, işəgötürənin hüquqi statusundan asılı deyildir. AR ƏM-nin 69-cu maddəsinə əsasən müəyyən edilmiş yeganə şərt ondan ibarətdir ki, işçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməlidir.

İşçi xəbərdarlıq müddətində əvvəlki tərzdə əmək funksiyalarını yerinə yetirməlidir, yəni ərizə yazmaqla kifayətlənib işi tərک etməməlidir. Əks təqdirdə işəgötürən işçini öz xahişi ilə deyil, əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

İşçi yaşa, əlilliyə görə təqaüdə çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin üçüncü hissəsi). Bu zaman heç bir xəbərdarlıq müddəti müəyyən edilə bilməz.

Xəbərdarlıq müddətində işçi fikrini dəyişə bilər. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmr verilənədək, işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə bilər və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verilə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin dördüncü hissəsi).

Xəbərdarlıq müddəti bitənədək əmək müqaviləsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə xitam oluna bilər. Bu halda əmək müqaviləsi AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə deyil, 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «a» bəndi ilə xitam olunur.

İşçi ərizəsində əmək münasibətini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin beşinci hissəsi).

İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə (illərinə) görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edil-

məsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin dördüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin altıncı hissəsi).

Ərizə verdiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçinin işə çıxmamaya və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin ikinci hissəsi). Xəbərdarlıq müddəti tamam olan kimi işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini rəsmiləşdirməli (yəni müvafiq əmr, sərəncam, qərar verməli) və onunla son haqq-hesab aparmalıdır. Əmək kitabçası və son haqq-hesab işçiyə son iş günü verilməlidir. İşəgötürənin təqsiri üzündən əmək kitabçası son iş günü verilmədikdə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir.

Bəzən təcrübədə elə hallara rast gəlinir ki, xəbərdarlıq müddəti tamam olur, lakin işəgötürən «qiymətli əşyaları, iş paltarlarını verməyibdir, yataqxananı azad etməyibdir» deyərək işçini işdən azad etmir, yaxud işçinin işdən çıxarılmasını ləngidir. İşəgötürən bu kimi hərəkətləri etməkdə haqlı deyildir. Əgər işçi müəssisəyə, idarəyə, təşkilata olan pul borcunu ödəməkdən imtina edərsə, işəgötürən belə halda onu öz xahişi ilə işdən çıxarmalı və pul borcunun ödənilməsi barədə işçiyə qarşı məhkəmədə iddia qaldıraraq müvafiq məbləğin ödənilməsini işçidən tələb etməlidir. Çünki göstərilən halda qanunvericilik bir aylıq xəbərdarlıq müddətinin artırılmasını nəzərdə tutmamışdır.

İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi onun iradəsinin könüllü ifadəsinin nəticəsi olmalıdır. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsinin ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin yeddinci hissəsi).

«Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının səkkizinci bəndinə uyğun olaraq qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış əmək müqaviləsinin işçinin təşəbbüsü ilə pozulması haqqında mübahisələrə baxarkən məhkəmələr nəzərə almalıdırlar ki, əmək müqaviləsinin (kontraktın) işçinin təşəbbüsü ilə pozulmasına o halda yol verilə bilər ki, işdən çıxarma haqqında ərizənin verilməsi onun öz iradəsinin könüllü ifadə etməsinin nəticəsi olsun. Əgər iddiaçı işəgötürənin öz ərizəsi ilə işdən çıxmaq barəsində ərizə verməyə məcbur etdiyini bildirirsə, məhkəmə iddiaçının bu dəlillərini ciddi yoxlamalıdır.

Əgər xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra əmək müqaviləsi ləğv olunmamışdırsa və işçi işdən çıxarılmasına təkid etmirsə, əmək müqaviləsinin qüvvəsi davam etdirilmiş sayılır.

8.7. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi

İşçi istənilən vaxt işəgötürəni bir təqvim ayı qabaqcadan xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsinin ləğv etmək hüququna malik olduğu hada, işəgötürənin bu hüququndan istifadə imkanını qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmışdır. Belə ki, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi yalnız qanunvericilikdə göstərilən əsaslar mövcud olduqda və bu əsaslar üzrə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin müəyyən olunmuş qaydalarına əməl olunmaqla ləğv oluna bilər. Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:

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

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin tətbiqi zamanı iki halı nəzərə almaq lazımdır. Birincisi, əmək müqaviləsinin ləğv etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında məsələ hər bir halda konkret istehsalat şəraiti, işçinin şəxsiyyəti, kol-

lektivdə nüfuzu, peşəkarlıq səviyyəsi, törətdiyi xətanın xarakteri nəzərə alınaraq həll edilir. İkincisi, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları məşğulluq sahəsindən, yerinə yetirilən funksiyalardan, kollektivdəki vəziyyətdən asılı olmayaraq bütün işçilərə şamil edilir və bu Siyahı qətidir və genişləndirilə bilməz. Bu əsaslar işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin spesifikasiyi nəzərə alınmaqla tətbiq edilir.

İndi isə gəlin AR ƏM-in 70-ci maddəsində təsbit olunmuş əsasların qısaca da olsa şərhini verməyə çalışaq.

