

Fərdi Əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Birinci fəsil

ÜMUMİ MÜDDƏALAR

Maddə 1. Qanunun təyinatı

1. Bu Qanun mülkiyyət formasından, təsərrüfatçılıq və ya təşkilati-hüquq tabeçiliyindən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi əsasında yaradılmış və fəaliyyət göstərən müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda (bundan sonra “müəssisələr” adlandırılır) vətəndaşların fərdi qaydada işəgötürənlə əmək münasibətlərinə girməsi və ya xitam edilməsi, bu münasibətlərin şərtlərinin dəyişdirilməsi qaydalarını tənzim edir.

2. Qanunda İnsan hüquqlarının ümumi bəyannaməsinə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyalarına və Azərbaycan Respublikasının müvafiq beynəlxalq müqavilələrinə uyğun olaraq fərdi əmək müqavilələri üzrə işçilərin, işəgötürənlərin, dövlət və onun orqanlarının hüquqları, vəzifələri və məsuliyyəti təsbit edilir.

Maddə 2. Əsas anlayışlar

Bu Qanunda istifadə olunan əsas anlayışlar aşağıdakılardır:

Müəssisə — mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaradılan və fəaliyyət göstərən, işçilər tərəfindən haqqı ödənilməklə peşəsi, sənəti, ixtisası üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyənləşdirilmiş işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirildiyi, əsas məqsədi məhsul istehsal etməklə (xidmətlər göstərməklə) mənfəət əldə edən hüquqi şəxs statusuna malik müstəqil təsərrüfat subyekti.

İdarə, təşkilat — hüquqi şəxs statusuna malik olan, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada yaradılan və fəaliyyət göstərən, əsas məqsədi mənfəət əldə etmək olmayan dövlət orqanları, ictimai birliklər, həmkarlar ittifaqları, siyasi partiyalar, dini qurumlar və digər təsisatlar.

İş yeri — işçinin haqqı ödənilməklə peşəsi, sənəti, ixtisası üzrə fərdi əmək müqaviləsi ilə müəyyənləşdirilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer.

İşçi — fərdi əmək müqaviləsi ilə müvafiq sənət, peşə, ixtisas üzrə mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs.

İşəgötürən — təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə işçilərlə fərdi əmək müqaviləsini bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun müvəkkil etdiyi müəssisə rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, eləcə də qanunvericiliklə qadağan olunmayan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs.

İşçilərin nümayəndəli orqanı — əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işçilərin könüllü birləşib yaratdıqları, nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən həmkarlıq ittifaqları təşkilatları (birlikləri).

İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanı — sahibkarlıq fəaliyyətləri ilə əlaqədar sosial-iqtisadi hüquqlarını, mülkiyyət, istehsal və əmək münasibətləri ilə bağlı mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işəgötürənlərin könüllü birləşib yaratdıqları, nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən ittifaqlar, birliklər.

Fərdi əmək müqaviləsi (kontraktı) — işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilə (bundan sonra “fərdi əmək müqaviləsi” adlandırılır).

Əmək funksiyası — fərdi əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan, bir və ya bir neçə vəzifə,

ixtisas, yaxud peşə üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətin məcmusu. Əmək funksiyasının həcmi qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilmiş Vahid tarif-ixtisas sorğu kitabçasına uyğun olaraq fərdi əmək müqavilələri ilə tənzim edilir.

Əmək şəraiti — əmək funksiyasının yerinə yetirilməsinin səmərəliliyini təmin etmək üçün fərdi və kollektiv müqavilələrdə (kollektiv sazişlərdə) nəzərdə tutulan, eləcə də qanunvericiliklə müəyyənləşdirilmiş şərtlərin — əməyə görə haqq və onun ödənilməsi, iş yeri, iş vaxtı, istirahət vaxtı, işçinin sığortası, başqa sosial amillərin, habelə əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik, istehsal sanitariyası (gigiyenası) və digər istehsal və qeyri-istehsal amillərin məcmusu.

