

10-cu mövzu: İstirahət vaxtı

Plan

1. İstirahət vaxtının anlayışı və növləri
2. Məzuniyyətlərin anlayışı, növləri və müddəti
3. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsi və istifadə qaydası
4. Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri
5. Sosial məzuniyyətlər
6. Ödənişsiz məzuniyyətlər

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B. Sovet əmək qanunvericiliyinin bəzi məsələləri. Bakı: Azərneşr, 1984
2. «İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial – məişət şəraitinin yaradılması məqsədilə müavinət, yardım və digər ödəncələrin verilməsi Qaydaları»nın təsdiq edilməsi haqqında AR ƏƏSMN Kollegiyasının 2002-ci il 4 iyul tarixli 8-1 nömrəli qərarı
3. «Məzuniyyət vaxtı üçün ota əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasının» təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137-nömrəli qərarı və ona 1 və 2 nömrəli əlavələr
4. «AR ƏM-in 143-cü maddəsinin I hissəsinin AR Konstitusiyasının 25, 37 və 149-cu maddələrinin I hissəsinə uyğunluğu haqqında» AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2000-ci il 23 fevral tarixli qərarı
5. «AR ƏM-in 116-cı maddəsinin II hissəsinə dair» AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2000-ci il 29 noyabr tarixli qərarı
6. AR ƏM-in 132-ci maddəsinin II hissəsinin «Azadlıqdan məhrum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməsi» müddəasına dair AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2001-ci il 19 aprel tarixli qərarı
7. «AR ƏM-in 144-cü maddəsinin II hissəsinin şərh edilməsinə dair» AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2000-ci il 29 noyabr tarixli qərarı
8. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin I hissəsinin, 116-cı maddəsinin I hissəsinin və 136-cı maddəsinin II hissəsinin şərh edilməsinə dair AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2003-cü il 17 iyun tarixli qərarı
9. «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısının» təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 nömrəli qərarı

10. AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 № li qərarı ilə təsdiq edilmiş «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısının» tətbiqi Qaydalarının təsdiq edilməsi barədə AR NK-nin 2005-ci il 30 may tarixli 95 nömrəli qərarı.
11. Həmidli G.B. Azərbaycanca və xarici ölkələrdə ödənişsiz məzuniyyətlərin mahiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s.220-221
12. Qasimov A.M. Əmək hüququnda məzuniyyətin anlayışı //AR-sı Ali Məhkəməsinin bülleteni, Bakı, 2004, № 6, s.3-9
13. Qasimov A.M. Ödənişsiz məzuniyyətlərin hüquqi tənzimlənməsi // AR Ali Məhkəməsinin bülleteni, Bakı, 2005, № 5, s.3-8
14. Qasimov A.M., Abbaosv Q.R. Ödənişsiz məzuniyyətlərin anlayışı, onların verilməsi və təsnifləşdirilməsinin ümumi qaydası // Qanun, Bakı, 2005, № 2, s.3-9

b) rus dilində

1. Алескерова Л.Г. Правовое определение времени отдыха и его взаимосвязь с внерабочим и свободным временем / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış, Bakı, 2004, s.
2. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. М., 1997
3. Рычагова О.Е. Рабочее время и время отдыха. Омск, 2002
4. Саликова Н.М. Время отдыха: виды, продолжительность, оплата. Екатеринбург. 2002
5. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000
6. Хохрякова О.С. Реформа законодательства об отпусках: теоретические проблемы // Советское государство и право. 1991, № 5
7. Хохрякова О.С. Комментарий к законодательству об отпусках. М., 1994
8. Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. М., 1957
9. Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха. Харьков, 1987

10.1. İstirahət vaxtının anlayışı və növləri

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Məclisinin 1948-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi «İnsan hüquqlarının ümumi bəyannaməsi» nin 24-cü maddəsinə uyğun olaraq hər bir insanın iş gününün səmərəli şəkildə məhdudlaşdırılmış vaxtaşırı məzuniyyətin ödənilməsi daxil olmaq şərtilə istirahət və asudə vaxt hüququ var.

Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının subyektiv hüququ olan istirahət hüququ respublikamızın 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyasının 37-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Orada deyilir ki, hər kəsin istirahət hüququ vardır.

Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

İstirahət vaxtının hüquqi cəhətdən tənzim edilməsinin məzmunu və əhəmiyyəti iş vaxtının qanunla müəyyən olunmuş müddətini məhdudlaşdırmaqla istirahət vaxtından səmərəli və real olaraq istifadə olunması üçün işçiyə hər cür şərait yaratmaqdan ibarətdir.

İstirahət vaxtı iş vaxtının müddətindən törəmədir. İş vaxtı nə qədər azdırsa, istirahət vaxtı bir o qədər çoxdur və əksinə, iş vaxtı nə qədər çoxdursa, işçinin istirahət vaxtı bir o qədər

az olur.

Nə AR-nın 1971-ci il ƏQM-si, nə də ki, AR 1999-cu il ƏM-də istirahət vaxtının leqal anlayışı verilməmişdir.

Əmək hüququ üzrə istirahət vaxtı dedikdə, işçinin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olduğu və ondan öz mülahizəsinə görə istifadə etdiyi vaxt başa düşülür. İstirahət vaxtını iki əlamət xarakterizə edir. Birinci əlamət odur ki, işçi bu zaman öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olunur. İkinci əlamət isə budur ki, işçi həmin vaxtdan öz mülahizəsinə görə istədiyi kimi istifadə edir. Deməli, işçi istirahət vaxtından özünün şəxsi ehtiyaclarının, maraqlarının ödənilməsi, habelə sərf olunmuş iş qüvvəsinin bərpası üçün istifadə edir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi istirahət vaxtından istifadə qaydasını nəzərdə tutmur və yalnız konkret dövr ərzində, yəni iş günü (təqvim həftəsi), iş ili (təqvim ili) ərzində onun verilməsinin ümumi qaydalarını müəyyən edir. İstirahət vaxtından istifadə qaydasına gəlicə, bu, işçinin özünün hüququdur.

AR ƏM-nin istirahət vaxtının hüquqi tənzimlənməsini müəyyən edən normaları təşkilati-hüquqi formasından və əsaslandığı mülkiyyət növlərindən asılı olmayaraq müəssisələrdə əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün şəxslərə istisnasız olaraq şamil olunur.

İstirahət vaxtına xas olan digər səciyyəvi cəhət ondan ibarətdir ki, istirahət vaxtının müxtəlif növlərindən istifadə edərkən işçinin iş yeri, vəzifəsi, bəzi hallarda isə orta əmək haqqı saxlanılır (məsələn, əmək məzuniyyətindən istifadə zamanı).

İstirahət vaxtının aşağıdakı növləri vardır:

- iş günü (növbə) ərzində verilən fasilələr;
- iş günləri arası (növbələrarası) istirahət vaxtı;
- həftəlik istirahət günləri;
- iş günü hesab olunmayan bayram günləri;
- məzuniyyət

İndi isə gəlin qısaca da olsa, istirahət vaxtının yuxarıda sadalanan ayrı-ayrı növlərinin ümumi xarakteristikasını verməyə çalışaq.

İş günü (növbə) ərzində verilən fasilələr. AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən iş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.

Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti müəssisədaxili intizam qaydaları, növbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

İş günü (növbə) ərzində istirahət və nahar üçün verilən fasilələrin müddəti iş vaxtına daxil edilmir və ödənilmir. Buna görə də istirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə edə bilər.

Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır (AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Belə işlərin siyahısı, naharın qəbul qaydası və yeri həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə işgötürən tərəfindən müəyyən olunur və bu bir qayda olaraq kollektiv müqavilələrdə təsbit olunur.

İstirahət və nahar etmək üçün verilən fasilələrdən başqa iş günü (növbəsi) ərzində işçilərə xüsusi məqsədli fasilələr verilir. Fasilələrin bu növündən hamı deyil, yalnız qanunvericiliklə nəzərdə tutulan bir sıra kateqoriya şəxslər istifadə edirlər. Bu məqsədlər üçün verilən fasilələr iş vaxtına daxil edilir və ödənilir. Məsələn, AR ƏM-nin 233-cü maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq işçilər aşağı temperatur və şiddətli külək şəraitində açıq havada, habelə ilin soyuq vaxtlarında qızdırılmayan qapalı binalarda işləyənlərə qızınmaq üçün fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.

İşçilər havanın temperaturu 45 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində işləyərkən onlara da qanunla müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır. Fasilələr iş vaxtına daxil edilir və bu fasilələr zamanı əmək haqqı işçilərin tarifi maaşına görə ödənilir (AR ƏM-nin 233-cü maddəsinin üçüncü və dördüncü hissələri).