Müəssisə ləğv edildikdə. Bu əsas işçinin şəxsiyyəti və təqsirli hərəkətləri ilə əlaqədar deyildir. Qeyd edək ki, nə əvvəllər qüvvədə olmuş, nə də ki, hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi «müəssisənin ləğvi» anlayışını vermir. Ona görə də biz hüquqi şəxslərin ləğvi qaydasını tənzimləyən mülki qanunvericiliyə müraciət etməli oluruq. AR MM-in 59.1-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxsin ləğvi dedikdə onun mövcudluğuna və fəaliyyətinə hüquq və vəzifələri hüquq varisliyi qaydasında başqa şəxslərə keçmədən xitam verilməsi başa düşülür. Hüquqi şəxs isə aşağıdakı hallarda ləğv edilə bilər:

- onun təsisçilərinin (iştirakçılarının) və ya hüquqi şəxsin nizamnamə ilə vəkil edilmiş orqanının qərarı ilə, o cümlədən hüquqi şəxsin mövcudluğu üçün nəzərdə tutulan müddətin qurtarması və ya yaradılması zamanı qarşıya qoyulan məqsədin əldə edilməsi ilə əlaqədar olaraq;
- hüquqi şəxsin yaradılması zamanı yol verilmiş qanunvericilik pozuntuları ilə əlaqədar onun qeydiyyatının məhkəmə tərəfindən etibarsız sayıldığı halda;
- lazımi xüsusi icazə (lisenziya) olmadan fəaliyyət və ya qanunla qadağan edilmiş fəaliyyət həyata keçirildikdə və ya qanunvericilik digər şəkildə dəfələrlə və ya kobudcasına pozulduqda və ya ictimai birlik və ya fond onun nizamnamə məqsədlərinə zidd fəaliyyətlə müntəzəm məşğul olduqda, habelə bu Məcəllədə nəzərdə tutulan başqa hallarda məhkəmənin qərarı ilə.

Hüquqi şəxsin ləğv edilməsi haqqında məhkəmənin qərarı ilə onun təsisçilərinə (iştirakçılara) və ya hüquqi şəxsin nizamnaməsi ilə onun ləğvi üçün vəkil edilmiş orqana hüquqi şəxsin ləğvini həyata keçirmək vəzifələri həvalə edilə bilər. Hüquqi şəxs müflis olma nəticəsində də ləğv edilir.

Əmək qanunvericiliyi üçün yuxarıda göstərilən hansı əsasla hüquqi şəxsin ləğv edilməsi önəmli deyildir. Əsas odur ki, həqiqətən müəssisə ləğv edilmiş olsun.

«Əmək müqaviləsinin bağlanmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 14-cü bəndinə əsasən bu əsasla əmək müqaviləsinin xitam edilməsi ilə əlaqədar mübahisə yarandıqda məhkəmə müəssisənin fəaliyyətinə xitam verilib-verilmədiyini və bu əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydasını tənzimləyən əmək qanunvericiliyi normalarına işəgötürənin əməl edib-etmədiyini yoxlamağa borcludur.

Nəzərə almaq lazımdır ki, AR MM-nin 61.7-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxsin ləğvi bu barədə qeydin hüquqi şəxslərin dövlət reyestrinə daxil edildiyi andan başa çatmış, hüquqi şəxsin isə mövcudluğuna son qoyulmuş sayılır.

Müəssisə bir orqanın tabeliyindən başqa orqanın tabeliyinə verildikdə əmək münasibətləri davam etdirilir. Müəssisə ləğv edildikdə müəssisə ilə əmək münasibətlərində olan bütün işçilərlə əmək müqaviləsi ləğv edilir. Bu zaman işçinin hamılə, 3 yaşınadək uşağının olması və s. kimi hallar heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «a» bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçiyə orta əmək haqqından az olmamaqla işdənçıxarma müavinəti, habelə işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələndən günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir. Orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı⁵ tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti or-

⁵ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN-nin Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları həyata keçirir.

qanında qeydiyyatata alınan şəxslərə verilir. Bu ödəmələr müəssisənin əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir.

İşçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə. Bu əsas işçinin şəxsiyyəti ilə bağlı deyildir. Bu əsas əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-nin 38-ci maddəsinin birinci bəndində, daha sonralar isə «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında» AR-nın 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 28-ci maddəsində, hazırda isə 70-ci maddənin «b» bəndində müstəqil əsas kimi nəzərdə tutulmuşdur.

Ümumi qaydaya görə, müəssisə öz strukturunu və ştat tərkibini müstəqil surətdə müəyyən edir. Yəni konkret müəssisədə işçilərin sayı və ştat tərkibini müəyyənləşdirmək hüququ məhz işəgötürənə məxsusdur. Buna görə də ştat cədvəli kifayət qədər tez-tez dəyişə bilər.

Təcübədə işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı tez-tez tətbiq olunmasına baxmayaraq, bu günə kimi əmək qanunvericiliyi «işçilərin ştat ixtisarı» anlayışının leqal tərifini təsbit etməmişdir. Təcrübədə ştat ixtisarı dedikdə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq vəzifə üzrə bir, yaxud bir neçə ştat vahidinin ləğvi, eləcə də işlərin həcmnin azaldılması başa düşülür. Bir qayda olaraq, işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı müəssisədə istehsalın və idarəçiliyin təşkilini təkmilləşdirmək, təsərrüfat fəaliyyətini yaxşılaşdırmaq, artıq xərclərin qarşısını amaq məqsədi ilə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı iş həcmi faktiki surətdə azaldıqda və bununla əlaqədar işçilərin sayı azaldıqda, həm də işlərin ümumi həcmi saxlanmaqla işçilərin vəzifələri yenidən bölüşdürüldükdə və nəticədə zəruri işlərin sayı azaldıqda mümkündür.