M a d d ə 3 . Fərdi əmək müqavilələrini tənzimləyən normativ hüquqi aktlar

1. Fərdi əmək müqavilələrini tənzimləyən normativ-hüquqi aktlar:

Bu Qanundan;

Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsindən;

“Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunundan;

“Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunundan;

“Məzuniyyətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunundan;

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Əmək qanunvericiliyinə dair verdiyi fərmanlarından;

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin bu Qanuna uyğun olaraq qəbul etdiyi qərarlarından;

Naxçıvan Muxtar Respublikasının qanunvericilik və icra hakimiyyəti orqanlarının bu Qanuna uyğun olaraq qəbul edilən normativ-hüquqi aktlarından;

Səlahiyyəti dairəsində bu Qanunun tətbiqi barədə respublikanın əmək və sosial məsələlər üzrə icra hakimiyyəti orqanının qəbul etdiyi normativ-hüquqi aktlarından ibarətdir.

2. Əmək və sosial məsələlər üzrə Azərbaycan Respublikasının müvafiq beynəlxalq müqavilələri ilə müəyyən edilmiş qaydalar bu Qanunda nəzərdə tutulandırsa, beynəlxalq müqavilələrin qaydaları tətbiq olunur.

M a d d ə 4 . Bu Qanunun tətbiq edildiyi iş yerləri

1. Bu Qanun, onun 5-ci maddəsində sadalanan şəxslərdən, işlərdən başqa, mülkiyyət və ya təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasında dövlət qeydiyyatına alınmış, Azərbaycan Respublikasının ərazisində, həmçinin onun hüdudlarından kənar da fəaliyyət göstərən bütün müəssisələrdə tətbiq edilir.

2. Bu Qanun, müəssisənin xammalı (materialı), istehsal vasitələri ilə evində əmək funksiyalarını yerinə yetirən şəxslərə də aid edilir.

3. Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağlanmış müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu Qanun müvafiq xarici dövlətlər, onların vətəndaşları və hüquqi şəxsləri, beynəlxalq təşkilatlar, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslər tərəfindən Azərbaycan Respublikasında təsis edilən və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada fəaliyyət göstərən iş yerlərində tətbiq edilir.

4. Dövlət qulluqçularına bu Qanun, dövlət qulluğu haqqında qanunvericiliyin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla şamil edilir.

M a d d ə 5 . Bu Qanunun şamil edilmədiyi şəxslər və işlər

Aşağıdakı şəxslərə və işlərə bu Qanun şamil edilmir:

hərbi qulluqçulara;

hakimlərə;

vəkillərə;

prokurorlara, onların müavinlərinə və köməkçilərinə, müstəntiqlərə;

qanunvericilik və yerli özünüidarə orqanlara seçilməsi ilə əlaqədar əmək haqqı ödənilən

vəzifədə (işdə) işləməyən şəxslərə;

mülki-hüquqi müqavilələr (podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik) üzrə yerinə yetirilən işlərə.

M a d d ə 6 . Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi

1. İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatlarının minimum səviyyəsi bu Qanunun 3-cü maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktları ilə təmin edilir.

2. Əmək münasibətləri fərdi əmək müqaviləsinin bağlanması ilə yaranır.

3. Kollektiv müqavilələrdə (kollektiv sazişlərdə), habelə fərdi əmək müqavilələrində qanunvericilikdə nəzərdə tutulandan əlavə əmək, sosial-iqtisadi, maddi-məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraiti nəzərdə tutula bilər. Fərdi əmək müqavilələrinə işçilərin vəziyyətini qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən pisləşdirən şərtlərin daxil edilməsi qadağandır. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi ziyan işəgötürənlər tərəfindən qeyd-şərtsiz tam məbləğdə ödənilir.

4. Qanunvericilikdə, yaxud fərdi əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilədə (kollektiv sazişdə) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu müqavilənin (kollektiv sazişlərin) şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

M a d d ə 7 . Əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi zamanı ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi

1. Əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi zamanı vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, dininə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, əqidəsinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, əməyinin nəticələri, professional səriştəsi ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkilərə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

2. Qadınlara, əlillərə, yetkinlik yaşına çatmayanlara və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

3. Əmək münasibətləri prosesində hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına və ya sair ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçi məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 8 . Məcburi əməyin qadağan edilməsi

1. Məcburi əmək, yəni hər hansı zor işlədilərək, cəza hədəsi ilə, o cümlədən əmək intizamını möhkəmləndirmək vasitəsi kimi müvafiq hədə-qorxu ilə işin yerinə yetirilməsinə məcbur etmək qadağandır. İşçini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edilir.

2. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən məcburi əməyə yol verilir.

M a d d ə 9 . İşçinin əsas hüquqları və vəzifələri

1. Əmək münasibətləri sahəsində işçilərin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək növü və iş yeri seçərək fərdi əmək müqaviləsi bağlamaq;

səhhətinin və ya əməyinin təhlükəsizliyini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq;

əmək funksiyasına uyğun olaraq işgüzar keyfiyyətlərinə, əməyinin nəticələrinə, professional səriştəsinə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayaraq əməyinin ödənilməsi;

qanunvericiliklə müəyyən olunmuş normadan çox olmayan iş vaxtında çalışmaq;
qanunvericiliklə müəyyən olunmuş müvafiq peşələr, sahələr üzrə iş yerlərində qısaltılmış iş günü;

qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günləri;

hər il qanunvericiliklə müəyyən olunmuş müddətdən az olmayan ödənişli əmək məzuniyyətindən və müvafiq hallarda sosial məzuniyyətdən istifadə etmək;

peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;

əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsi;

həmkarlar ittifaqlarında və ya işçilərin digər nümayəndəli orqanlarında, habelə ictimai təşkilatlarda birləşmək;

əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və səriştəli hüquqi yardım almaq;

qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə pensiya təminatı və sosial müdafiə olunmaq;

işsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatı.

2. Əmək münasibətləri sahəsində işçilər aşağıdakı əsas vəzifələri yerinə yetirməlidirlər:

fərdi əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;

əmək intizamına və daxili davranış qaydalarına əməl etmək;

əmək təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;

işəgötürənə vurduğu maddi zərərə görə məsuliyyət daşımaq;

işəgötürənin kommersiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;

iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafələrini pozmaq;

əmək mübahisələri üzrə məhkəmə və digər orqanların qərarlarını yerinə yetirmək;

əmək qanunvericiliyinin tələblərini yerinə yetirmək.

M a d d ə 10 . Bu Qanunla müəyyən olunmuş müddətlərin hesablanması qaydaları

1. Bu Qanunla hüquq və vəzifələrin yaranması və xitam edilməsi ilə əlaqədar müddətlərin başlanması müəyyən edilən təqvim gününün sonrakı günündən hesablanır.

2. Həftələrlə, aylarla, illərlə hesablanan müddət həftənin, ayın, ilin sonuncu günü hesab edilir.

3. Müddətin sonuncu günü qeyri-iş gününə düşərsə, müddətin sonuncu günü ondan sonra gələn iş günü sayılır.

M a d d ə 11 . Müəssisələrdə özünüidarə ictimai orqanlarının fəaliyyəti

1. Müəssisələrdə işçilərinin nümayəndə orqanları fəaliyyət göstərə bilər.

2. Müəssisələrdə siyasi partiyaların fəaliyyətinə yol verilmir.

İ k i n c i f ə s i l

FƏRDI ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİNİN BAĞLANMASI QAYDALARI

M a d d ə 12 . Fərdi əmək müqaviləsinin tərəfləri

1. Fərdi əmək müqaviləsinin tərəfləri işəgötürənlər və işçilərdir.

2. On dörd yaşına çatmış hər bir şəxs fərdi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər.

3. Qanunda və Azərbaycan Respublikasının iştirakçı olduğu beynəlxalq müqavilələrdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər də fərdi əmək müqavilələrinin tərəfləri ola bilərlər.