AR ƏM-nin 244-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm

də uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir.

Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır (AR ƏM-nin 244-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır (AR ƏM-nin 244-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

İş günləriarası (növbələrarası) istirahət dedikdə gündəlik işin qurtarması anından etibarən növbəti iş günün (növbənin) başlanmasına qədər işçinin sərəncamında olan vaxtdır. Bu istirahətin müddəti növbənin və iş vaxtı rejiminin davamından asılı olaraq müəyyən edilir.

İşçinin bir iş günü ilə növbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı azı 12 saat olmalıdır. Növbəli iş vaxtı rejimində işçilərin istirahət vaxtının müddəti müvafiq növbə cədvəlləri ilə tənzimlənir (AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

Həftəlik istirahət günləri (həftəlik fasiləsiz istirahət). AR ƏM-nin 104-cü maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. Həftəlik fasiləsiz istirahət müddəti 42 saatdan az olmamalıdır. Ümumi istirahət günü bazar günü hesab edilir. Bir qayda olaraq hər iki istirahət günü ardıcıl olaraq verilir.

İş vaxtının cəmlənmiş uçotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmayan iş yerlərində isə bu qayda əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir (AR ƏM-nin 104-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əhaliyə xidmət göstərilməsi ilə əlaqədar olaraq ümumi istirahət günündə işin dayandırılması mümkün olmadığı müəssisələrdə (ticarət, ictimai iaşə, nəqliyyat və s.) istirahət günlərinin verilməsi qaydası yerli özünüidarəetmə tərəfindən müəyyən edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq istirahət günlərində iş qadağan edilir. Ümumi istirahət gününün başqa günə keçirilməsi və ləğv olunması da qadağan edilir.

Bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələrsə, iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının¹ qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər (AR ƏM-nin 105-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

İstirahət günündə işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda və müəyyən olunmuş qaydalara riayət etməklə yol verilir. İşçinin istirahət günündə işə cəlb olunması üçün aşağıdakılara riayət edilməlidir:

- İşçinin istirahət günlərində işə cəlb olunması üçün qanuni əsaslar olmalıdır. Məsələn, AR ƏM-nin 101-ci maddəsində sadalanan hallar;
- İşçinin işə cəlb olunması üçün onun razılığı alınmalıdır;
- İstirahət günlərində işçinin işə cəlb olunması işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir;
- İşəgötürənin əmrində (sərəncamında, qərarında) istirahət günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi qaydası müəyyən edilməlidir.

AR ƏM-nin 109-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir. Kollektiv müqavilələrdə istirahət günləri görülmüş iş görə əmək haqqının daha yüksək məbləğdə ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi istirahət günlərində işə cəlb olunmuş işçiyə digər istirahət gününün verilməsi üçün hansısa müddət müəyyən etməmişdir.

¹ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanın səlahiyyətlərini AR Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

Bu məsələ işçinin arzusu və istehsalın imkanları nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən həll olunur. Əgər işəgötürənin əmrində (sərəncamında, qərarında) digər istirahət gününün verilməsi günü göstərilməmişdirsə, sonradan o, tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında həll olunmalıdır. İşçinin digər istirahət günündən özbaşına (yəni işəgötürənin icazəsi olmadan) istifadə etməsi əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilir və işəgötürən işçi barəsində AR ƏM-nin 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirlərindən birini tətbiq edə bilər.

Bayram günləri. Bayram günləri AR ƏM-nin 105-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Həmin maddəyə uyğun olaraq:

Yanvarın 1 və 2-də – Yeni il;

Martın 8-də – Qadınlar günü;

Mayın 9-da – Faşizm üzərində qələbə günü;

Mayın 28-də – Respublika günü;

İyunun 15-də - Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü;

İyunun 26-da – Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələr günü;

Oktyabrın 18-də – Dövlət Müstəqilliyi günü;

Noyabrın 12-də – Konstitusiyaya günü;

Noyabrın 17-də – Milli Dirçəliş günü;

Dekabrın 31-də – Dünya azərbaycanlarının Həmrəyliyi günü;

Novruz bayramı – beş gün;

Qurban bayramı -iki gün;

Ramazan bayramı – iki gün.

Əvvəllər bu maddə «İş günü hesab olunmayan bayram günləri» adlanırdı. AR-nın 2006-cı il 8 dekabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsi yuxarıda göstərilən redaksiyada verilmişdir AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilən bayram günlərini iki qrupa ayırırlar. Birinci qrupa iş günü hesab olunmayan bayram günləri və ikinci qrupa iş günü hesab olunan bayram günləri daxildir.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində Qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Dünya azərbaycanlılarının Həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edil-mir.

İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu məcə-lədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər (AR ƏM-in 105-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə uyğun olaraq Novruz bayramı, Qur-ban bayramının keçiriləcəyi növbəti il üçün dekabr ayının sonunadək müvafiq icra hakimi-yəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur.

AR NK-nın 2006-cı il 19 dekabr tarixli qərarına əsasən 2007-ci ildə Novruz bayramı martın 20, 21, 22 və 24-nə, Ramazan bayramı oktyabrın 12 və 13-nə, Qurban bayramı isə dekabrın 20 və 21-nə düşür. Qanunvericiliyə uyğun olaraq həmin günlər iş günü hesab edil-mir.

Həftələrarası istirahət günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri ilə üst-üstə düşsə, həmin istirahət günü bilavasitə bayram günündən sonrakı iş gününə keçirilir (AR ƏM-in 105-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

AR NK-nın yuxarıda göstərilən qərarına əsasən 2007-ci ildə yanvarın 3-ü, 4-ü, 5-i, oktya-brın 15-i və martın 26-sı istirahət günləridir.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin altıncı hissəsinə müvafiq olaraq Qurban və Ramazan ba-yoramları iş günü hesab olunmaayn başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə, növbəti iş günü istirahət günü hesab edilir.

Bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələrsə, iş və is-tirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı-nın qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər (AR ƏM-in 105-ci maddə-sinin yeddinci hissəsi).

Müstəsna hal kimi bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir (AR ƏM-nin 109-cu maddəsinin birinci hissəsi).

10.2. Məzuniyyətlərin anlayışı, növləri və müddəti

İstirahət hüququnun ən mühüm təminatlarından biri də məzuniyyətlərdir.

Məzuniyyət adətən istirahət, asudə vaxt kimi izah olunur və istirahət vaxtının ən mühüm və əhəmiyyətli hissəsini təşkil edir.

Bununla yanaşı, əmək hüququnda «məzuniyyət» anlayışı daha geniş məzmunla malikdir. O, ənənəvi olaraq iş yeri (vəzifə) saxlanılmaqla, işçilərin müəyyən müddətə əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən azad olunmasının çoxlu hallarını da nəzərdə tutur, məsələn, hamiləlik və doğuşla əlaqədar (hamiləlik və doğuşa görə, məzuniyyətlər, uşağa qulluqla əlaqədar sosial məzuniyyətlər, təhsil müəssisəsinə daxil olmaq, laboratoriya işlərinin yerinə yetirilməsi, imtahanların verilməsi və s. üçün (təhsil məzuniyyətləri), dərslərlərin, dərslər vəsaitlərinin hazırlanması, dissertasiya işlərinin tamamlanması üçün (yaradıcılıq məzuniyyətləri) və s. Onlardan bir çoxunu yalnız şərti surətdə məzuniyyət adlandırmaq olar, çünki onlar faktiki surətdə müəyyən müddət işçinin fəaliyyət növünün dəyişməsinə ifadə edirlər.

Məzuniyyətlərin mövcud növlərini müxtəlif əsaslara görə təsnifləşdirmək olar. Təsnifatın əsasında məzuniyyət dövründə maddi təminat kimi əlaməti qoymaqla haqqı ödənilən və ödənişsiz məzuniyyətləri fərqləndirmək olar.

Onların məqsədli təyinatını əsas götürərək, istirahət və əmək qabiliyyətinin bərpası üçün verilən əmək məzuniyyətini, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərini, uşağa qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyətini və ödənişsiz məzuniyyəti fərqləndirirlər.