İşəgötürən tərəfindən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı haqqında müvafiq qərar qəbul edildikdə, bir qayda olaraq, əvvəlcə müəssisədə boş (vakant) vəzifələr ləğv olunur və yalnız bundan sonra işləyənlərin hesabına ixtisar həyata keçirilməlidir.

İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı aşağıdakı şərtlər mövcud olduqda işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğvi hüququayğun əsas qismində çıxış edir:

- a) müəssisədə həqiqətən işçilərin sayı və ya ştatı ixtisar olunmalıdır;
- b) işçinin işgüzar keyfiyyətləri (peşəkarlığı, ixtisası) nəzərə alınmalıdır;
- c) işdə saxlanmaq üçün işçinin üstünlük hüququna riayət olunmalıdır;
- ç) işçi azı iki ay əvvəl rəsmi xəbərdar edilməlidir;

d) xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilə bilər;

e) işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı hökmən araşdırılmalıdır;

ə) Həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılaşdırılmaqla əmək müqaviləsinin ləğv edilə bilər;

Əgər ştat ixtisarı aparılarkən yuxarıda göstərilən şərtlərdən hər hansı birinə işəgötürən tərəfindən əməl olunmadığı müəyyən olunarsa, deməli aparılmış ştat ixtisarı qanunsuzdur.

İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası tələb olunan ixtisasın (peşənin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilər işdə saxlanılır. İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini işəgötürən müəyyən edir.

İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:

- şəhid ailəsinin üzvlərinə;
- müharibə iştirakçılara;
- 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, onlara bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərə;
- kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

İşçi ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə ləğv olunduqda və bununla əlaqədar mübahisə yarandıqda əmək mübahisəsinə baxan məhkəmə ixtisarin məqsəd uyğunluğu məsələsini müzakirə etmədən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisar edilib-edilmədiyini, işçinin işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququnun nəzərə alınıb-alınmadığını, işçinin razılığı ilə onun peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi üçün işəgötürənin tədbirlər görüb-görmədiyini, bu əsaslı əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydasını tənzimləyən əmək qanunvericiliyi normalarına işəgötürənin əməl edib-etmədiyini yoxlamağa borcludur.⁶

Mübahisənin yaranması halında işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarının həqiqətən aparıldığına təsdiqi kimi işəgötürənin müvafiq əmrləri (sərəncamları, qərarları), ştat cədvəllərindən çıxarışlar (işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə qədər və sonra), əmək haqqı fondunun ixtisarı haqqında məlumatlar və s. çıxış edə bilər.

İşçilərin sayı və ya ştatının ixtisarı ilə əlaqədar tədbirlər həyata keçirildikdə əmək müqaviləsi ləğv edilməli olan işçiləri- namizədləri işəgötürən müəyyən edir. Hər bir işçi-namizəd ayrı-ayrılıqda AR ƏM-si və digər normativ hüquqi aktlar, habelə kollektiv müqavilə ilə müəyyən olunmuş işçilərin hüquqları, təminatları və imtiyazları nəzərə alınmaqla nəzərdən keçirilir.

Hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınlar, yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilər və s. şəxslər bu əsas üzrə namizəd qismində nəzərdən keçirilə bilməz.

Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə işəgötürən tərəfindən işdən azad edilməsinə yol verilmir.

AR-nın əmək qanunvericiliyi işəgötürənin işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrdə, yaxud məzuniyyətdə olması dövründə işçilərin sayının və ya ştatının ixtisara salınması haqqında xəbərdar etməsini qadağan etmir, lakin işəgötürən bu dövrlərdə göstərilən əsas üzrə işçilərlə əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz.

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yalnız işçinin öz razılığı ilə başqa işə keçirmək mümkün olmadıqda yol verilir. İşçi əmək müqaviləsinə işəgötürənlə bağladığından, ona iş yalnız azad olunan işçinin işlədiyi struktur bölmənin (filialın, nümayəndəliyinin) hüdudunda deyil, bütün müəssisə hüdudunda təklif olunmalıdır.

Əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə xitam edilərkən işçilərə: orta əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti verilir. Bundan başqa işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir. İşəgötürən 2 aylıq xəbərdarlıq müddətinin əvəzinə işçiyə onun razılığı ilə azı iki aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ödəməklə bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.

Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə. AR ƏM-nin 65-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaq məqsədilə AR ƏM-in 66-cı maddəsində göstərilən işçilər istisna olunmaqla qalan bütün işçilərin attestasiyası keçirilə bilər. İşçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları AR ƏM-in 65-67-ci maddələri, habelə «AR-da işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları haqqında» AR NK-nin 2001-ci il 23 may tarixli 97 nömrəli qərarı ilə tənzimlənir. İşəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçilərin attestasiyalarının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nümayəndəsindən ibarət və azı beş nəfərdən ibarət olmaqla attestasiya komissiyası yaradılır. İşəgötürən işçinin müvafiq iş yeri üzrə rəhbəri attestasiya komissiyasının üzvü ola bilməz. Attestasiya komissiyasının bütün hallarda say tərkibi təkrəqəmli olmalıdır. Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti onun yaradıl-

⁶ Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 14-cü bəndi.

ması haqqında müvafiq əmrlə (sərəncamla) müəyyən edilir.