M a d d ə 13 . Fərdi əmək müqaviləsinin məzmunu

1. Fərdi əmək müqaviləsinin məzmunu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Fərdi əmək müqaviləsində aşağıdakı şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:

- a) işçinin adı, soyadı, atasının adı və ünvanı;
- b) işəgötürənin adı, ünvanı;
- v) işçinin iş yeri;
- q) işçinin əmək funksiyası;
- ğ) işçinin əmək şəraiti;
- d) fərdi əmək müqaviləsinin müddəti;
- e) fərdi əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;
- j) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.

3. Bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən hər hansı biri göstərilməyən fərdi əmək müqavilələri etibarsız sayılır. Həmin şərtin (şərtlərin) fərdi əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən fərdi əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, fərdi əmək müqaviləsi bağlandığı andan etibarlı hesab olunur.

4. Fərdi əmək müqaviləsi bağlanarkən və əmək münasibətləri prosesində Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

M a d d ə 1 4 . Fərdi əmək müqaviləsinin müddəti

1. Fərdi əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya beş ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər.

2. Fərdi əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edilir.

3. Müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış fərdi əmək müqaviləsi, hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli fərdi əmək müqaviləsi ilə əvəz oluna bilməz.

4. Müddətli fərdi əmək müqaviləsi, əmək funksiyasının xarakteri, yerinə yetirilməsi şərtləri (mövsümi işlərdə, müvəqqəti iş çıxmayan işçini əvəz etdikdə) və yaxud işçinin marağı ilə əlaqədar fərdi əmək müqaviləsini müddətsiz bağlamaq mümkün olmadıqda, habelə bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda bağlanıla bilər.

M a d d ə 1 5 . Fərdi əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklər edilməsi qaydası

1. Fərdi əmək müqaviləsi bu Qanunun 13-cü maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulan, habelə tərəflərin razılaşdıqları əlavə əmək şəraiti, əmək funksiyaları və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə yazılı bağlanır.

2. 14 yaşından 15 yaşınadək yeniyetmələrlə fərdi əmək müqaviləsinin bağlanmasına, onların valideynlərindən, övladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından) birinin, yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı ilə yol verilir.

3. Fərdi əmək müqaviləsi üç nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxələri isə işəgötürəndə saxlanılır.

4. Fərdi əmək müqaviləsinə dəyişikliklərin aparılması tərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər fərdi əmək müqaviləsinə daxil edilir. Dəyişikliklərin həcmcə çoxluğu ilə əlaqədar fərdi əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda, ilkin fərdi əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilə, yaxud ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənə bilər.

M a d d ə 1 6 . Fərdi əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər

1. Fərdi əmək müqaviləsi bağlanarkən əmək kitabçası və şəxsiyyəti təsdiq edən sənəd təqdim edilməlidir.

2. İlk dəfə fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən əmək kitabçası tələb edilmir.

3. Qanunvericilikdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məcburi köçkün və ya qaçqın statusuna malik şəxslərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə, əmək kitabçası təqdim edilmədən fərdi əmək müqaviləsi bağlanıla bilər.

4. İşə qəbul olunarkən işçinin əmək funksiyasının xarakterinə müvafiq xüsusi hazırlığa və təhsilə malik olması (həkim, sürücü və s.), habelə həmin işlə (vəzifə ilə) əlaqədar təhsilində tarixi ixtisasını xarakterizə edən tələbin olması hallarında işəgötürənlə fərdi əmək müqaviləsi bağlayan şəxs təhsil barədə müvafiq sənəd təqdim etməlidir.

5. İşçinin səhhətinə və sağlamlığına mənfi təsir edən faktorlar olan əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə və bu qəbildən olan digər iş yerlərində fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibb müəssisəsinin müvafiq arayışını təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli müəssisələrin siyahısı Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir.

6. Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxslər üçün (gənclər, tək və çoxuşaqlı, habelə məktəbəqədər uşaqları tərbiyə edən valideynlər və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər şəxslər) müəyyən edilmiş kvota hesabına, ərazi məşğulluq orqanının göndərişi təqdim edildikdə əmək münasibətləri rəsmiləşdirilə bilər.