İşçilərin məzuniyyət hüququ aşağıdakı məzuniyyət növləri ilə təmin edilir:

- a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;
- b) uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəti;
- c) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;
- ç) ödənişsiz məzuniyyət (AR ƏM-nin 112-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Əmək məzuniyyəti əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarətdir. İşçilərin bəzi kateqoriyaları üçün əmək məzuniyyəti yalnız bir əsas məzuniyyətdən ibarətdir. Öz təbiətinə görə əsas və əlavə məzuniyyətlər vahiddir və bir çox ümumi əlamətlərə və cəhətlərə malikdir. Onlar işə görə və istirahət üçün verilir. Onların arasındakı fərq, başlıca olaraq, müddətdən, əsaslardan və verilmə qaydasından ibarətdir. Əsas məzuniyyət vahid, bütöv tamdır (təbii ki, bu heç də onun hissələrə bölünməsinin mümkünsüzlüyünü ifadə etmir) və müəyyən hallar mövcud olduqda əsas məzuniyyətə əlavə olaraq verilən əlavə məzuniyyətdən fərqlənir. İşçi harada işləməsindən və hansı işi yerinə yetirməsindən asılı olmayaraq əmək məzuniyyəti almaq hüququna malikdir və qanunla buna təminat verilir. Əlavə məzuniyyət hüququnun əsasında işə əmək şəraiti, əmək funksiyasının xarakteri (xüsusiyyətləri), uzunmüddətli əmək stajı və s. durur.

AR ƏM-nin 110-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər. İşçilərin məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.

İşçilərin məzuniyyət hüququnun təmin edilməsinin növlərindən biri əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyətidir. AR ƏM-də ilk dəfə olaraq əmək məzuniyyətinə leqal anlayış verilmişdir. Əmək məzuniyyəti – işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi, müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Müddətindən asılı olaraq əmək məzuniyyəti minimum və uzadılmış ola bilər. Məzuniyyətin minimum müddəti onun müddətinin qanunla müəyyən edilmiş ən aşağı həddini ifadə edir. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablanır. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilir (AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin ikinci his-

səsi). Əsas məzuniyyət işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti bu maddənin ikinci və üçüncü hissələrində nəzərdə tutulmuş müddətdir (AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun olaraq aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:

- a) kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə;
- b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) çalışan dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;
- c) xüsusi rejimli tədris müəssisələri istisna olmaqla, tədris müəssisəsində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;
- ç) tədris müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılara, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;
- d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;
- e) həkimlərə, orta tibb işçilərinə və əczaçılara.

Deməli, işçilərin bəzi kateqoriyaları üçün 21 və ya 30 təqvim günü hal-hazırda ödənişli əsas məzuniyyətin minimum müddətidir.

Müddəti minimum məzuniyyətdən artıq olan əsas məzuniyyətlər, adətən «uzadılmış məzuniyyətlər» adlandırılır. Təəssüflər olsun ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyimiz hal-hazırda «uzadılmış məzuniyyət» terminindən istifadə etmir.

İşçilərin xeyli hissəsi isə belə məzuniyyətlərdən istifadə edirlər. Belə məzuniyyətlərin məqsədi işçilərin əmək fəaliyyətinin xarakteri və spesifikasiyi, əmək şəraiti, səhhəti, yaşı, fizioloji keyfiyyətləri və digər xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla onların daha uzunmüddətli istirahətini təmin etməkdən ibarətdir. Belə ki, yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir (AR ƏM-in 119-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti azı 42 təqvim günü verilir (AR ƏM-nin 119-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-nin 118-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilir:

- a) illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan tədris müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılara, dərnək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə;
- b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);
- c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;
- ç) tədris müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa), eşitmə kabinetlərinin təlimatçılara, dərnək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;
- d) sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə;
- e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavirlərinə, elmi katiblərinə;
- f) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işçilərə.

Aşağıdakı işçilərə isə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilir:

- a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara;
- b) metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılara;
- c) məktəbyanı internatların tərbiyəçilərinə;

ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;
d) məşqçi müəllimlərə;
e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə (AR ƏM-nin 118-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əlavə məzuniyyətləri hal-hazırda xeyli işçi alır. AR-nın qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə, əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara əlavə məzuniyyətlər verilir. Onu qeyd etmək ki, bu əlavə məzuniyyətlərin məqsədli təyinatı eyni deyildir. Onların bir qismi əlverişsiz istehsalat amillərinin əmək prosesində işçilərin orqanizminə təsirini zəiflətmək və ya kompensasiya etmək, digər qismi isə uzunmüddətli iş və ya digər fəaliyyət növünü stimullaşdırmaq və həvəsləndirmək məqsədi güdür.

Əlavə məzuniyyətlərin verilməsinin ən geniş yayılmış əsası zərərli və ağır əmək şəraitli işdir. Burada əlavə məzuniyyət belə şəraitli işlərdə çalışan işçilər üçün mövcud güzəşt və kompensasiyalar sisteminin tərkib hissəsi kimi çıxış edir. O, zərərli istehsalat amillərinin işçilərin orqanizminə cəmlənmiş təsir müddətini azaltmağa imkan verir. Əlavə məzuniyyətin hesabına fasiləsiz istirahətin ümumi müddətinin artırılması isə onların daha tam şəkildə bərpa olunmasına, toksik və digər zərərli maddələrin orqanizmdən xaric olunmasına kömək edir.

Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər. AR ƏM-nin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə verilən əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı² tərəfindən təsdiq edilir (AR ƏM-nin 115-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 №-li qərarı ilə «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı» təsdiq edilmişdir.

Əlavə məzuniyyət hüququna peşələri, vəzifələri göstərilən siyahının müvafiq bölmələrində nəzərdə tutulmuş, yəni siyahıda birbaşa nəzərdə tutulmuş işi bilavasitə yerinə yetirən işçilər malikdir. Siyahıda bütün sahələr üçün ümumi olan işçilərin siyahısı da vardır və bu zaman işçinin hansı istehsalatda çalışması heç bir əhəmiyyət daşımır. Siyahıda hər bir iş, peşə (vəzifə) üzrə məzuniyyətin müddəti müəyyən olunmuşdur.

Siyahı zərərli və ağır əmək şəraitinin olduğu bütün müəssisələrdə tətbiq olunmalıdır. Siyahıda bu və ya digər işi yerinə yetirən, bu və ya digər vəzifəni tutan işçilər üçün müəyyən olunmuş əlavə məzuniyyətin müddəti həmin işdə çalışan hər hansı müəssisənin işçisi üçün minimum təminatdır. İşəgötürənlər zərərli və ağır əmək şəraitinə malik işlərin, peşələrin və vəzifələrin siyahılarını və onlardan hər biri üzrə əlavə məzuniyyətin müddətini müəyyənləşdirərkən AR NK-nin müvafiq qərarı ilə təsdiq olunmuş siyahı ilə müqayisədə əlavə məzuniyyətdən istifadə edən şəxslərin dairəsini genişləndirə, həmçinin əlavə məzuniyyətlərin müddətini artırma bilərlər.

AR ƏM-nin 131-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə həmin əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində faktik işlədiyi vaxta mütənasib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş yerlərində üst-üstə azı altı ay işlədikdə əmələ gəlir.

Belə məzuniyyət hüququ verən əmək stajının hesablanması özünəməxsus xüsusiyyətlərə malikdir. Əgər əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına işçinin faktik işlədiyi vaxt və qanunla nəzərdə tutulmuş digər dövrlər də daxil edilsə, əlavə məzuniyyət verilərkən, bir

² Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

qayda olaraq yalnız zərərli və ağır əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə iş vaxtının özü nəzərə alınır. AR Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 30 may tarixli 95 №-li qərarı ilə AR NK-nın 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı»nın tətbiqi Qaydaları»³ təsdiq edilmişdir. Həmin Qaydalara görə sənayenin hansı sahəsinin müəssisələrində olmasından asılı olmayaraq, ağac emalı sexlərinin işçilərinə əlavə məzuniyyət «Ağac emalı istehsalatı» bölməsində nəzərdə tutulmuş istehsalatların, sexlərin, peşələrin və vəzifələrin siyahısı üzrə verilir. Siyahıda ayrıca iş növlərini nəzərdə tutan bölmələr və yarım bölmələr göstərildiyi halda (məsələn, «Qaynaq işləri», «rəngsaz işləri» və s.) əlavə məzuniyyət bu işlərin hansı istehsalatlarda, sexlərdə və ya sahələrdə görülməsindən asılı olmayaraq verilməlidir. Əlavə məzuniyyət yalnız peşə və vəzifələrin müvafiq istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə nəzərdə tutulan işçilərə verilir. Belə ki, maşınqayırma, yüngül, yeyinti və sənayenin digər sahələrinin müəssisələrinin tökmə istehsalatının (əlvan tökmədən başqa) işçilərinə əlavə məzuniyyət «Metal emalı» bölməsinin «Tökmə istehsalatı» yarım bölməsinə əsasən verilir.