Müəssisələrdə attestasiyanın konkret müddətləri və keçirilmə qaydaları, attestasiyanın keçirilməsi nəzərdə tutulan təqvim ilinin başlanmasına qədər işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir və attestasiyanın başlanmasına bir ay qalmışdan gec olmayaraq attestasiyadan keçməli olan işçilərin nəzərinə çatdırılır.

Attestasiya keçirilməzdən əvvəl zəruri hallarda attestasiyanın keçirilməsinin məqsəd, vəzifə və metodlarının izahının işçilərə çatdırılması üzrə tədbirləri özündə cəmləşdirən lazımi hazırlıq işləri görülməlidir. Bu işi müəssisənin struktur bölmələrinin rəhbərləri müvafiq həmkarlar təşkilatları ilə birlikdə, həmkarlar təşkilatı olmadıqda isə işəgötürən özü təşkil edir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi attestasiya olunmayan işçilərin dairəsini də müəyyən etmişdi. Attestasiya olunmayan işçilərin dairəsi AR ƏM-in 66-cı maddəsində təsbit olunmuşdur. Həmin maddəyə görə aşağıdakı işçilərin attestasiyası keçirilmir:

- vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda yaralanmış və əlil olmuş işçilər;
- Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı göstərdiyi şücaətlərə görə dövlət təltiflərinə və fəxri adlara layiq görülmüş işçilər;
- bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər;
- hamilə qadınlar;
- uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyə bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar;
- yaşı 18-dən az olan işçilər;
- bir vəzifədə (peşədə) faktik olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər;
- eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işçilər;
- kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işçilər.

AR ƏM-in 65-ci maddəsinin beşinci hissəsinə əsasən attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işçiyə yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə), əmək funksiyasına, ixtisasına (peşəsinə) dair, yerinə yetirdiyi işlər və onların nəticələri barədə, habelə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək üçün zəruri olan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqları, vəzifələri dairəsinə aid olan məsələlərlə əlaqədar suallar verilə bilər. Attestasiya olunan işçinin siyasi baxışlarına, mənəvi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə görə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə görə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi yolverilməzdir.

Attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, obyektiv, qərəzsiz və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyası qərarını gizli və ya açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edir. Müvafiq iş yeri üzrə əmək kollektivi nümayəndələrinin attestasiya komissiyasının iclasında müşahidəçi kimi iştirak etmək istəyi təmin olunmalıdır (AR ƏM-in 65-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu və ya uyğun olmadığı haqqında iki qərardan yalnız birini qəbul edir. Bununla yanaşı attestasiya komissiyası bu qərarlarında işçinin başqa vəzifədə (peşədə) istifadə edilməsinin məqsədə müvafiqliyi barədə işəgötürənə tövsiyə edə bilər (AR ƏM-in 65-ci maddəsinin yeddinci hissəsi).

Attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun gəlmədiyini haqqında qərar qəbul edərsə, işəgötürən tərəfindən işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı araşdırılmalıdır. İşəgötürənin belə imkanları olmadıqda və ya işçi başqa işə keçirilməkdən imtina edərsə, onda onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «c» bəndi ilə ləğv edilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, attestasiya komissiyasının tövsiyəsi 30 təqvim günü ərzində etibarlıdır. Xəstəlik müddəti, məzuniyyətdə və ezamiyyətdə olduğu dövr 30 günlük müddətə daxil edilmir. İşəgötürən attestasiya komissiyasının qərarının qəbul edildiyi gündən 30 təq-

vim günü ərzində işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malik olur. Yəni bu əsasla işçinin əmək müqaviləsini ləğv etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. İşəgötürən bu hüququndan istifadə etməyə də bilər.

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «c» bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə, bilavasitə məhkəmələrdə baxılır. «Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 16-cı bəndində deyilir ki, attestasiya materiallarını tədqiq edərkən məhkəmələr nəinki işçinin ixtisası barədə nəticəni müzakirə etməli, həm də attestasiyanın özünün keçirilməsi qaydalarına necə riayət olduğunu yoxlamalıdır. Məhkəmələr bunu əsas götürməlidirlər ki, işçinin iş bacarığı barəsində attestasiya komissiyasının nəticəsi sübut növlərindən biridir, ona görə də belə nəticələr ciddi yoxlanmalı və başqa sübutlarla birlikdə qiymətləndirilməlidir.

Bu əsasla əmək müqaviləsi ləğv edilmiş işçilərin mübahisələrinə baxılarkən, işəgötürən işçiyə münasib iş təklif etdiyini, lakin işçinin başqa işə keçməkdən imtina etdiyini, habelə belə işə keçirmək imkanının olmadığı (məsələn, boş vəzifə, yaxud işlərin olmaması ilə əlaqədar) göstərilən sübutları təqdim etməyə borcludur.

İşçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yəinə yetirmədikdə, yaxud AR ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda. Bu əsas işçinin təqsirli hərəkətləri ilə bilavasitə bağlıdır. AR ƏM-nin 71-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «ç» bəndində nəzərdə tutulan əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızla 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-arı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafələrinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.

İşçinin əmək funksiyası dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətlərin dairəsi anlaşılır. Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfsilatı ilə göstərilir.

AR ƏM-nin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv edilməsi üçün əsasdır.

AR ƏM-nin 72-ci maddəsinə uyğun olaraq aşağıdakı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:

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

b) alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zərərli 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 vurməsi;

ç) təqsirli 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 sirin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;

e) əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, 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 xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.

İşçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etməkdən öncə işəgötürən ondan yazılı izahat almalıdır.

İşçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini istisna etmir.

İşəgötürən bu əsasla əmək müqaviləsinə ləğv edərək onun zəruriliyini əsaslandırmalıdır. İşəgötürən əmrində (sərəncamında, qərarında) göstərməlidir ki, işçi konkret olaraq əmək müqaviləsi üzrə hansı əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməmişdir və bu lazımı sənədlərlə təsdiq olunmalıdır.

Bəzən işəgötürən heç bir sübutla təsdiq olunmayan ümumi sözlərlə ifadə edərək işçilərlə əmək müqaviləsinə AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv edir. Bu, düzgün hesab edilə bilməz. İşəgötürən bu əsasla əmək müqaviləsinə ləğv edərək AR ƏM-nin 71, 79, 80, 84 və 189-cu maddələrinin tələblərinə ciddi əməl etməlidir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilərin bəzi kateqoriyaları üçün əmək müqavilələri ləğv edilərkən xüsusi təminatlar müəyyən etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 79-cu maddəsinə əsasən işəgötürən tərəfindən:

- hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların;
- yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;
- işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə;
- həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə;
- məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin AR ƏM-in 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.

Bu müddəalar əmək müqaviləsinin AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «a» bəndi ilə və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.

AR Seçki Məcəlləsinin 22.8-ci maddəsinə əsasən bələdiyyə vəzifələrində, dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən təşkilatlarda, idarələrdə və təsisatlarda işləyən həlledici səs hüquqlu üzvləri, seçki komissiyalarında fəaliyyəti dövründə özlərinin razılığı olmadan işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirilə bilməzlər və ya vəzifələrindən azad oluna bilməzlər.

AR Seçki Məcəlləsinin 70.3-cü maddəsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizəd dövlət orqanının, təşkilatının, onların vəzifəli şəxslərinin təşəbbüsü ilə işdən, xidmətdən çıxarıla bilməz.

«Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiya və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanununun 24-cü maddəsinə uyğun olaraq əlillik mülahizələrinə görə əlillə əmək müqaviləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilməsinə yol verilmir.

Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olmaqla, müvafiq müəssisələrdə tibbi, peşə və sosial reabilitasiya keçən şəxslərin bu müəssisələrdə olduğu müddətdən asılı olmayaraq işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

AR ƏM-in 80-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işəgötürən əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 70-cü maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etməkdən öncə müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığını almalıdır. Həmkarlar ittifaqına belə razılığın alınması üçün yalnız işçini işə qəbul etmək və ya çıxartmaq səlahiyyətinə malik olan işəgötürən müraciət etməlidir. Müraciəti almış həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğvi üçün AR ƏM-də nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edildiyini, bu Məcəllənin 77-79-cu maddələrinin müvafiq normalarına əməl edildiyini, işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv və qərəssiz araşdıraraq özünün yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir.

AR ƏM-in 80-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur (AR ƏM-in 80-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

8.8. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

AR ƏM-nin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarından biri də əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarmasıdır. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası AR ƏM-nin 73-cü maddəsində təsbit olunmuşdur. Bu əsas üzrə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi üçün iki şərtin olması zəruridir: 1) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması; 2) müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə tərəflərdən birinin təşəbbüsü. Müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtarıqda əmək münasibətləri davam etdirilirsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab edilir (AR ƏM-nin 73-cü maddəsinin birinci hissəsi).

İşçinin müəyyən üzrlü səbəbdən (xəstələnməsi, ezamiyyətdə olması, habelə Əmək Məcələsinin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan iş yeri və orta əmək haqqı saxlandığı hallarda) iş yerində olmadığı dövrdə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işçi işə çıxdıqdan sonra işəgötürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir təqvim həftəsi keçməmiş xitam verilə bilər (AR ƏM-in 73-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

8.9. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin xitam edilməsi

Tərəflər əmək müqaviləsinin məzmununu formalaşdırarkən işçinin əmək şəraitinin şərtləri barədə də razılığa gəlirlər. Qüvvədə olan qanunvericilikdə müəyyən olunmuş hallar istisna edilməklə əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz. İstehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir. Əvvəllər bu məsələ daimi başqa iş keçirməni tənzipləyən maddə ilə həll edilirdi. İndi qanunvericilik müəyyən edir ki, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi obyektiv əsasla söykənməlidir. Belə əsas kimi istehsalın profilinin dəyişməsi, yeni texnologiyanın tətbiqi, bəzi istehsalatların dayandırılması (bağlanması), yaxud azaldılması, digər istehsalatın genişləndirilməsi və s. çıxış edir. Əgər istehsalın təşkilindəki bu dəyişikliklər əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsini tələb edərsə, bu dəyişikliklər mümkün və hüququyğundur. Yox əgər istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər mövcud deyildirsə, deməli əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi üçün də əsas yoxdur. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (AR ƏM-in 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçinin yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı, qərarı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə ƏM-nin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər (AR ƏM-in 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına ƏM-də, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtlər müəyyən edə bilər. AR ƏM-in 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz (AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsi). Azı 50 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən bunun hansı məqsədlə edilməsi əsaslandırılmaqla işəgötürən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına⁷ rəsmi məlumat verməlidir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər (AR ƏM-in 56-cı maddəsinin dördüncü hissəsi).