7. Qanunvericilikdə müsabiqə üzrə vəzifə tutmağın xüsusi qaydaları müəyyən edilə bilər.

8. Ayrı-ayrı növ işlərə qəbul zamanı müəssisədə qüvvədə olan daxili əmək nizamı qaydaları ilə işəgötürən əlavə sənədləri onların zəruriliyini əsaslandırmaqla tələb edə bilər. Əsaslandırma — işəgötürənlə əmək münasibətlərinə girəcək işçinin əmək funksiyasının, işin xarakterinin (vəzifənin) spesifik xüsusiyyətləri ilə (məsələn, işə qəbul zamanı maddi-məsul vəzifəyə, nəzarət-təftiş funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar işə götürülərkən axırıncı iş yerindən xasiyyətnamənin tələb olunması) şərtləndirilməlidir.

9. Əmək münasibətlərinə girən işçidən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xarakterinə uyğun gəlməyən əlavə sənədlərin tələb edilməsinə yol verilmir.

M a d d ə 17 . Fərdi əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi

1. Fərdi əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o tərəflərin imzası ilə təsdiq edilən işçinin faktiki işə başladığı gündən qüvvəyə minir.

2. İşçi yazılı fərdi əmək müqaviləsi olmadan əvvəlcədən işəgötürənin razılığı ilə faktiki işə başlamışsa, həmin andan fərdi əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda tərəflərin razılığı sənədləşdirilməlidir.

M a d d ə 18 . Sınaq müddəti

1. Fərdi əmək müqaviləsi sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti tərəflərin razılığı ilə 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir. Sınaq müddətində müəssisədə, müəyyən edilmiş mövcud əmək şərtləri və qüvvədə olan qanunvericilik işçiyə şamil edilir.

2. İşçinin iş qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi və üzürlü səbəbdən işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir.

3. İlkin sınağın müəyyən edilməsinə razılıq və onun müddəti fərdi əmək müqaviləsində öz əksini tapmalıdır, əks halda, fərdi əmək müqaviləsi ilkin sınaq müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur.

M a d d ə 19 . Sınaq müddətinin müəyyən edilmədiyi hallar

Sınaq müddəti:

on səkkiz yaşına çatmamış şəxslərlə;

təhsilini bitirdikdən sonrakı bir il ərzində məzunlarla;

müsabiqə yolu ilə;

əlillərlə;

məşğulluq orqanlarından kvota hesabına göndərilən şəxslərlə;
müəssisə daxilində başqa iş və bir müəssisədən başqasına keçirilən işçilərlə;
qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər şəxslərlə fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən müəyyən edilmir.

M a d d ə 2 0 . İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi

1. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri, digərinə üç gün əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə fərdi əmək müqaviləsini poza bilər.
2. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri fərdi əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işçi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab edildiyi andan etibarən fərdi əmək müqaviləsinə yalnız bu Qanunla müəyyən edilmiş əsaslarla xitam verilə bilər.

M a d d ə 2 1 . Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi

1. İstehsalın və əməyin təşkilindəki dəyişikliklərlə əlaqədar işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir.
2. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirməzdən əziz 2 ay əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, ona üç aylıq orta əmək haqqı məbləğində müavinət ödənilməklə fərdi əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər.
3. Müəssisədə işçilərin əksəriyyəti üçün əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər apararkən bunun hansı məqsədlə edilməsini əsaslandırmaqla işəgötürən ərazi əmək və məşğulluq orqanlarına məlumat verməlidir.
4. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar yaranan mübahisələrin həlli üçün işçi məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 2 2 . Başqa daimi işə keçirmə

İşçinin daimi olaraq başqa işə keçirilməsinə (işçinin əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə), ona başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə iş tapşırılmasına yalnız onun öz razılığı ilə yol verilir.

M a d d ə 2 3 . İşəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmə

1. İşçi, onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədilə 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.
2. İstehsalat zəruriyyətilə əlaqədar işəgötürənin təşəbbüsü ilə işçinin müvəqqəti başqa işə keçirilmə müddətinin son həddi, əməyin ödənilməsinin konkret qaydası kollektiv müqavilədə göstərilir. Kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə, bu, işəgötürənlə işçilərin nümayəndəli orqanı arasındakı məsləhətləşmədən sonra müəyyənləşdirilir.

