

Həmçinin nəzərə almaq lazımdır ki, əksər əmək mübahisələri üzrə 1 aylıq müddət tətbiq edilir. Yəni hüququnuzun poulduğunu aşkar etdiyiniz gündən məhkəməyə 1 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilərsiniz (hüququn pozulmasının aşkar edildiyi gün dedikdə işçiyə müvafiq əmrin, sərəncamın, qərarın, əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gün başa düşülməlidir).

7. İşdən çıxarkən işçiyə istifadə etmədiyi məzuniyyət üçün məzuniyyət haqqı ödənilirmi?

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündək hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir.

Nəşr olunmuş bu buklet “Şəffaflıq Azərbaycan” Korrupsiyaya qarşı Mübarizə İctimai Birliyi tərəfindən Amerika Birləşmiş Ştatlarının Beynəlxalq İnkişaf Agentliyinin (USAID) maliyyə dəstəyi ilə həyata keçirilən “İctimai Maraqların Müdafiəsi və Hüquqi Məsləhət Mərkəzləri” layihəsi çərçivəsində ərsəyə gəlmişdir, və məzmun USAID və ABŞ hökumətinin rəsmi mövqeyini əks etdirməyə bilər.

“Şəffaflıq Azərbaycan” və ALAC layihəsi haqqında əlavə məlumat almaq üçün www.transparency.az internet sahifəsinə müraciət edə bilərsiniz.

Qaynar Xətlər

Bakı	088 707 07 07
Gəncə	088 202 02 02
Lənkəran	088 303 03 03
Quba	088 404 04 04
Şəki	088 505 05 05



ƏMƏK HÜQUQU



1. Əmək müqaviləsinin bağlanması

Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz. Əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanır. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır. Əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir.

2. Bir iş ili üçün əmək məzuniyyətinə görə əmək haqqı necə 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 üsul ilə alınmış bir günlük əmək haqqının məbləği, məzuniyyətin müddətinin təqvim günlərinin sayına vurulur.

3. Hamiləliyə və doğuşa görə neçə gün məzuniyyət verilir?

Hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir.



Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:

- normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);
- doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);
- iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).

4. Əmək məzuniyyətindən istifadə başqa vaxta keçirilə bilərmə?

Bəli başqa vaxta keçirilmə mümkündür. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə vaxtı işəgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə, cari ildə məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülür. İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:

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

İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin 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 əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.

5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

- a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
- b) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;
- c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- ç) müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar;
- d) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
- e) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.

6. Qanunsuz olaraq işdən azad edildikdə nə etmək olar?

İddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edərək hüquqların bərpasını tələb etmək lazımdır. Bu zaman iddia tələbi aşağıdakı kimi qoyulmalıdır “İşə bərpa və məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqının ödənilməsinə dair”. İşin hallarından asılı olaraq iddia tələbinin həcmi artırılıb azaldıla bilər.