«Əmək müqaviləsinin bağlanmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qa-

⁷ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN-nin Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları həyata keçirir.

nunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 32-ci bəndinə əsasən əgər mübahisəyə baxılarkən işçinin əmək şəraitində əhəmiyyətli dəyişikliklərin işəgötürən tərəfindən müəssisədə, idarədə, təşkilatda istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklərlə əlaqədar edilmədiyi müəyyən olunarsa, onda məhkəmə konkret halları nəzərə alıb belə dəyişikliyi qanunsuz sayaraq işəgötürənə əvvəlki iş şəraitini bərpa etmək vəzifəsini tapşırı bilər.

Əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının iki misli miqdarında müavinət ödəyir.

8.10. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

«Dövlət əmlakının özəlləşdirilməsi haqqında» AR-nın 2000-ci il 16 may tarixli Qanununun 1.0.1-ci maddəsinə əsasən dövlət əmlakının özəlləşdirilməsi dedikdə, dövlət əmlakının bu Qanunla müəyyən edilmiş qaydalara uyğun alıcıların mülkiyyətinə verilməsi başa düşülür. Ümumi qaydaya görə müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi işçilər üçün heç bir hüquqi nəticəyə səbəb olmur. Onların əmək münasibətləri davam etdirilir. Bu münasibətlərin davam etdirilməsi üçün yeni mülkiyyətçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasına yol verilmir. Yəni 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 ƏM-in 70, 73 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla ləğv edilə bilər (AR ƏM-in 63-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar yalnız aşağıdakıların əmək müqavilələrinə xitam verilə bilər:

- a) işəgötürənin (rəhbərin);
- b) işəgötürənin (rəhbərin) müavinlərinin;
- c) baş mühasib;
- ç) bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələrinin rəhbərləri.

Qeyd edək ki, müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar olaraq yeni mülkiyyətçi tərəfindən yuxarıda göstərilən şəxslərlə əmək müqaviləsinə xitam etmək onların vəzifəsi deyil, hüququdur və onlar bu hüquqdan istifadə etməyə bilərlər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müəyyən edir ki, AR ƏM-in 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilərin əmək müqavilələrinin şərtləri AR ƏM-in 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada dəyişdirilə bilər.

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 (AR ƏM-in 63-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). AR ƏM-in 63-cü maddəsinin qeydinə əsasən «Əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi» dedikdə, müvafiq müəssisəyə mülkiyyət hüququ yaranan gündən üç ay ərzində eyni zamanda və ya ayrı-ayrı vaxtlarda işçilərin ümumi sayı:

- 100 nəfərdən 500 nəfərədək olduqda onların 50 faizindən çoxunun;
- 500 nəfərdən 1000 nəfərədək olduqda onların 40 faizindən çoxunun;
- 1000 nəfərdən artıq olduqda onların 30 faizindən çoxunun yeni mülkiyyətçi və ya onun təyin etdiyi işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 70, 73 və 75-ci maddələrində müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi başa düşülməlidir.

AR ƏM-in 77-ci maddəsinin yeddinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsinə ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «ç» bəndi ilə xitam edildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.

8.11. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda

əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları AR ƏM-nin 74-cü maddəsində öz əksini tapmışdır. Bu hallar aşağıdakılardan ibarətdir:

- 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 edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;
- ç) işçinin nəqliyyat vasitəsinə 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;

İndi isə bu hallar üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydasını nəzərdən keçirək.

İşçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda. AR Konstitusiyasının 76-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən vətəni müdafiə hər bir vətəndaşın borcudur. Vətəndaşların hərbi xidmətə çağırışı «AR-da hərbi xidmətə çağırışın əsasları haqqında» AR-nın 1992-ci il 10 iyun tarixli Qanunu ilə tənzimlənir. Həmin Qanunun 2-ci maddəsinə uyğun olaraq AR-nın 18 yaşına çatan və səhhətinə görə hərbi xidmətə yarayan hər bir kişi vətəndaşı AR-ı Silahlı Qüvvələrinin sıralarında 18 ay müddətində həqiqi hərbi xidmət keçməlidir. Rayon (şəhər) hərbi komissarlıqlarından çağırış vərəqəsi almış şəxslər müvafiq ərizə ilə əmək hüquq münasibətlərində olduğu işəgötürənə müraciət etməlidir. İşəgötürən çağırış vərəqəsində göstərilən müddətdə işçi ilə əmək müqaviləsinə ləğv edərək onun rayon (şəhər) hərbi komissarlığına göndərilməsini təmin etməlidir. İşçi hərbi xidmətə çağırıldığına görə onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 74-cü maddəsinin «a» bəndi ilə xitam edilir.