M a d d ə 2 4 . Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası

1. Müəyyən səbəbdən bir həftədən çox müddətə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına (müavinlikdən başqa) əmək haqqında olan fərqi ödənilməsi şərti ilə tərəflərin razılığı ilə yol verilir.
2. Boş vəzifələr üzrə əmək funksiyalarının icrasına qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda yol verilə bilər.

M a d d ə 2 5 . Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə işçinin razılığı ilə əmək münasibətləri davam etdirilir. Yeni mülkiyyətçi yalnız müəssisə rəhbəri ilə (işəgötürənlə) fərdi əmək müqaviləsinə bu Qanunun 28-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "a" bəndinə əsasən xitam verə bilər.
2. Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar işçilərin kütləvi şəkildə işdən çıxarılması halları

müvafiq qanunvericiliklə tənzim edilir.

Ü ç ü n c ü f ə s i l

FƏRDİ ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİ QAYDALARI

M a d d ə 26 . Fərdi əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

1. Fərdi əmək müqaviləsinə yalnız bu Qanunla müəyyən edilmiş əsaslarla və şərtlərlə xitam verilə bilər.

2. Fərdi əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

- a) müddətli əmək müqaviləsinin müddəti bitənədək tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- b) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
- v) müddətin qurtarması;
- q) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- ğ) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
- d) fərdi əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallar.

M a d d ə 27 . Müddəti müəyyən edilməmiş fərdi əmək müqaviləsinin işçinin təşəbbüsü ilə ləğv edilməsi qaydaları

1. İşçi on beş təqvim günü qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə müddəti müəyyən edilməmiş fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini tələb etmək hüququna malikdir.

2. Ərizə verildiyi on beşinci gün bitdikdən sonra işçi işə çıxmamaq və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur.

3. Müəyyən üzürlü səbəblər olduqda (işçinin pensiyaya çıxması, təhsil müəssisəsinə daxil olması, yeni yaşayış yerinə köçməsi və s.) işçi ərizəsində göstərdiyi gün fərdi əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

4. Fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə xəbərdarlıq etmiş işçi on beş təqvim günü ərzində ərizəsini geri götürə bilər. Bu halda əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

5. İşçi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

6. "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulan hallarda işçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə işdən çıxmaq arzusunda olduqda ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmək hüququna malikdir. Bu halda işçinin təklifi təmin edilməlidir.

M a d d ə 28 . İşəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydaları

1. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə müddətindən asılı olmayaraq fərdi əmək müqaviləsi aşağıdakı hallarda ləğv edilə bilər:

- a) müəssisə ləğv edildikdə və ya yenidən təşkil olunduqda, yaxud onun mülkiyyətçisi dəyişdikdə;
- b) müəssisədə işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;
- v) ixtisası və ya peşəsi ilə bağlı olaraq işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlməməsi barədə səlahiyyətli orqan (attestasiya komissiyasının, elmi şuranın və s.) tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;
- q) işçi üzürlü səbəb olmadan öz əmək funksiyalarını və ya fərdi əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini pozduqda.

2. Müəssisənin ləğv edildiyi hallardan başqa, işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrdə, habelə məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu, eləcə də kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi vaxt ərzində, habelə bu Qanunun 33-cü maddəsində nəzərdə tutulan hallarda işəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

3. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu maddənin 1-ci hissəsində göstərilən əsaslarla fərdi əmək müqaviləsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında məsləhətləşmələr, razılaşmalar əsasında ləğv edilə bilər.

M a d d ə 29 . Müddətli fərdi əmək müqaviləsinin xitam edilməsi qaydaları

1. Müddətli fərdi əmək müqaviləsinin müddəti qurtardıqda xitam olunur. Müddətli fərdi əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtardıqda əmək münasibətləri davam etdirilərsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqavilənin xitam olunmasını tələb etmərsə, fərdi əmək müqaviləsi qeyri-müəyyən müddətə uzadılmış hesab olunur.