Əmək stajına görə əlavə məzuniyyət. Hələ sovetlər dönəmində müxtəlif illərdə ayrı-ayrı sahələrdə çalışan və bir müəssisədə, təşkilatda uzunmüddətli iş stajına malik olan işçilərə belə məzuniyyətlər verildi. Bu məzuniyyət həmin müəssisələrdə kadr axını azaltmaq, sabit əmək kollektivlərinin formalaşmasına kömək göstərmək məqsədi ilə müəyyən olunmuşdu və stimullaşdırıcı xarakter daşıyırdı. Bu gün AR ƏM-də nəzərdə tutulan əmək stajına görə verilən əlavə məzuniyyət yuxarıda göstərilən məqsədləri güdmür. AR ƏM-nin 116-cı maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əmək stajından asılı olaraq işçilərə:

- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – 2 təqvim günü;
- on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda – 4 təqvim günü;
- on beş ildən çox əmək stajı olduqda – 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Əmək stajına görə əlavə məzuniyyət onun faktiki işlədiyi müəssisədəki əmək stajına görə deyil, ümumiyyətlə, bütövlükdə malik olduğu əmək stajına əsasən müəyyən edilir.

Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin işgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dövrə əsasən müəyyən edilir. Bu əmək stajına işçinin əmək müqaviləsi üzrə faktik işlədiyi müddətdən başqa, yalnız əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirdiyi, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əmək haqqı saxlanıldığı dövrlər daxil edilir (AR ƏM-nin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək stajına görə (o cümlədən əmək şəraitinə görə) əlavə məzuniyyətlər pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə, yaşı 18-dən az olan işçilərə, qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq əlillərə, Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə, habelə teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə verilmir.

Uşaq qadınların əlavə məzuniyyətləri. Əlavə məzuniyyətlərin bir növü də uşaq qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdir. Heç də bütün respublikaların əmək qanunvericiliyində uşaq qadınlar üçün belə əlavə məzuniyyətlərin verilməsi nəzərdə tutulmamışdır. AR ƏM-nin 117-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır (AR ƏM-nin 117-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Uşaq qadınların əlavə məzuniyyət hüququ müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqlardan birinin 14 yaşı tamam olduğu hallarda da saxlanılır (AR ƏM-nin 117-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-nin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində göstərilən işçilərə bu məzuniyyətlər verilmir.

Əmək məzuniyyətinin müddətinin hesablanması. İstər əsas, istərsə də əlavə məzuniyyətlə

³ AR Qanunvericilik Toplusu. 2005, №5, maddə 459.

rin müddətləri təqvim günləri ilə hesablanır və maksimum müddətlə məhdudlaşdırılmır. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablandığından bazar günləri məzuniyyət günləri sırasına daxil edilir. İş günü hesab olunmayan bayram günləri əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə onun hesablanmasının fərqli qaydası müəyyən edilmişdir. AR ƏƏSMN və AHİK-sı 27 iyun 2000-ci tarixdə «Bayram və ümumxalq hüzn günü əmək məzuniyyəti dövrünə düşdüyü hallarda əmək məzuniyyətinin müddətinin uzadılması barədə» izahat qəbul etmişlər. Həmin izahatda göstərilirdi ki, BƏT-in «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında» 132 №-li Konvensiyasının 6-cı maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq AR-da bayram və ya ümumxalq hüzn günləri əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə, 5 günlük iş həftəsində işləyənlər üçün həmin günlər şənbə və bazar günlərinə, 6 günlük iş həftəsində işləyənlər üçün isə bazar gününə düşməzlərsə, əmək məzuniyyətinin müddəti bu günləri sayı qədər haqqı ödənilmədən uzadılır. AR ƏƏSMN-nin və AHİK-nın verdiyi bu izahat AR Konstitusiyasına və BƏT-nin «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında» 132 №-li Konvensiyasına (1970) tamamilə zidd və qeyri-qanuni olduğundan tətbiq edilməməlidir. AR Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən AR-nın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr AR-nın qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (AR-nın Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) AR-nın tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir. AR ƏƏSMN-nin və AHİK-nın bu izahatı göstərilən aktlarla ziddiyyət təşkil etdiyi üçün tətbiq edilməməlidir. Fikrimizcə, iş günü hesab olunmayan bayram və ya ümumxalq hüzn günləri işçinin beş və ya altı günlük iş həftəsində işləməsindən, habelə həmin günlərin təqvim həftəsinin hansı günlərinə düşməsindən asılı olmayaraq əmək məzuniyyətinin bir hissəsi kimi nəzərə alınmamalıdır və əmək məzuniyyətinin müddəti həmin günlərin sayı qədər haqqı ödənilmədən uzadılmalıdır. Bu boşluğu və ziddiyyəti aradan qaldırmaq üçün AR-nın 2006-cı il 10 oktyabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 114-cü maddəsinə aşağıdakı məzmununda beşinci hissə əlavə edilmişdir: «Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir». Lakin qanunverici əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan ümumxalq hüzn gününün məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilib-edilməməsi, habelə ödənilib-ödənilməməsi məsələsinə münasibət bildirməmişdir. Bu boşluq da tezliklə qanunverici tərəfindən aradan qaldırılmalıdır.

Bir çox işçilər əsas məzuniyyətdən başqa bir və yaxud bir neçə əsas üzrə əlavə məzuniyyətlər almaq hüququna malikdirlər. Əsas məzuniyyət AR ƏM-nin 115 və 116-cı maddələrində müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilir.

İşçinin eyni vaxtda AR ƏM-nin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

10.3. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsi və istifadə qaydası

İşçiyə əmək məzuniyyəti hər il müəyyən olunmuş müvafiq vaxtda iş ili üçün verilməlidir. Əmək məzuniyyətinin hər il verilməsi qaydası o deməkdir ki, işçi özünün iş ili ərzində həmin iş ilinə görə məzuniyyət almalıdır. İşçinin iş ilini təqvim ilindən fərqləndirmək lazımdır. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Təqvim ili isə yanvarın 1-dən başlayır və dekabrın 31-də başa çatır. Hansı iş ilinə - birinci, yaxud sonrakı ilə görə verilməsindən asılı olaraq qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək məzuniyyəti verilməsinin fərqli qaydasını nəzərdə tutur. İşçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir (AR ƏM-nin 131-ci maddəsinin birinci hissəsi). Tərəflərin razılığı ilə əmək məzuniyyəti işçiyə altı ay tamam olana qədər də verilə bilər. İşçiyə altı ay işlədikdən sonra əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşdırıldığı vaxtda verilə bilər. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün əmək məzuniyyəti işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilə bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malik olan işçilərin dairəsini müəyyənləşdirmişdir. AR ƏM-nin 131-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən aşağıdakı işçilərin əmək müqaviləsinin

bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır:

- a) qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə sosial məzuniyyətdən bilavasitə əvvəl, yaxud sonra;
- b) on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin;
- c) müddətli hərbi xidmətdən buraxıldıqdan 3 ay keçənədək işə götürülən işçilərin;
- ç) əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin;
- d) hərbi qulluqçu arvadının (ərinin);
- e) təhsil müəssisələrində oxuyan şəxslərin – kurs işlərinin və ya imtahanların verildiyi, diplomun müdafiə edildiyi vaxtda;

ə) əlillərin.

Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə verilir.

Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Yuxarıda qeyd etdik ki, işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir. Əgər işçinin əmək məzuniyyəti hüququ işə başladığı andan yaranırsa, onun realizəsi işçi qanunla müəyyən olunmuş müddət ərzində işlədikdən sonra mövcud ola bilər. Deməli, işçi əmək məzuniyyətinə hüquq verən ən azı altı ay əmək stajına malik olmalıdır. Əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına işçinin faktik işlədiyi vaxt və aşağıdakı dövrlər daxil edilir:

a) iş yerinin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda əmək haqqının saxlanması şərti ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;

b) qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar işə bərpa edilən işçilərin məcburi işburaxma dövrü;

c) əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövr;

ç) təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məcburi işburaxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr.

Bundan başqa azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət də məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxildir.

Qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddəti məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir.

Hər bir müəssisədə, idarədə, təşkilatda istehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il yanvarın sonunadək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri tərtib edilməlidir. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə növbəsi həmkarlar ittifaqı təşkilatının, o olmadıqda işçilərin rəyi öyrənilməklə işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir (AR ƏM-nin 133-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək məzuniyyətlərinin verilməsi növbəlilik, adətən, əmək məzuniyyətləri cədvəli şəklində rəsmiləşdirilir. Belə cədvəl hər təqvim ili üçün tərtib olunur. Məzuniyyətlər il ərzində istənilən vaxt, lakin müəssisənin normal işi pozulmadan verilə bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində işçilərin bəzi kateqoriyalarının güzəşt kimi əmək məzuniyyətindən istifadələri vaxt istifadə etmək hüququ nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-nin 133-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun olaraq aşağıdakı işçilərin əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər:

- 14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara;
- 16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma;
- hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə);
- əlillərə;

- müharibə veteranlarına;
- Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşən işçilərə;
- yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə;
- işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə;
- AR ƏM-nin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə.

İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün əmək məzuniyyətindən istifadə vaxtına aid güzəştlər yalnız əmək qanunvericiliyində deyil, həm də sahəvi (peşə) sazişlərində, kollektiv müqavilədə də müəyyən oluna bilər.

Əmək məzuniyyətləri cədvəli həm işəgötürən, həm də işçi tərəfindən icrası məcburi olan lokal aktdır. Əgər məzuniyyətdə göstərilmiş əmək məzuniyyəti vaxtı işçini qane etmirsə, o, bu vaxtın dəyişdirilməsini işəgötürəndən xahiş edə bilər. Əgər işəgötürən işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına onlar üçün əlverişli olan vaxtda əmək məzuniyyətinin verilməsi barədə qanunvericiliyə, yaxud kollektiv müqavilənin tələblərinə riayət etmirsə və ya təsdiqlənmiş əmək məzuniyyətləri cədvəlini pozarsa, işçilər hüquqlarının müdafiəsi üçün əmək mübahisələrinə baxan orqana müraciət etmək hüququna malikdirlər.

Əmək məzuniyyətləri cədvəli müəssisənin bütün işçilərinin nəzərinə çatdırılmalıdır.

Əmək məzuniyyəti işçinin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə hissələrə bölünərək verilir. Qanunvericilik əmək məzuniyyətinin neçə hissəyə bölünməsinə yol verildiyini təsbit etməmişdir. Fikrimizcə, onu bir neçə hissəyə bölmək olar. Lakin əsas tələb ondan ibarətdir ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti 2 təqvim həftəsindən az olmamalıdır. İmkan daxilində işçiyə əmək məzuniyyətindən hissələrə bölünmədən tam və fasiləsiz olaraq istifadə olunması üçün şərait yaradılmalıdır.

Əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən istifadə edildiyi hallarda onun qalan hissəsi həmin məzuniyyətin verildiyi iş ili bitənədək və ya təqvim ilinin sonunadək, yaxud işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilb verilir (AR ƏM-nin 137-ci maddəsinin birinci hissəsi).

BƏT-in «İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında» 52№ li Konvensiyasında (1936-cı il) məzuniyyəti həddindən artıq parçalayaraq hissələrə bölmək tövsiyə olunmur. Çünki o, normal istirahət və əmək qabiliyyətinin bərpası üçün verilir, qısa müddət ərzində işçi tam dəyərli istirahət edə bilməz.

AR ƏQM-də, işəgötürənin işçini məzuniyyətdən geri çağırmaq hüququ barədə heç bir göstərişi təsbit etməmişdir. Köhnə qanunvericilikdə olan bu boşluq AR ƏM-də aradan qaldırılmışdır. AR ƏM-nin 137-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq müstəsna hallarda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyətindən geri çağırma əmrlə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir.

Əgər işçinin razılığı olmadan işəgötürən əmr (sərəncam, qərar) verərək işçini məzuniyyətdən geri çağırırsa və işçi işə çıxmaqdan imtina edərsə, bu əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə işlədiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən işçiyə əmək haqqı hesablanır, istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur və məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda verilərək AR ƏM-nin 140-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ödənilir.

İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.

Əmək məzuniyyəti işçiyə istirahət üçün verilir və əgər məzuniyyətdən onun məqsədli təyinatına uyğun surətdə istifadə olunmasına maeneçilik iorədən hallar yaranarsa, o başqa vaxta keçirilməlidir.

AR ƏM-nin 134-cü maddəsinə uyğun olaraq əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı işəgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.

Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə cari ildə əmək məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir.

İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:

- a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;
- b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;
- c) işəgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə.

İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsi istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələl gətirə biləcəyi hallarda işəgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.

Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün verilən əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.

Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçilərin də AR ƏM -si ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır. Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçiyə əmək məzuniyyəti əsas iş yeri üzrə əmək məzuniyyəti verildiyi vaxtda verilməlidir. Əgər əvəzçi işçi əlavə iş yerində altı aydan az işləmişdirsə, ona əmək məzuniyyəti avans olaraq verilməlidir. Əvəzçilik üzrə işə görə verilən əmək məzuniyyətinin müddəti işçinin əsas iş yeri üzrə verilən əmək məzuniyyətinin müddətindən az olduğu hallarda işəgötürən işçinin xahişi ilə ona müvafiq müddətli ödənişsiz məzuniyyət verməyə borcludur. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda, qərarda) işçinin adı, atasının adı və soyadı, vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başladığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərilməlidir.

Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı 5 gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir.

İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının verilməsi qanunvericiliklə müəyyən olunmuş təminatlardan biridir. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı işçiyə məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.

Əmək müaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyət başlandıqdan sonra ödənilmişdirsə, işçinin tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanma bilər (AR ƏM-nin 140-cı maddəsinin altıncı hissəsi).

Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı hesablanarkən əməyin ödənilməsinin qüvvədə olan sisteminə daxil olmayan birdəfəlik ödənişlər istisna edilməklə, bu Məcələnin 154-cü maddəsinin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş əmək haqqı anlayışına daxil olan bütün növ ödəmələr nəzərə alınır.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş siyahısı, habelə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı⁴ tərəfindən müəyyən edilir.

AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası təsdiq edilmişdir. Həmin qərara əsasən məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən **nəzərə alınan ödənişlər** aşağıdakılardır:

- faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2002-ci il 24 avqust tarixli 774 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılması»

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

nın növləri və qaydaları haqqında Əsasnamə»də nəzərdə tutulan kollektiv və fərdi mükafatlar;

- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli işə, peşələrin «vəzifələrin» əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada, qulluq stajına, xidmət illərinə, ixtisas dərəcəsinə, hakimiyyət səlahiyyətlərinin icrasına, xüsusi rütbə maaşına (əlavəsinə) görə və s. və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı.
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar;
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli işə, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada görə və s.);
- uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;
- səhra, susuz və yüksək dağlıq yerlərdə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər;
- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;
- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə görə ödənilmə;
- işçinin təqsiri olmadan zay (yararsız) sayılan məhsulun istehsalına, boş dayanma, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində fasilələrə və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;
- qanunvericilikdə işçilərin iş yerlərinin və orta əmək haqqının saxlanıldığı, əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilməsi və əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanıldığı hallarda;
- məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi;
- əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti dövründə saxlanılan orta əmək haqqı;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;
- qəzet, jurnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat qonorarı fondlarından verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonorarları və quruluş haqqı;

nəzərə alınmayan ödənişlər;

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram günləri, anadan olan günlər ilə bağlı və digər analoji hallarda verilən həvəsləndirici ödənişlər (mükafatlar da daxil olmaqla);
- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;
- əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi;
- maddi yardım şəklində verilən müxtəlif növ ödənişlər;
- ezamiyyət ilə bağlı verilən ödəmələr, çöl xərcləri, daimi işi yolda olan, yaxud gediş-gəliş və ya gəzəri xarakter daşıyan işçilərə ödənilən əlavələr, bilavasitə tikintidə çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növbə metodu ilə yerinə yetirilməsinə görə əlavələr;
- ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərin, yanacaq, nəqliyyatda gediş biletlərinin dəyəri və ya onların kompensasiyası;
- işçilərə verilən iş paltarlarının, iş ayaqqabılarının və başqa fərdi mühafizə vasitələrinin, sabunun, başqa yuyucu vasitələrin, südün və müalicə-profilaktika qidalарının dəyəri;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda pulsuz qidaların dəyəri (pulsuz kollektiv yeməklər, müəssisənin mənfəətinin hesabına işçilərə pulsuz və ya güzəştli şərtlərlə ve-

rilən yeməklər);

- sanatoriya-kurort müalicəsinə və istirahət evlərinə yollayışların dəyəri;
- başqa əraziyə işə keçirildikdə və yaxud köçdükdə mənzil kirayəsi və əmlakın daşınması üzrə xərclərin ödənilməsi;
- istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş işçilərə müəssisə və təşkilatlar tərəfindən ödənilən təqaüdlər;
- yarış, baxış və müsabiqə qaliblərinə verilən pul mükafatları;
- gənc mütəxəssislərə ali və yaxud orta ixtisas təhsil müəssisəsini qurtardıqdan sonra verilən məzuniyyət zamanı müəssisələr, idarələr, təşkilatların hesabına ödənilən müavinətlər;
- mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası isə aşağıdakı kimidir:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 139-cu maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulan məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı aşağıdakı qaydada əmsallaşdırılır:

$$\text{Orta aylıq əmək haqqı} = \frac{(\Theta H 1 \times \Theta 1 + \Theta H 2 \times \Theta 2 + \dots)}{H}$$

Burada $\Theta H 1$, $\Theta H 2 \dots$ – tarif (vəzifə) maaşlarının sonuncu kütləvi artımından əvvəlki ayrı-ayrı artım dövrlərində işçinin əmək haqqının cəmi;

ΘH – tarif (vəzifə) maaşlarının sonuncu kütləvi artımından sonrakı aylar üzrə işçinin əmək haqqının cəmi;

$\Theta 1$, $\Theta 2 \dots$ - son kütləvi artımdan sonra tarif (vəzifə) maaşının əvvəlki kütləvi artım dövrlərində tarif (vəzifə) maaşlarına olan nisbətindən alınan təshih əmsalları;

H – məzuniyyət haqqı hesablanarkən ayların sayı.

Qanunvericilikdə müəyyən olunmuş tarif (vəzifə) maaşları büdcədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda kütləvi şəkildə aparıldıqda və ya təsərrüfat hesablı müəssisələrdə kollektiv müqavilənin şərtlərinə əsasən tarif (vəzifə) maaşları kütləvi şəkildə artırıldıqda orta əmək haqqının əmsallaşdırılması hazırkı qaydaya əsasən həmin müəssisə, idarə və təşkilatlarda müstəqil surətdə aparılır.

Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı onun hansı iş ili üçün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən müəyyən edilir.

12 təqvim ayından az işləyib məzuniyyətə çıxan işçinin orta aylıq əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.

Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə orta aylıq əmək haqqının məbləği tapılır və alınan məbləği ayın təqvim günlərinin orta illik miqdarına – 30,4-ə bölmək yolu ilə bir günlük əmək haqqının məbləği müəyyən edilir. Bu qayda ilə müəyyən edilmiş bir günlük əmək haqqının məbləği məzuniyyətin müddətinin təqvim günlərinin sayına vurulur (AR ƏM-in 140-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən işçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilir.

Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir.

İşçi AR ƏM-nin 143-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallarda məzuniyyətdən istifadə etmək istəmədikdə, ona AR ƏM-nin 144-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilir.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündək hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir (AR ƏM –nin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən AR ƏM-in 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir (AR ƏM-nin 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Məsələn, işçi əlavə məzuniyyət hüququ verən işə 2003-cü il 3 fevral tarixində qəbul olunub. 2003-cü il sentyabrında o, işdən azad olunub. Bu halda ona pul kompensasiyası yalnız əsas məzuniyyətlərə görə verilir.

10.4. Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyəti

AR ƏM ilə müəyyən edilən məzuniyyət növlərindən biri də işçilərə elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən ödənişli yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləridir.

AR ƏM-in 122-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yaradıcılıq məzuniyyəti, əsasən, iki əsasla görə verilir. Bunlardan biri müvafiq elmi dərəcə almaq üçün aspiranturada və ya doktoranturada təhsilini davam etdirən və dissertasiya işlərini tamamlamaq üçün – işçilərə, ikincisi isə dərsləklər və dərs vəsaiti yazmaq üçün – müəllifə (müəlliflərə) verilir.

Təsərrüfat və ya elmi müəssisələr ilə əmək münasibətində olmaqla yanaşı aspiranturada və ya doktoranturada təhsilini davam etdirən aspirantın və ya doktorantın hər tədris ili ərzində iş yerindən 30 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət almaq hüququ vardır.

İstehsalatdan ayrılmadan aspiranturanın sonuncu kursunda oxuyan aspiranta, elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün yazmış olduğu dissertasiya işini tamamlamaq üçün iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün isə doktoranta dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir.

AR ƏM-in 122-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti⁵ orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

Yaradıcılıq məzuniyyəti hüququna yuxarıda qeyd edildiyi kimi həm də dərsləklər və ya dərs vəsaiti yazmaqla məşğul olan işçilərin də Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin və ya müvafiq elmi və elmi tədqiqat müəssisələrinin elmi şurasının qərarına və arayışına görə üç ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir.

Yaradıcılıq məzuniyyəti almış işçi bu məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra həmin məzuniyyət dövründə görmüş olduğu iş barəsində müvafiq hesabat təqdim etməlidir.

İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə aşağıdakı ödənişli təhsil məzuniyyətləri verilir:

a) müvafiq tədris mövsümi sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək üçün;

b) dövlət imtahanlarını vermək üçün;

c) diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün;

Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə AR ƏM-nin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir (AR ƏM-in 123-cü maddəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi təhsil məzuniyyətlərinin müddətlərini də müəyyən etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 124-cü maddəsinə əsasən ali məktəblərin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü qalan kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Orta ixtisas məktəblərinin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 10 təqvim günü, qalan kurslarda 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Ali məktəblərin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri,

⁵ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi həyata keçirir.

yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslarda 40 təqvim günü, orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Ali və orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali məktəblərin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin beşinci hissəsi).

Peşə məktəblərində, peşə litseylərində istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin altıncı hissəsi).

Orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üçün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

AR ƏM-in 124-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dövrlərdə, təhsil müəssisələrinin verdiyi arayış əsasında istifadə oluna bilər.

10.5. Sosial məzuniyyətlər

Məzuniyyətlərin növlərindən biri də sosial məzuniyyətlərdir. Əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün qadınlar heç bir istisna olmadan hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət növündən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi üçün əmək müqaviləsinin müddətsiz və ya müddətli bağlanması, istehsal etdiyi məhsulun, gördüyü işin, göstərdiyi xidmətin daimi və ya mövsümi xarakter daşması və ya qadının natamam iş vaxtı ilə işləməsi heç bir əhəmiyyət daşımır. İşləyən qadınlara, hamiləlik və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət verilməsi üçün onun ümumi, fasiləsiz və xüsusi ixtisas (pedoqoji, tibbi və s.) üzrə müəyyən müddət ərzində əmək stajının olması, yaxud əmək münasibəti olduğu müəssisədə müəyyən müddət işləməsi lazım gəlmir.

İşgötürənin hamilə qadına nığahda olmamasına görə onu hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə buraxmamağa və ona müəyyən edilmiş müddət ərzində müavinət verməməyə hüququ yoxdur.

Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət ona müəyyən olunmuş qaydada təqdim edilmiş xəstəlik vərəqələrinə əsasən verilir.

AR ƏM-nin 125-ci maddəsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi, onun müddətləri, doğuşun normal və çətin olması, habelə iki və daha çox uşağın doğuşu, qadının iqtisadiyyatın hansı sahəsində işləməsi ilə əlaqələndirilir.

AR ƏM-nin 125-ci maddəsinin birinci hissəsi ilə kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlar istisna olmaqla, iqtisadiyyatın qalan sahələrində işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddətləri eyni qaydada müəyyən edilmişdir.

Kənd təsərrüfatı istehsalı sahələri istisna olmaqla iqtisadiyyatın qalan sahələrində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət 126 təqvim günü müddətində müəyyən edilmişdir. Bu müddət iki hissədən ibarət olub doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonrakı dövrləri əhatə edir. AR ƏM-in 125-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, hamiləlik dövrü üçün verilən ödənişli məzuniyyətin müddəti bütün hallarda 70 təqvim günüdür. Doğuşdan sonrakı dövr üçün verilən məzuniyyətin müddəti isə 56 təqvim günüdür. Doğuşdan sonrakı müəyyən edilən 56 təqvim gününün müddəti doğuşun normal prosesi üçün müəyyən edilmişdir. Doğuş çətin olduqda və yaxud qadın iki və çox uşaq doğduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyətin müddəti 56 təqvim günündən 70 təqvim gününədək uzadılır, qadına hamiləliyə və doğuşa görə cəmi 140 (70+70) təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi və onun müddətlərinin müəyyən edilməsi AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə tənzimlənir.

İqtisadiyyatın digər sahələrində çalışan qadınlara nisbətən kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə verilən ödənişli məzuniyyətin müddətləri daha çox müəyyən edilmişdir. Bu isə kənd təsərrüfatı istehsalında istehsal işlərinin qadın əməyi tətbiq edilən sahələrdən nisbətən çətin olması və bu sahələrdə qadınların daha çox cəlb edilməsi ilə əlaqədardır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi burada qadınların kənd təsərrüfatı istehsalının hansı sahələrində, eləcə də hansı peşə və vəzifələrdə işləməsinə fərq qoymur. Təcrübədə yarana biləcək mübahisələrin qarşısının alınması məqsədilə hamiləliyə və doğuşa görə uzadılmış ödənişli məzuniyyətə buraxılmasına hüquq verən kənd təsərrüfatı istehsalatlarının dəqiq siyahısı «Məcburi dövlət sığorta ödəmələrinin hesablanması və ödənilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin (bundan sonra əsasnamə qeyd ediləcəkdir) 65-ci bəndində verilmişdir.

Kənd təsərrüfatı istehsalının taxılçılıq, pambıqçılıq, üzümçülük, tütünçülük, çayçılıq, tərəvəzçilik, bağçılıq, südçülük, donuzçuluq, qoyunçuluq, quşçuluq, atçılıq, malçılıq, arıçılıq, xəzlik heyvan və dovşanların dəyişdirilməsi və bağçılıq sahəsində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər iqtisadiyyatın digər sahələrində çalışan qadınlara nisbətən daha artıq müddətə verilir.

AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə görə ödənişli məzuniyyət bütün hallarda 70 təqvim günü müddətində verilir. İstinad edilən maddənin birinci hissəsi ilə ikinci hissəsi arasında olan fərqlərdən biri də kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara doğuşun normal və ya çətin olması, yaxud qadının iki və daha artıq uşaq doğması ilə əlaqədar bu məzuniyyətin müddətlərinin daha uzun olmasıdır. Belə ki, kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara normal doğuşda doğuşdan sonra 70 təqvim günü (cəmi $70+70=140$ təqvim günü), doğuş çətin oduqda doğuşdan sonra 86 təqvim günü (cəmi $70+86=156$ təqvim günü), iki və daha çox uşaq doğulduqda 110 təqvim günü (cəmi $70+110=180$ təqvim günü) ödənişli məzuniyyət verilir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 182-ci maddəsi ilə uşaqları bilavasitə doğum evindən övladlığa götürən qadınlara uşağın övladlığa götürüldüyü gündən başlayaraq, uşağın doğulmasından əlli altı gün keçənədək, həmin dövr üçün dövlət sosial sığortası üzrə müavinətlər ödənilməklə məzuniyyət verilirdi. Həmin qadınların həm də uşaq bir yaş yarımına çatanaqədər ona qulluq etmək üçün əmək haqqı ödənilmədən əlavə məzuniyyət və on iki yaşına çatmamış iki və daha çox uşağı olan işləyən qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən istifadə etmək hüquqları var idi.

Övladlığa götürmə elə bir hüquqi normadır ki, onun nəticəsində övladlığa götürülən uşaq, övladlığa götürən və onun qohumları barəsində valideynlər və uşaqlar üçün qanunla müəyyən edilmiş eyni hüquq və vəzifələrə malik olur.

AR ƏM-nin 126-cı maddəsində uşağı «övladlığa götürən» qanunla müəyyən edilmiş şərtlərə və qaydalara müvafiq olaraq övladlığa götürülməni hüquqi cəhətdən rəsmiləşdirilmiş qadın başa düşülür. Bu maddədə uşağı övladlığa götürmədən böyüdən qadın qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uşağı on dörd yaşı tamam olanadək qəyyumluğa və on dörd yaşından on səkkiz yaşınadək yetkinlik yaşına çatmayan uşağı himayəçiliyə götürən qadın və habelə uşağın anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum olduqda, valideynlik hüquqları məhdudlaşdırıldıqda uşağın anası fəaliyyət qabiliyyəti olmayan hesab edildikdə, xəstəliyi ilə əlaqədar uzun müddət uşaqla birlikdə yaşamadıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər üzrlü səbəblərə görə uşağı faktiki olaraq tərbiyə edib böyüdən qadın başa düşülməlidir.

Uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadın doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətindən, o zaman istifadə edə bilər ki, ya uşaq 2 aylıq yaş həddinə çatanaqədər övladlığa götürülmüş olsun və ya övladlığa götürülmədən körpəni iki aylıq yaş həddinə çatanaqədər faktiki olaraq tərbiyə etməyə və böyütməyə başlamış olsun.

Əgər uşaq doğulduğu vaxtdan iki ay sonra övladlığa götürülsə və ya övladlığa götürülmədən başqa qadın tərəfindən tərbiyə olunub, böyüdülsə bu qadının qanunla müəyyən

edilmiş şərtlərə müvafiq olaraq yalnız uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən istifadə etmək hüququ olur.

Uşaqı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar bu Məcəllənin 127-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətdən uşağın üç yaşı tam olanadək tam və ya hissə-hissə ilə istifadə edə bilər.

Övladlığa uşaq götürmüş qadının ödənişli məzuniyyətdən istifadə etməsi üçün doğma və ya övladlığa götürmüş uşağının olub-olmaması heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

Uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərindən biri, yaxud ailənin başqa uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququna malikdirlər.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə qismən ödənilən məzuniyyət hüququna həm də istehsalatdan ayrılmaqla ali və orta ixtisas müəssisələrində, magistraturada, aspiranturada, klinik ordinanturada və texniki peşə məktəblərində ixtisas artırma, yeni ixtisasa yiyələnmə, kadr hazırlığı məktəblərində və kurslarında təhsil alan qadınlar da malikdir.

AR ƏM-in 127-ci maddəsinin mətnindən aydın görünür ki, uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli məzuniyyət bilavasitə uşağa qulluq edən və əmək müqaviləsi ilə işləyən ataya, yaxud ailənin başqa üzvlərindən birinə də verilə bilər.

«Ailənin başqa üzvü» dedikdə uşaqla bir ailədə, eyni yaşayış sahəsində (mənzildə, evdə) yaşayan və ailə təsərrüfatı birgə idarə edilən, əmək müqaviləsi ilə işləyən yetkinlik yaşına çatmış sağlam şəxslər (ana, ata, baba, nənə, xala, dayı, bibi, əmi və onların övladları) və həm də valideynlərinin (valideynin) uşaqla yaşadığı evə çox yaxın məsafədə yerləşən yaşayış binasında yaşayan, əmək müqaviləsi ilə işləyən, yetkinlik yaşına çatmış yaxın qohumlar başa düşülməlidir.

AR ƏM-in 127-ci maddəsi qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququndan istifadə etməyi uşağa bilavasitə qulluq edən, əmək müqaviləsi ilə işləyən valideynlərdən birinə, yaxud ailənin başqa üzvünə versə də, təcrübədə əksər hallarda bu məzuniyyətdən uşağın doğma anası istifadə edir.

Ümumi qaydaya görə əmək müqaviləsi ilə işləyən qadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddəti qurtardıqdan sonra o, ya işə çıxaraq əmək fəaliyyətini davam etdirməli, ya da işəgötürənə uşağına qulluq etməsi üçün ona qismən ödənişli məzuniyyət verilməsi ərizəsi ilə müraciət etməlidir.

Qadının işəgötürənə təqdim etdiyi ərizə uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdən tam və ya onun bir hissəsindən (konkret tarix göstərməklə) istifadə etmək arzusunda olduğunu göstərməlidir, qadın ərizəsinə uşağın doğum şəhadətnaməsinin surətini də əlavə etməlidir. İşəgötürən bu işçi qadının xahişini təmin edərək ona ərizədə göstərilən müddət (uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtdan çox olmamaq şərti ilə) ərzində qismən ödənilən sosial məzuniyyət verilməsi barədə əmr verməlidir. Həmin məzuniyyət ananın hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin başa çatdığı vaxtın sonrakı günündən verilir.

Əgər qadın uşağa qulluq etməklə əlaqədar olduğu qismən ödənişli məzuniyyətdən imtina edərək işə çıxmaq istəyərsə, bu barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. Bu məzuniyyətin ləğv edilməsi, işçi qadının işə başlaması üçün işəgötürən əmr verməlidir. Təcrübədə çox zaman uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtdək ona qulluq etməyə görə qadına qismən ödənişli məzuniyyət verildikdə onun iş yerinə, vəzifəsinə, peşəsinə müddətli əmək müqaviləsi ilə başqa işçi qəbul edilir. Qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olan qadın yenidən işə qayıtmaq istədikdə onun iş yerinə qəbul edilmiş işçi işdən azad edilməlidir. Buna görə də bəzi hallarda işəgötürən qismən ödənişli məzuniyyətdə olan və işə qayıtmaq istəyən qadını işə qayıtmasına etiraz edir. Belə halda qismən ödənişli məzuniyyətdə olan işçi qadın məhkəməyə müraciət edə bilər.

Uşaq üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyət, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işçinin həm ümumi əmək stajına, həm də ixtisas üzrə əmək stajına daxil edilir.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyətin müddətləri əmək məzuniyyəti hüququ verən əmək stajına daxil edilmir (AR ƏM-in

132-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddətində uşağa qulluq edən şəxs (valideynlərdən birinin və ya digər ailə üzvlərinin) iş yeri, vəzifəsi və peşəsi saxlanılır.

Qadın qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olduğu dövrdə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Burada istisna edilən bir hal müəssisələrin ləğv edilməsidir. Əgər üç yaşnadək uşağa qulluq etməyə görə qadına verilmiş qismən ödənişli sosial məzuniyyət dövründə müəssisə ləğv edilərsə, işdən azad olunan qadına uşağa qulluq edilməsinə görə müavinət rəsmiləşdirilmiş müddət üçün verilir.

10.6 Ödənişsiz məzuniyyətlər

Məzuniyyətlərin növlərindən biri də ödənişsiz məzuniyyətlərdir. AR ƏM-də əmək məzuniyyətinin leqal tərifi verildiyi halda (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin birinci hissəsi) ödənişsiz məzuniyyətlərin leqal anlayışı verilməmişdir. Hesab edirik ki, AR ƏM-də bu növ məzuniyyətin anlayışının verilməsi daha yaxşı olardı. Əmək məzuniyyətinin anlayışı əsasında formal məntiq qaydalarından istifadə etməklə növ əlamətləri üzrə ödənişsiz məzuniyyətlərin tərifini verməyə cəhd göstərək. Burada növ əlamətləri bütün məzuniyyətlər üçün ümumi olacaqdır. Buraya işdən azad olunma əlaməti aiddir. Ödənişsiz məzuniyyətin növ etibarı ilə fərqi isə əmək haqqının saxlanılmaması (ödənilməməsi) ilə bağlıdır. Beləliklə, ödənişsiz məzuniyyət –işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla, lakin əmək haqqı ödənilmədən əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən azad olunduğu vaxtdır.

AR ƏM-nin 129-cu maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər (AR ƏM-in 129-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək hüququnda ödənişsiz məzuniyyətlərin təsnifləşdirilməsinə gəlincə, onların ən mühümü kimi göstərmək lazımdır ki, əmək hüquq elmində nəzərdən keçirilən məzuniyyətlər işəgötürənin müvafiq məsələni həll etmə azadlığından asılı olaraq iki qrupa ayrılır:

1. işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən verilən ödənişsiz məzuniyyətlər;
2. işəgötürənin işçinin xahişi ilə məcburi qaydada verdiyi ödənişsiz məzuniyyətlər;

Yuxarıda göstərilən təsnifata elmi və elmi-kütləvi ədəbiyyatda müxtəlif modifikasiyalarda rast gəlinir. Məsələn, O.S.Xoxryakova göstərir ki, ödənişsiz məzuniyyətlər işəgötürənin işçinin ərizəsi üzrə verməli olduğu məzuniyyətlərə və işəgötürənin mülahizəsinə görə verilən məzuniyyətlərə ayrılır. Sonuncu halda işəgötürən işçiyə belə məzuniyyəti verməkdən imtina etmək hüququna malikdir.⁶ Bu təsnifatda belə bir fikir müəyyən şübhələr doğurur ki, ödənişsiz məzuniyyətlərin bir hissəsi işəgötürənin mülahizəsinə görə verilir.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində «mülahizə» anlayışı «fikir», «rəy», «nöqtəyi-nəzər» anlayışları vasitəsilə açıqlanır.⁷ Bu anlayışların hər biri birtərəfli hərəkəti ifadə edir. Bu qrup ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi proseduru isə ikitərəfli hərəkəti ifadə edir: bir tərəfdən, işçi ona belə məzuniyyətin verilməsi xahişi ilə ərizə verir, digər tərəfdən isə işəgötürən ya razılıq verərək məzuniyyət verir, ya da belə məzuniyyəti verməkdən imtina edir. Forma barədə mübahisə açmaq mümkün olsa da, O.S.Xoxryakovanın təsnifatın məzmunu haqqında ideyasının özü etiraz doğurmur. Lakin hüquq ədəbiyyatında məhz məzmun meyarlarına görə razılaşmağın mümkün olmadığı təsnifatlara da rast gəlinir.

Y.N.Korşunov ödənişsiz məzuniyyətləri ailə vəziyyətinə görə və digər üzrlü səbəblərə görə verilən məzuniyyətlərə və əlavə ödənişsiz məzuniyyətlərə ayırır.⁸ Lakin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi belə məzuniyyətləri nəzərdə tutmur.

AR ƏM-in 128-ci maddəsinə əsasən qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək, təhsil almaq, yaradıcı elmi işlə

⁶ Хохрякова О.С. Комментарий к законодательству об отпусках. М., 1994, с. 63

⁷ Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. II cild. Bakı: Çıraq, 1999, s. 286

⁸ Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. М., 1997, с. 111-114.

məşğul olmaq üçün, habelə yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə görə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda işçinin ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

Göstərilənlərdən başqa, müəssisənin kollektiv müqaviləsində və əmək müqaviləsində işçilərə ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi üçün əsas ola biləcək digər hallar da nəzərdə tutula bilər. Əmək məzuniyyətindən fərqli olaraq ödənişsiz məzuniyyət hüququnundan istifadə edilməsi üçün işçinin həmin müəssisədə müəyyən müddət işləməsi və ya müvafiq müddətdə əmək stajına malik olması tələb olunmur. Ödənişsiz məzuniyyət dövründə işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılır. Bu dövr onların həm ümumi, həm də ixtisas üzrə əmək stajına daxil edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən ödənişsiz məzuniyyətlərin üç növü fərqləndirilir:

- birincisi, işçinin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığına əsasən verilən ödənişsiz məzuniyyətlər;

- ikincisi, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda verilən ödənişsiz məzuniyyətlər:

-üçüncüsü, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən verilən ödənişsiz məzuniyyətlər.

İşçilərin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər iki hissəyə ayrılır. Birinci hissədə ödənişsiz məzuniyyətlərin səbəbləri və müddətləri AR ƏM-si ilə müəyyən edilir. İkinci hissədə ödənişsiz məzuniyyətlərin şərtləri və müddətləri kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilir. AR ƏM-in 130-cu maddəsinə əsasən işçilərin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyət verilir:

a) həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa bilavasitə qulluq edən digər üzvünə – uşaq dörd yaşına çatanadək;

b) arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə – 14 təqvim gününədək;

c) 16 yaşnadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara – 14 təqvim gününədək;

ç) əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə –

bir təqvim ayınadək;

d) müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə – 14 təqvim gününədək;

e) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət almış işçilərə – 14 təqvim gününədək;

ə) qazanılmış immun çatışmazlığı sindromu (AİDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immun çatışmazlığı virusu (HİV) ilə yoluxmuş uşaq böyüdən, həmçinin 16 yaşnadək əlil uşağı olan valideynlərə – 14 təqvim gününədək;

f) doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə – 1 təqvim ayınadək;

g) ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə – 14 təqvim günü, orta ixtisas təhsili müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə – 7 təqvim günü;

ğ) ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə – 14 təqvim gününədək;

h) ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə – səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək;

Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizədə müvafiq seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi günədək ərizəsində göstərilən müddət üçün ödənişsiz məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 130-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçiyə bu maddədə göstərilən ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi işəgötürənin hüququ deyil, vəzifəsidir. İşçi AR ƏM-in 130-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyət hüququna malikdirsə və bu hüquqdan natura formasında istifadə etmək arzusundadırsa, işəgötürən onun xahişini təmin etməyə borcludur, yəni həmin ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsindən imtina edə bilməz və belə imtina yolverilməzdir. Kollektiv müqavilədə bu və ya

digər səbəblərə görə ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, işəgötürən işçinin xahişi ilə kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə müəyyən edilmiş müddətdə ödənişsiz məzuniyyət verməlidir. Başqa sözlə, desək, bu işəgötürənin vəzifəsidir. Əgər kollektiv müqavilədə səbəbi göstərilən ödənişsiz məzuniyyətin müddəti nəzərdə tutulmamışdırsa, bu məzuniyyətin müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərə müvafiq olaraq işçi ödənişsiz məzuniyyət hüququndan istifadə etmək arzusunda olarsa, işəgötürən tərəfindən işçiyə ödənişsiz məzuniyyət verilməlidir.

Yuxarıda göstərilənləri ümumiləşdirərək hesab edirik ki, qanunvericilikdəki boşluğu doldurmaq üçün AR ƏM-nə müvafiq əlavə və dəyişikliklər edilməlidir.