AR Konstitusiyasının 76-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən vətəndaşların əqidəsi həqiqi hərbi xidmət keçməyə ziddirsə, qanunla müəyyən edilmiş hallarda həqiqi hərbi xidmətin alternativ xidmətlə əvəz olunmasına yol verilir. Ona görə də qanunla müəyyən edilmiş hallarda öz əqidəsinə və başqa əsaslara görə həqiqi hərbi xidmətə qəbul edilməyən AR-ı vətəndaşları alternativ xidmətə (əmək mükəlləfiyyəti) çağırılırlar. Alternativ xidmətə (əmək mükəlləfiyyəti) çağırış da əmək müqaviləsinin AR ƏM-nin 74-cü maddəsinin «a» bəndi üzrə xitam edilməsi üçün əsasdır.

Əmək müqaviləsinə AR ƏM-nin 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «a» bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının iki misli miqdarında müavinət ödəyir.

Əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda. İşçi qanunsuz və əsassız olaraq işdən çıxarıldıqda o, pozulmuş hüququnun bərpası üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edir.

Əgər qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi işinə bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edərsə və məhkəmə tərəfindən iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, onda işəgötürən tərəfindən məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 71-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər (AR ƏM-in 74-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əgər əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin yerinə götürülmüş işçi başqa işə keçilməyə razılıq verirsə, onda bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi yolverilməzdir.

Qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz ola-

raq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə; İşçinin əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının⁸ rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə TSEK-ni qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədə əlillik qrupu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülür. Əmək qabiliyyətinin altı aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün bir sıra şərtlər tələb olunur:

- a) işçi əmək qabiliyyətini altı aydan artıq müddətə itirməlidir;
- b) işçi əmək qabiliyyətini altı aydan artıq müddətə tam itirməlidir və bu TSEK-nin qərarı ilə təsdiq olunmalıdır;
- c) bu 6 aylıq müddət fasiləsiz olmalıdır;
- ç) işçinin iş yerinin (vəzifəsinin) saxlanması üçün qanunvericiliklə altı aydan artıq müddət müəyyən edilməmişdirsə;
- d) göstərilənlər səbəbindən işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilməzsə.

Yuxarıda qeyd olunanlara ciddi əməl olunmaqla əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «c» bəndi ilə xitam verilə bilər.

Əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «c» bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir.

İşçini nəqliyyat vasitəsinə 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. Bu bənddə cinayət cəzaları nəzərdə tutulmuşdur ki, işçinin bu cəzalardan birinə məhkum olunması əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsasdır:

- a) nəqliyyat vasitəsinə idarəetmə hüququndan məhrum etmə;
- b) müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə;
- c) müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə;
- ç) ömürlük azadlıqdan məhrum etmə.

İşçinin bu cəzalardan hər hansı birinə məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə, həmin hökmün surəti və onun qanuni qüvvəyə minməsi barədə arayış məhkumun işlədiyi müəssisəyə (işəgötürənə) göndərilir. İşəgötürən bu sənədləri rəhbər tutaraq əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «ç» bəndi ilə xitam verir.

Məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə. Ağıl zəifliyi və ya ruhi xəstəlik nəticəsində öz hərəkətlərinin mənasını başa düşməyən və ya öz hərəkətlərinə rəhbərlik edə bilməyən işçi məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə fəaliyyət qabiliyyətsiz sayıla bilər. İşçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyinin məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə təsdiq edilməsi işçi ilə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «d» bəndi ilə xitam verilə bilər.

İşçi vəfat etdikdə. AR-nın əvvəllər qüvvədə olan ƏQM-də bu hal nəzərdə tutulmamışdır. Təcrübədə isə bu hal belə tətbiq olunurdu ki, işçi vəfat etdikdə işəgötürən onun işçilərin siyahısından çıxarılmasına dair müvafiq əmr verirdi. Lakin bu gün qüvvədə olan AR ƏM-in 74-cü maddəsində bu hal tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hal kimi təsbit olunmuşdur. İşçi vəfat etdikdə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «e» bəndi ilə xitam edilir.

İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir.

8.12. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsi

⁸ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Tibbi Sosial Ekspert Komissiyası həyata keçirir.

AR ƏM-nin 68-ci maddəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları təsbit olunmuşdur. Tərəflər əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipindən istifadə edərək əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədilə əmək müqaviləsi bağlayarkən ona xitam verilməsinin AR ƏM-də nəzərdə tutulan hallarından fərqli olan əlavə halları müəyyən edə bilərlər. Lakin qanunvericiliyin tələbi ondan ibarətdir ki, tərəflərin əmək müqaviləsində nəzərdə tutduğu hallar AR ƏM-nin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmamalı, habelə onların şərəf və ləyaqətini alçaltmamalı, həmçinin onların hüquqlarını məhdudlaşdırmamalıdır.

Əmək müqaviləsində ona xitam verilməsi barədə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə aşağıdakı əlavə hallar nəzərdə tutula bilər:

- a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin 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 həcmində azalma ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürdükdə;
- d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallarda (AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Gəlin qısaca da olsa, bu əlavə halların şərhini verək.