2. İşçinin müəyyən üzürlü səbəbdən iş yerində olmadığı dövrdə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işçinin yerinə qayıtdıqdan sonrakı bir həftə ərzində xitam verilir.

3. İşəgötürən qanunvericiliklə və ya fərdi əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə işçi müddətli fərdi əmək müqaviləsini vaxtından əvvəl xitam edə bilər.

M a d d ə 30 . Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda fərdi əmək müqaviləsinin xitamı

Tərəflərin iradəsindən asılı olmayaraq fərdi əmək müqaviləsi aşağıdakı hallarda xitam olunur:

- a) işçi hərbi və alternativ xidmətə çağırıldıqda;
- b) əvvəllər həmin işdə çalışan işçi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işinə bərpa edildikdə;
- v) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməmişsə, əmək qabiliyyətinin altı aydan çox müddətə tam və daimi itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyalarını yerinə yetirə bilmədikdə;
- q) işçini azadlıqdan məhrum edilməyə, cəzanın çəkilməsi yerlərində islah işlərinə, yaxud cəzanın iş yerində çəkilməsini istisna edən başqa cəzaya (şərti məhkum edilmə və hökmün icrasını təxirə salma hallarından başqa) məhkum etmiş məhkəmə hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;
- ğ) işçi vəfat etdikdə;
- d) qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər hallarda.

D ö r d ü n c ü f ə s i l

FƏRDİ ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİNƏ XİTAM VERİLƏRKƏN İŞÇİLƏRİN TƏMİNATLARI

M a d d ə 31 . Fərdi əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

1. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçi, bu Qanunun 28-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "a" və "b" bəndlərində nəzərdə tutulan hallarda iki ay, "v" bəndində nəzərdə tutulan halda isə bir ay qabaqcadan işəgötürən tərəfindən rəsmi xəbərdar edilməlidir.

2. Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla işçiyə müvafiq iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.

3. Müəssisədə işin həcmnin azalması və təşkilati-hüquqi formasının (mülkiyyətçinin dəyişməsi, yenidən təşkil olunması və s.) dəyişməsilə əlaqədar bu Qanunun 28-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "a" və "b" bəndləri ilə fərdi əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçilərə:

orta aylıq əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti;

işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir.

4. İşçinin sərbəstləşdirilməsi ilə əlaqədar bu maddənin 3-cü hissəsində nəzərdə tutulan ödəmələr əhalinin məşğulluq mərkəzləri tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış məşğulluq mərkəzində qeydiyyatda olan şəxslərə verilir. Bu ödəmələr işçinin sərbəstləşdirildiyi müəssisənin işəgötürəni, müəssisə ləğv edildikdə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxslər) ödəməlidir.

5. Kollektiv müqavilələrdə (kollektiv sazişlərdə) sərbəstləşdirilmiş işçilərin işə düzəldiyi dövr ərzində daha uzun müddətə orta aylıq əmək haqqının saxlanması nəzərdə tutula bilər.

6. Fərdi əmək müqaviləsi bu Qanunun 28-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "v" bəndi və 30-cu maddəsinin "ğ" bəndi ilə xitam olunduqda işəgötürən işçiyə, vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqı miqdarında, 30-cu maddəsinin "a" bəndi ilə xitam edildikdə isə ona orta aylıq əmək haqqının iki misli miqdarında, lakin qüvvədə olan minimum əmək haqqının iyirmi mislindən az olmayan məbləğdə müavinət ödəyir.

M a d d ə 3 2 . Müəssisədə işçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər

1. Müəssisənin təşkilati-hüquqi formasının dəyişdirilməsi və ya digər səbəblərdən işçilərin sayının ixtisarı həyata keçirilərkən daha yüksək ixtisasa malik işçilər işdə saxlanılırlar.

2. İxtisas dərəcəsi eyni olduqda işdə saxlanmaq üstünlüyünə aşağıdakı şəxslər malikdir:

şəhid ailəsinin üzvləri;

müharibə iştirakçıları;

əsgər və zabitlərin ailə üzvləri;

öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlar;

özündən savayı ailəsində qazancı olmayanlar;

həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlar;

qaçqınlar və məcburi köçkünlər;

təhsil müəssisəsinin axşam və ya qiyabi şöbələrində oxuyanlar;

kollektiv müqavilələrdə (kollektiv sazişlərdə) nəzərdə tutulan digər işçilər.

M a d d ə 3 3 . İşəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsinin ləğvinin qadağan edildiyi hallar

Müəssisənin ləğv edilməsi istisna olunmaqla, hamilə, habelə üç yaşınadək uşaqları olan qadınların, eləcə də yeganə qazancı həmin müəssisədə olan, məktəb yaşınadək uşaqlarını təkbaşına böyüdən işçilərin və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər hallarda fərdi əmək müqaviləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilməsi qadağan edilir.

B e ş i n c i f ə s i l

YEKUN MÜDDƏALAR

M a d d ə 3 4 . İşçilərin əmək kitabçaları

1. Əmək kitabçası, işçinin əmək stajını təsdiq edən, əmək fəaliyyəti haqqında əsas sənəddir.

2. Əmək kitabçaları işəgötürən tərəfindən 5 gündən artıq işləyən bütün işçilər üçün açılır.

3. İşəgötürən tərəfindən əmək kitabçasına işçi haqqında, onun işə qəbul edilməsi, başqa daimi işə keçirilməsi, əmək müqaviləsinin xitam olunması barədə məlumatlar yazılır.

4. İşdən çıxan işçilərə əmək kitabçası fərdi əmək müqaviləsi xitam olunduğu gün (sonuncu iş günü) verilir.

5. Əmək kitabçaları Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin təsdiq etdiyi "Əmək kitabçalarının tətbiqi qaydası haqqında" Əsasnamədə müəyyən olunmuş qaydalarda tərtib olunur.

M a d d ə 3 5 . Bu Qanunun tələblərinə əməl edilməsinə nəzarət

Bu Qanunun tələblərinə əməl edilməsinə nəzarət Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş orqanlar tərəfindən həyata keçirilir.

M a d d ə 36 . İşçilərin bu Qanunla müəyyən olunmuş əmək hüquqlarını pozmağa görə məsuliyyət

İşçilərin bu Qanunla müəyyən olunmuş əmək hüquqlarını pozmağa görə təqsirkar şəxslər qanunvericilikdə müəyyən edilmiş qaydada intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.

M a d d ə 37 . Bu Qanunun tətbiqi zamanı meydana çıxan mübahisələrin həlli

Bu Qanunun tətbiqi zamanı işçilər və işəgötürənlər arasında yaranan mübahisələr "Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu və mülki-prosessual qanunvericiliyi ilə həll edilir.

M a d d ə 38 . Keçid müddəaları

1. Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik aktları bu Qanuna zidd olmayan hissədə öz qüvvəsini saxlayır.

2. Bu Qanunun tətbiqi ilə əlaqədar izahatlar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada verilir.

3. Bu Qanunun tətbiqi barədə müvafiq normativ aktların qəbul edilməsi zərurəti olduqda onlar, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin tapşırığı əsasında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarı ilə qəbul edilir.

4. Bu Qanun qüvvəyə minənədək işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanmış fərdi əmək müqavilələrinin rəsmiləşdirilmə forması tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə bu Qanunun 13-cü maddəsində nəzərdə tutulan qaydada yazılı formada yenidən bağlanmazsa özünün hüquqi qüvvəsini saxlayır.

5. Bu Qanun qüvvəyə minənədək bağlanmış kontrakt formasında fərdi əmək müqavilələri həmin Qanuna zidd olmayan hissədə öz qüvvəsini saxlayır. Tərəflər, bu Qanun qüvvəyə minən gündən ən gec on gün müddətində, həmin kontraktları qanunvericiliyin tələblərinə uyğunlaşdırmalıdırlar.

6. Bu Qanun qüvvəyə minənədək qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikasının qanunlarında işlədilən "işverən" məfhumu "işəgötürən" məfhumu kimi başa düşülür.

7. Bu Qanun dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti
Heydər ƏLİYEV

Bakı şəhəri, 21 may 1996-cı il
№ 82-IQ