Tərəflərin qarşılıqlı razılığı. Tərəflər bu əsas üzrə istənilən vaxt əmək müqaviləsinin xitam edilməsi barədə razılığa gələ bilərlər. Qeyd olunan əsas əmək müqaviləsi tərəflərinin bir-birindən «sivil ayrılımları»nın ən sərfəli və əlverişli vasitəsidir. Əmək müqaviləsinin bu əsas üzrə xitam olunması barədə təşəbbüs həm işçi, həm də işəgötürən tərəfindən irəli sürülə bilər. Lakin əmək müqaviləsinin xitamı üçün bir tərəfin razılığı kifayət deyildir, hər iki tərəfin razılığının olması zəruridir. Məhz bu halda əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «a» bəndi ilə xitam verilə bilər.

Səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə. İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən onlar hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinədən keçirlər. İşçilər icbari tibbi müayinədən keçərkən onların səhhətində yaranmış problem işçinin sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin rəyi bu əsasla əmək müqaviləsinin xitam edilməsi üçün əsasdır. İşçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması onun sağlamlığı üçün təhlükəli olması səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyi ilə təsdiq olunmalıdır. Hər bir halda işçi onun səhhətinə, sağlamlığına təsir göstərən mənfi amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərinə qəbul olunarkən tərəflərin qarşılıqlı razılığına əsasən belə bir əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti hökmən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir.

Əmək funksiyasının müəyyən müddətə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda. İşçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan iş qəbul edilərkən belə xəstəliyə tutulmağın ehtimal olunan müddəti barədə işəgötürən onu hökmən xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə başqa iş verilməlidir (AR ƏM-in 224-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). «İşçilərin peşə xəsləyinə tutulması ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin Siyahısı» AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunmuşdur. Bu siyahıda göstərilən istehsalatlarda, iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən bu şərt əmək müqaviləsində hökmən nəzərdə tutulmalıdır.

İşin və ya xidmətlərin həcmində azalma ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi

öhdəlik götürdükdə. İşçi ilə əmək müqaviləsi bağlayarkən işəgötürən işin və ya xidmətlərin həcmnin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı barədə yazılı formada öhdəlik götürə bilər. Məhz işin və ya xidmətin həcmnin azalması bu halda əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «ç» bəndi ilə xitam edilməsi üçün əsasdır.

Əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə AR ƏM-in 75-ci maddəsinin tələblərinə əməl edilməklə əmək müqaviləsində onun xitam edilməsinin digər halları da müəyyənləşdirilə bilər. Hər hansı işçi ilə əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədi ilə AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin əmək şəraitinə uyğun olanı əmək müqaviləsinə hökmən daxil etməlidirlər.

8.13. Əmək müqaviləsinin xitamının rəsmiləşdirilməsi və haqq-hesabın aparılması

Əmək müqaviləsinə hansı əsasla xitam verilməsindən asılı olmayaraq işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini rəsmiləşdirməyi işəgötürənə həvalə etmişdir. Həm əmrdə, həm də əmək kitabçasında əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları haqqında qeydlər qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin müddəalarına müvafiq surətdə və qanunun müvafiq maddəsinə, hissəsinə və bəndinə istinad edilməklə yazılmalıdır.

Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə AR ƏM-in fəslində müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istər işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslara və qaydalara müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir (AR ƏM-in 83-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əgər əmək müqaviləsi işçi tərəfindən üzrlü səbəblərdən ləğv edilərsə, onda işəgötürənin verdiyi əmrdə (sərəncamda, qərarda) həmin üzrlü səbəblər göstərməlidir. Və əmək kitabçasında müvafiq qeydlər edilməlidir.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə ƏM-in 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər (AR ƏM-ci 76-cı maddəsinin birinci hissəsi).

Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə ƏM-si ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz (AR ƏM-in 76-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilk dəfə olaraq qanunvericilik səviyyəsində əmək müqaviləsinin hansı əsasla xitam edilməsindən asılı olmayaraq, bu xitamı rəsmiləşdirən işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununa dair tələbləri də müəyyən etmişdir. Belə ki, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda aşağıdakı məlumatlar göstərilir:

- müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin (sərəncamın, qərarın) sıra nömrəsi, tarixi və onu 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 əsası;
- həmin əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası nəzərdə tutulmuş AR ƏM-in müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;
- əmək müqaviləsinin ləğv edildiyi gün, ay və il;
- əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi üçün əsas hesab olunan rəsmi sənədlər (AR ƏM-in 84-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda yuxarıda qeyd olunan məlumatlar göstərməlidir. Əgər işəgötürən bu məlumatlardan hər hansı biri və ya bir neçəsi əmrdə (sərəncamda, qərarı) göstərilməmişdirsə, onda əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgötürənin verdiyi əmr (sərəncam, qərar) əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə tərəfindən etibarsız hesab edilə bilər. İşəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) yuxarıda göstərilən məlumatlar olan sadə formada, həmçinin normativ hüquqi aktlara uyğun formada –təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib edilə bilər.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) surəti, işçinin əmək kitabçası və haqq-hesab (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü verilməlidir (AR ƏM-in 83-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əgər işçiyə əmək kitabçasının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən ləngidilərsə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir.