



People in Need



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

İşçilərin və işəgötürənlərin

ƏSAS HÜQUQ VƏ ÖHDƏLİKLƏRİ

İşçilərin və
işəgötürənlərin
ƏSAS HÜQUQ VƏ ÖHDƏLİKLƏRİ

Broშura “People in Need”-in “Gürcüstanda tәsdiqlәrә әsaslanan әmәk hüquqlarının advokadlaşdırılması” layihәsi çәrçivәsindә çap edildi. Layihә 6 aylıqdır vә “People in Need” innovasiya fondu tәrәfindән maliyyәləşdirilir.

Broშuranın mәtni “Gürcüstan Gәnc Hüquqşunaslar Assosiasiyası” ilә әmәkdaşlıq әsasında hazırlandı.



People in Need



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

Q. Kikodze 16. 0105

Tiflis, Gürcüstan

Yeni Әmәk Mәcәllәsinә әsasән, Gürcüstanda işçilәrin vә işәgötürәnlәrin әsas hüquq vә vәzifәlәri haqqında broშür.

Tәdris vasitәsinin müәllifi: Nino Çuxiშvili

Redaktor: Maka Tsomaia

Çap etdi: MMC Fonteyn

Daxil edilән dәyişikliklәр üçün Gürcüstan Gәnc Hüquqşunaslar Assosiasiyasının nümayәndәlәrinә tәşәkkür edirik.

Mәnbә düzgün göstәrilidiyi tәqdirdә, publikasiya materiallarının istifadәinә yalnız qeyri- kommersiya mәqsәdlәri üçün icazә verilir.

Tiflis
2021

MÜNDƏRİCAT

İşçilərin və işəgötürənlərin əsas hüquq və öhdəlikləri	4
I. Əmək ayrışeçkiliyi	7
1. Ayrışeçkilik anlayışı, onun növləri və əsasları	8
2. Əmək ayrışeçkiliyinin əhatə dairəsi	9
3. Əmək ayrışeçkiliyi mübahisələri zamanı sübut etmə yükü	9
4. Hansı tədbirlər ayrışeçkilik sayılır?	10
II. İş vaxtı, müddəti və qoyulan məhdudiyyətlər	11
1. İş, fasilə və istirahət vaxtları	12
2. Yetkinlik yaşına çatmayanların iş vaxtının müddəti	13
3. Gecə işinin məhdudlaşdırılması	13
4. Əlavə tarifli iş	15
5. İş vaxtının qeydi alınması	16
6. Məzuniyyət	17
III. Staj qaydalarının müəyyən edilməsi	18
IV. Qadınların hüquqi vəziyyəti	20
1. Bərabərliyin təmin edilməsi	21
2. Əmək müqaviləsinin şərtləri	21
3. Analıq məzuniyyəti	22
4. Əlavə zəmanətlər	23
V. Tətil	25
VI. Əmək müqaviləsi	28
VII. Əməyn daxili nizam-intizamı	31
VIII. Əmək müfəttişliyi	33
IX. Əmək müfəttişliyi	35
X. Həmkarlar ittifaqı yaratmaq və ona üzv olma hüququ	38

İŞÇİLƏRİN VƏ İŞƏGÖTÜRƏNLƏRİN ƏSAS HÜQUQ VƏ ÖHDƏLİKLƏRİ

Gürcüstan ərazisində əmək münasibətlərini Gürcüstanın Əmək məcəlləsi tənzimləyir. Əmək Məcəlləsi ilə verilən hüquqlar qanunla müəyyən edilmiş zəmanətlərdir və əmək müqaviləsində işçinin vəziyyətini pisləşdirə biləcək fərqli şərtlərin müəyyən edilməsi yolverilməzdir.



ƏMƏK MÜNASİBƏTİ NƏDİR?

- ☑ Əmək münasibəti əməyin təşkilati nizamlama şəraitində işçinin əmək haqqı müqabilində işəgötürən üçün iş yerinə yetirməsidir.
- ☑ Əmək münasibəti azad iradə nəticəsində əldə edilən razılıq ilə tərəflərin bərabərhüquqluğu əsasında yaranır.



İŞƏGÖTÜRƏN KİMDİR?

- ☑ İşəgötürən əmək müqaviləsi əsasında onun üçün müəyyən iş yerinə yetirilən fiziki və ya hüquqi şəxs, ya da şəxslər birliyidir.



İŞÇİ KİMDİR?

- ☑ İşçi əmək müqaviləsi əsasında işəgötürən üçün müəyyən işlər görən fiziki şəxsdir.



Əmək Məcəlləsi İSLAHATI

- ☑ 2020-ci ilin 29 sentyabrında Gürcüstan Parlamenti tərəfindən Gürcüstanın Əmək Məcəlləsində edilən dəyişikliklər ayrışdırılıb qadağan edən hüquqi zəmanətlər, iş və tətillərinin tənzimlənməsi, staj qaydalarının müəyyən edilməsi, qadınların əmək hüquqlarının yaxşılaşdırılması, tətillərin qaydaları, əmək müqaviləsinin ləğvi və hüquqların qorunma zəmanətləri kimi məsələlərə toxunur.
- ☑ Gürcüstanın “Əmək Müfəttişliyi haqqında” qanununa əsasən, əmək müfəttişliyi xidməti Əmək, Səhiyyə və Sosial Müdafiə Nazirliyinin tabeliyində olan ictimai hüququn hüquqi şəxsi kimi yaradıldı və əmək hüquqlarının həyata keçirilməsinə nəzarət etmək üçün onun səlahiyyətləri artdı.

ƏMƏK AYRISEÇKİLİYİ



1. AYRISEÇKİLİK ANLAYIŞI, ONUN NÖVLƏRİ VƏ ƏSASLARI

- ☑ Əmək münasibətlərində ayrıseçkilik yolverilməzdir;
- ☑ Əmək ayrıseçkiliyi bir şəxsin işə götürülən və peşə fəaliyyətini həyata keçirən zaman bərabər imkanlardan məhrum edilməsi məqsədi daşıyan fərqli münasibətdir;
- ☑ Əmək ayrıseçkiliyi işəgötürən tərəfindən qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla edilə bilər;



- ☑ Əmək ayriseçkiliyinin əsaslarının siyahısı ətraflı deyil, buna görə də bir şəxs bərabərlik hüququnun qorunması zamanı ayriseçkiliyin hər hansı başqa əsasını göstərə bilər.

2. ƏMƏK AYRISEÇKİLİYİNİN ƏHATƏ DAİRƏSİ

Əmək ayriseçkiliyinin əhatə dairəsi yayılır:
▪ Seçim meyarlarına və işə götürmə şərtlərinə;
▪ Karyera yüksəlişinin əlçatanlığına;
▪ Fəaliyyət sahəsindən asılı olmayaraq peşəkar iyerarxiyanın bütün səviyyələrinə;
▪ Əmək şərtlərinə və əmək haqqına;
▪ Əmək əlaqələrinin dayandırılmasına;
▪ Həmkarlar ittifaqına üzv olmağa;
▪ Xidmətin sosial müdafiəsi şərtlərinə.

3. ƏMƏK AYRISEÇKİLİYİ MÜBAHİSƏLƏRİ VƏ ZAMANI SÜBUT ETMƏ YÜKÜ

- ☑ Ayriseçkilik mübahisələrini sübut etmə yükü işəgötürənin üzərinə düşür;
- ☑ Müqabiqə namizədi və ya işçi işəgötürənin ona fərqli münasibət göstərməsi barədə məntiqi fərziyyəyə əsas verən faktları və / və ya şərtləri göstərir.

4. HANSI TƏDBİRLƏR AYRISEÇKİLİK SAYILMIR?

- ☑ Xüsusi qoruma və dəstəyə ehtiyacı olan şəxslərin xüsusi ehtiyaclarını ödəmək üçün heç bir xüsusi tədbir ayrı-seçkilik hesab edilmir;
- ☑ Cinsi, yaşı, məhdud imkanları, ailə məsuliyyəti, sosial və ya mədəni statusu nəzərə alınaraq geniş cəmiyyət tərəfindən xüsusi dəstəyə ehtiyacı olan şəxs kimi tanınan şəxslər üçün xüsusi tədbirlər həyata keçirilə bilər;
- ☑ Xüsusi tədbirlər ola bilər:
 - İşə götürülən zaman üstünlük vermək;
 - İş prosesində xüsusi iş şəraitinin yaradılması;
 - İşdən azad edildikdə əlavə qoruma zəmanətləri.

TƏNZİMLƏMƏ NORMALARI:
ƏMƏK MƏCƏLƏSİ, II FƏSİL, 4-9 MADDƏLƏR.



İŞ VAXTI, MÜDDƏTİ VƏ QOYULAN MƏHDUDİYYƏTLƏR



1. İŞ, FASILƏ VƏ İSTİRAHƏT VAXTLARI



Normalaşdırılmış iş vaxtının müddəti **40 SAATDAN** çox olmamalıdır;



Fasilə və istirahət vaxtı iş vaxtı hesab edilmir;



İş günü ərzində iş saati **6 SAATDAN** çox olduqda, **İŞÇİNİN 60 DƏQİQƏ FASILƏ ETMƏK HÜQUQU VAR;**

- ☑ Xüsusi iş rejimi olan müəssisədə normalaşdırılmış iş vaxtının müddəti həftədə **48 SAATDAN ÇOX**, iş günləri (növbələri) arasında fasiləsiz istirahət **12 SAATDAN AZ OLMAMALIDIR;**
- ☑ Xüsusi iş rejimi olan sahələrin siyahısını sosial tərəfdaşlarla məsləhətləşmə nəticəsində Gürcüstan hökuməti müəyyən edir;
- ☑ Ardıcıl iki növbədə işləmək qadağandır;
- ☑ İşçinin yeddi gün ərzində fasiləsiz işdən sonra ən az 24 saat istirahət etmək hüququ var;

- ☑ Məhdud imkanları olan şəxsin qanuni nümayəndəsi və ya himayədarı istirahət günlərindən başqa, ayda bir dəfə əlavə ödənişli tətildən faydalanma və ya işəgötürənlə nizamnamədən fərqli iş vaxtı razılaşma hüququna malikdir.

2. YETKİNLİK YAŞINA ÇATMAYANLARIN İŞ VAXTININ MÜDDƏTİ

- ☑ **16 yaşdan 18 yaşa** qədər yetkinlik yaşına çatmayan şəxsin iş vaxtının müddəti gün ərzində 6 saati, həftə ərzində isə **36 saati keçməməlidir**;
- ☑ **14 yaşdan 16 yaşa** qədər yetkinlik yaşına çatmayan şəxsin iş vaxtının müddəti gün ərzində **4 saati**, həftə ərzində isə **24 saati keçməməlidir**;

3. GECƏ İŞİNİN MƏHDUDLAŞDIRILMASI

- ☑ Gecə vaxtı saat **22-dən saat 6-ya** qədər olan dövrü əhatə edir;
- ☑ Gecə işində işləyən şəxs istənilən istənilən şəxs:
 - Gündəlik normalaşdırılmış iş vaxtı çərçivəsində gecə, ən az 3 saat işləyir;
 - İllik iş vaxtının müəyyən proporsional hissəsini gecə saatlarında işləyir;
 - İllik iş vaxtının gecə işlərinin proporsional tarifini Gürcüstanın zəbt olunmuş ərazilərindən qovulmuşlar, əmək, sağlamlıq və sosial müfadiə nazirliyinin sosial tərəfdaşları ilə məsləhətdən sonra müəyyənləşdirir;

☑ **Ağır, zərərli və təhlükəli iş şəraiti Gürcüstanın Əmək Təhlükəsizliyi Qanunu ilə müəyyən edilir;**

▪ Ağır iş - əsasən orqanizmin dayaq-hərəkət aparatına və funksional sistemlərinə (ürək-damar, tənəffüs və s.) təsir edən, onun fəaliyyətini təmin edən, və fiziki dinamik yük , qaldırılmalı və ya hərəkət etdirilməli yük, stereotip iş hərəkətinin ümumi sayı, statik yüklənmənin böyüklüyü, iş pozasının forması, bədənin əyilmə dərəcəsi və məkanda hərəkət etmə ilə xarakterizə olunan iş prosesi;

▪ Zərərli iş - müəyyən şərtlər altında (intensivlik, uzunmüddətlilik və s.) insana təsiri peşə xəstəliyinə, iş qabiliyyətinin müvəqqəti və ya daim zəifləməsinə, somatik və infeksiya xəstəliklərinin artmasına və nəsillərin sağlamlığının pozulmasına səbəb ola biləcək müəssisə mühiti və/ya iş prosesi;

▪ Təhlükəli iş - kəskin xəstəliklərə, insan sağlamlığının ani, kəskin pisləşməsinə və ya ölümünə səbəb ola biləcək müəssisə mühiti və / və ya iş prosesi;

☑ Gecə işində işləyən şəxs işəgötürəndən əvvəl və sonra mütəmadi olaraq tibbi müayinələrin aparılmasını tələb edə bilər;

☑ Tibbi müayinənin nəticəsinə görə, gecə işini yerinə yetirdiyi üçün sağlamlıq vəziyyəti ilə əlaqəli problemi olan şəxsi işəgötürən, imkan daxilində, onun üçün uyğun gündüz işinə keçirməlidir;

4. ƏLAVƏ TARİFLİ İŞ



Əlavə tarifli iş işçi tərəfindən normal iş şəraitində **40 SAAT-DAN**, XÜSUSİ İŞ REJİMİ ŞƏRAİTİNDƏ İSƏ **48 SAATDAN ÇOX** DAVAM EDƏN MÜDDƏTDƏ GÖRÜLƏN İŞƏ DEYİLİR;

- ☑ Əlavə tarifli iş tərəflərin razılığı ilə yerinə yetirilir;
- ☑ Yetkinlik yaşına çatmış şəxsin əlavə tarifli işinin yuxarı həddi təyin olunmamışdır;
- ☑ Yetkinlik yaşına çatmayanlar üçün əlavə tarifli iş müddəti gün ərzində 2 saatdan, həftə ərzində isə 4 saatdan çox olmamalıdır;
- ☑ Əlavə tarifli işin əmək haqqı saatlıq tarifi artırılmış miqdarı ilə ödənilir. Əlavə tarifli işin əmək haqqının miqdarı təyin olunmayıb və tərəflərin razılaşmasından asılıdır;
- ☑ Tərəflər razılaşa bilərlər ki, əlavə tarifli işin əmək haqqının əvəzində işçi üçün əlavə proporsional istirahət vaxtı verilsin;
- ☑ Məhkəmə təcrübəsinə görə, əlavə tarifli işin əmək haqqının saatlıq tarif miqdarı normalaşdırılmış saatlıq tarifi 125%-inə bərabərdir;



5. İŞ VAXTININ QEYDƏ ALINMASI



İşəgötürən hər gün işçilərin işlədiyi vaxtı yazılı və / və ya elektron formada qeydə almağa məcburdur;



İşəgötürən işçiyə işlədiyi saatin qeydə alındığı aylıq sənədi təqdim etməyə borcludur;



İşçi işin qeydə alındığı sənədi yerinə yetirdiyi işi təsdiqləmək üçün istifadə edə bilər, xüsusilə də, əlavə tarifli iş yerinə yetirdiyi halda;



İşəgötürən iş vaxtının qeyd olunduğu sənədi 1 il ərzində saxlamağa borcludur;

6. MƏZUNİYYƏTLƏR



İşçinin ildə 24 iş günü ödənişli, ildə 15 təqvim günü isə ödənişsiz məzuniyyətdən faydalanma hüququ vardır;



Ağır, zərərli və ya təhlükəli işdə işləyən işçiyə ildə 10 təqvim günü əlavə ödənişli məzuniyyət verilir;



İşçinin 11 ay işləyəndən sonra məzuniyyət tələb etmək hüququ vardır. Tərəflərin razılığı ilə işçiyə bu müddət bitmədən də məzuniyyət verilə bilər;



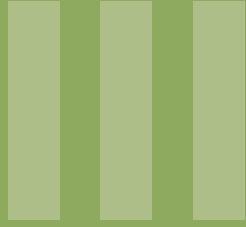
Tərəflərin razılığı ilə işçi məzuniyyətdən hissə-hissə istifadə edə bilər;



Təcili tibbi ehtiyac və ya ailə şərtləri səbəbindən xəbərdar etməyin qeyri-mümkün olduğu hallardan başqa, işçi ödənişsiz məzuniyyət götürən zaman məzuniyyətə çıxması haqqında işgötürəni iki həftə əvvəl xəbərdar etməlidir;

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:

ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, V FƏSİL, 24-28-Cİ MADDƏLƏR; FƏSİL VI, 31-36-Cİ MADDƏLƏR.



STAJ QAYDALARININ MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ





- ☑ İxtisas artırmaq, peşə biliyi, bacarıqları və ya praktik təcrübə əldə etmək üçün işəgötürənə müəyyən iş yerinə yetirən fiziki şəxsə stajor deyilir;
- ☑ Staj ödənişli və ya ödənişsiz ola bilər;
- ☑ Ödənişsiz stajın müddəti 6 aydan, ödənişli stajın müddəti isə 1 ildən çox olmamalıdır;
- ☑ Eyni şəxs eyni işəgötürənlə yalnız bir dəfə ödənişsiz təcrübə keçmək hüququna malikdir;
- ☑ Stajor və işəgötürən arasında stajor tərəfindən görüləcək işləri ətraflı təsvir edən yazılı müqavilə bağlanılır;
- ☑ Stajorla bağlanmış müqaviləyə Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş bütün minimum qorunma standartları tətbiq olunur;
- ☑ Staj qaydasının tətbiq edilməsi ictimai hüququn hüquqi şəxsləri də daxil olmaqla ictimai qurumlara şamil olunmur;

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:

ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, III FƏSİL, 18-Cİ MADDƏ.

IV

QADINLARIN HÜQUQİ VƏZİYYƏTİ



1. BƏRABƏRLİYİN TƏMİN EDİLMƏSİ



- ☑ Əmək münasibətlərində cinsi və ailə vəziyyətinə görə ayrıseçkilik yolverilməzdir;
- ☑ Qadın və kişi işçilər bərabər iş yerinə yetirdikləri halda halında bərabər əmək haqqı almalıdırlar;
- ☑ İş yerində cinsiyyətə görə təqib qadağandır;
- ☑ Bir şəxsə qarşı onun ləyaqətini alçaltmaq məqsədi daşıyan və ya ona səbəb olan və onun üçün qorxulu, düşmən, alçaldıcı, ləyaqətini alçaldan və ya təhqiredici mühit yaradan, arzuolunmaz cinsi xassəli rəftara cinsi təqib deyilir;



2. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN ŞƏRTLƏRİ



- ☑ Hamilə, yeni uşaq dünyaya gətirmiş və ya əmizdirən qadınla ağır, zərərli və təhlükəli iş görmək üçün əmək müqaviləsi bağlamaq qadağandır;
- ☑ Hamilə, yeni uşaq dünyaya gətirmiş və ya əmizdirən qadın, sağlamlıq vəziyyətini nəzərə alaraq, tibbi nəticə əsasında, onun sağlamlıq vəziyyətinə uyğun iş verilməsini tələb edə bilər;

- ☑ Hamilə, yeni uşaq dünyaya gətirmiş və ya əmizdirən qadının, həmçinin 3 yaşınadək uşağı olan bir işçinin onun razılığı olmadan əlavə tarifli işlərə cəlb edilməsi qadağandır. Bu halda işçinin razılığı şifahi və ya yazılı formada təsdiqlənə bilər;
- ☑ Hamilə, yeni uşaq dünyaya gətirən və ya əmizdirən qadının gecə işinə götürülməsi qadağandır;
- ☑ 3 yaşınadək uşağı olan bir şəxsin gecə işinə götürülməsi yalnız onun razılığı ilə mümkündür.

3. ANALIQ MƏZUNİYYƏTİ



- ☑ İşçiyə öz tələbi əsasında hamiləliyə və ya uşaq dünyaya gətirdiyinə görə 126 təqvim günü, uşaq dünyaya gətirmənin çətinləşməsi və ya əkilərin doğulması halında isə 143 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir;
- ☑ İşçi öz istəyinə görə məzuniyyəti hamiləlikdən sonrakı və doğuşdan sonrakı dövrlərə bölüşdürmə hüququna malikdir;
- ☑ Uşağa baxmaq üçün uşağın anası və ya atası məzuniyyətdən tam və ya qismən istifadə edə bilər. Bu maddənin 1-ci bəndində nəzərdə tutulan hamiləlik və uşaq dünyaya gətirmə məzuniyyəti uşağın anasının müstəsna hüququdur, lakin ananın istifadə etmədiyi məzuniyyət günlərindən atanın istifadə etmək hüququ var;

- ✉ Uşaq baxımı məzuniyyətini götürərkən, işçi məzuniyyət götürəcəyi barədə işəgötürəni iki həftə əvvəl xəbərdar etməyə məcburdur. İşçi hamiləlik, dünyaya gətirmə və uşaq baxımı məzuniyyətinin ödənişli hissəsini, müvafiq olaraq, 183 və ya 200 təqvim günü ərzində ardıcılıqla istifadə edir;
- ✉ İşəgötürən və işçi məzuniyyət üçün əlavə ödəniş haqqında razılığa gəlmədikdə, məzuniyyət ümumi miqdarı 1000 ləridən çox olmayan birdəfəlik yardım şəklində Gürcüstanın dövlət büdcəsindən ödənilir;
- ✉ İşçiyə öz xahişi əsasında 604 təqvim günü uşaq baxımı məzuniyyəti verilir, hamiləliyin ağırlaşması və ya əkizlərin dünyaya gəlməsi halında isə 587 təqvim günü uşaq baxımı məzuniyyəti verilir, bunun 57 təqvim günü ödənişlidir;
- ✉ Bir yaşına çatmamış uşağı övladlığa götürmüş işçiyə öz xahişi əsasında yeni doğulmuş uşağın övladlığa götürülməsi üçün uşaq doğulduqdan sonra 550 təqvim günü məzuniyyət verilir, bunun 90 təqvim günü ödənişlidir.

4. ƏLAVƏ ZƏMANƏTLƏR

- ✉ Hamiləlik və analıq məzuniyyəti, uşaq baxımı məzuniyyəti və yeni doğulan uşağı övladlığa götürmə məzuniyyəti bitdikdən sonra işçinin eyni iş şəraitində eyni işə qayıtmaq hüququ var, eyni zamanda, məzuniyyətə getməsəydi istifadə edə biləcəyi yaxşılaşdırılmış iş şəraitlərindən istifadə etmə hüququ var;
- ✉ Əgər tibbi müayinə iş vaxtı ərzində keçirilməlidirsə, hamilə qadına, öz tələbi əsasında, tibbi müayinə üçün əlavə vaxt verilir və bu vaxt üçün nəzərdə tutulan ödəniş saxlanılır;

- ☑ Analıq məzuniyyəti bitdikdən sonra, işçinin tələbi əsasında, əgər müqavilə ilə nəzərdə tutulan işi yerinə yetirmək üçün lazımdırsa və işəgötürən üçün əlavə qeyri-mütənasib xərclərə səbəb olursa işəgötürən işçinin ixtisas artımına qayğı göstərməyə məcburdur;
- ☑ İşçiyə öz tələbi ilə, fasiləsiz və ya hissə-hissə, lakin ildə 2 həftədən az olmamaq şərti ilə uşağına baxması üçün ödənişsiz məzuniyyət haqqı verilir - 12 həftə miqdarında, uşaq 5 yaşına çatana qədər.

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:

ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, VII FƏSİL, 37-40-Cİ MADDƏLƏR;

V FƏSİL, 22-Cİ MADDƏ, 29-CU MADDƏ;

V

TƏTİL





TƏTİL, mübahisə zamanı, işçinin əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin hamısı və ya bir hissəsini yerinə yetirməkdən müvəqqəti olaraq könüllü imtina etməsidir;

TƏTİL HÜQUQU YARANIR:

İşçi tərəfindən vasitəçi təyin edilməsi haqqında nazirə bildiriş göndərildikdən sonra;

Nazir öz təşəbbüsü ilə mübahisə vasitəçisi təyin etdikdən sonra 21 təqvim günü keçdikdə;

- ☑ İşçilər vasitəçilik prosedurunda iştirak etməzlərsə və tətillə spontan olaraq başlayarlarsa, belə bir tətillə qanunsuz sayılır;
- ☑ **Tərəflər tətillin başlamasından ən azı 3 təqvim günü öncə bir-birlərinə və nazirə yazılı şəkildə bildirməlidirlər:**



TƏTİLİN
VAXTINI VƏ
YERİNİ



TƏTİLİN
XÜSUSİYYƏTİNİ



TƏTİLDƏ İŞTİRAK
EDƏN ŞƏXSLƏRİN
SAYINI

- ☑ Məhkəmə tətalin başlamasını bir dəfə, 30 günədək təxirə sala bilər. Başlanmış tətili isə, aşağıda sadalanan təhlükələr olduğu zaman, eyni müddət ərzində dayandıra bilər:



- ☑ Həyati önəmli xidmətlərin siyahısı sosial tərəfdaşlarla konsultasiyadan sonra nazirin əmri ilə müəyyən edilir;
- ☑ Əgər işçilər minimal xidmət verməni təmin edirlərsə, həyati önəmli xidmətlərdə işləyən işçilərin tətillə hüquqları vardır;
- ☑ **Tətillə zamanı işəgötürən işçiyə əmək haqqı ödəməyə məcbur deyil;**
- ☑ İşçinin tətildə iştirakı əmək intizamının pozulması kimi qəbul edilə bilməz və qeyri-qanuni tətillə halları istisna olmaqla, onunla əmək müqaviləsinin ləğvi üçün əsas ola bilər.

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:
ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, XIV FƏSİL, 64-CÜ MADDƏ;

VI

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ



- ☑ Əmək müqaviləsi bağlanana qədər işəgötürənin işin yerinə yetirilməsi ilə əlaqəsi olmayan və namizədin konkret işi yerinə yetirmə imkanının qiymətləndirilməsi və müvafiq qərar qəbul edilməsi üçün lazım olmayan məlumatlardan başqa, namizəd haqqında məlumat toplama hüququ var;
- ☑ Əmək müqaviləsi bağlanana qədər, işəgötürən namizədə aşağıdakı məlumatları çatdırmağa məcburdur:

- Yerinə yetiriləsi iş haqqında;
- Əmək müqaviləsinin forması (şifahi və ya yazılı) və müddəti (müəyyən və ya qeyri-müəyyən);
- İş şəraitləri haqqında;
- Əmək münasibətləri zamanı işçinin hüquqi vəziyyəti haqqında;
- Əmək haqqı haqqında.

- ☑ Əmək müqaviləsi müəyyən və ya qeyri-müəyyən müddətə şifahi və ya yazılı şəkildə bağlanır. Əmək münasibətlərinin müddəti 1 ayı keçərsə, əmək müqaviləsini yazılı şəkildə bağlamaq vacibdir;
- ☑ Əmək müqaviləsinin müddəti 1 il və ya 1 ildən çox olduqda, əmək müqaviləsi yalnız aşağıdakı əsaslarla müəyyən bir müddətə bağlanır:

- Konkret bir həcmdə iş görülməlidir;
- Mövsümi iş görülməlidir;
- İşin həcmi müvəqqəti olaraq artır;
- Əmək müqaviləsinin dayandırılması səbəbi ilə işdə müvəqqəti olmayan işçi əvəz olunur;
- Müəyyən əmək müqaviləsinin bağlanmasına haqq qazandıran başqa obyektiv hal var.

- ☑ İşə götürənin işçi ilə 6 aydan çox olmayan sınaq müddəti üçün yalnız bir dəfə əmək müqaviləsi bağlama hüququ var. Sınaq müddəti üçün əmək müqaviləsi yalnız yazılı formada bağlanılır;
- ☑ Sınaq müddətində görülən işi ödənişlidir, onun miqdarı və ödəmə qaydası isə tərəflərin razılığı müəyyən edilir;
- ☑ İşəgötürən sınaq müddəti ərzində istənilən vaxt işçi ilə müəyyən müddətli və ya qeyri-müəyyən müddətli əmək müqaviləsi bağlamaq və ya sınaq müddəti ərzində onunla bağlanan əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malikdir.

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:

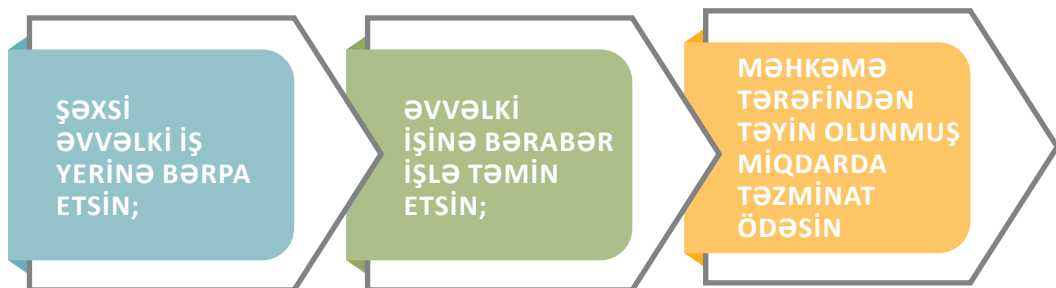
ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, III FƏSİL, 11-12-Cİ MADDƏLƏR, 17-Cİ MADDƏ.

VII

ƏMƏYİN DAXİLİ NİZAM-İNTİZAMI



- ☑ İşçinin 30 təqvim günü müddətində işəgötürənin əmək müqaviləsini ləğv etmə qərarını məhkəməyə şikayət etmək hüququ var;
- ☑ Məhkəmə tərəfindən işdən azad olunmanın qanunsuz olduğu tanınarsa, işə götürən məcburdur:



- ☑ İşçinin haqqı var ki, əmək müqaviləsinin ləğv olunduğu tarixdən məhkəmənin qüvvəyə minmiş qərarının icrası tarixinə qədər ona ödənilməli olan əmək haqqının yerinə yetirilməsini tələb etsin.

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:
ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, X FƏSİL, 48-Cİ MADDƏ.

VIII

ƏMƏK MÜFƏTTİŞLİYİ



- ☑ İşəgötürənin əməyin daxili nizam-intizamını müəyyən etmək hüququ vardır. Əməyin daxili nizam-intizamı haqqında işçiyə məlumat verməyə məcburdur;
- ☑ Əməyin daxili nizam-intizamı ilə aşağıdakı məsələlər təyin oluna bilər:

- İş həftəsinin müddəti, iş günü işin başlama və bitmə vaxtı, növbə ilə işləyən zaman isə növbənin müddəti;
- İstirahət müddəti;
- Əmək haqqının verilmə vaxtı, yeri və qaydası;
- Ödənişli məzuniyyət müddəti və verilmə qaydası;
- Ödənişsiz məzuniyyət müddəti və verilmə qaydası;
- İş şəraitlərinin qorunma qaydaları;
- Həvəsləndirmənin növü, məsuliyyətin növü və onların istifadə qaydaları;
- Ərizə və şikayətə baxılma qaydası.

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:
ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, IV FƏSİL, 24-CÜ MADDƏ.

IX

ƏMƏK MÜFƏTTİŞLİYİ



- ☑ Əmək Məcəlləsinin icra edilməsini Əmək Müfəttişliyi təmin edir;



Əmək Müfəttişliyinin səlahiyyəti aşağıdakılara şamil olunur:

- Əmək təhlükəsizliyinin qorunmasına;
- Əmək hüquqlarının qorunmasına;



Əmək Müfəttişliyi fəaliyyət göstərir:

- Öz təşəbbüsü ilə;
- İş yerində Əmək Məcəlləsinin tələblərinin pozulduğunu düşünən bir şəxsin müraciəti əsasında;



Əmək Müfəttişliyi səlahiyyətlidir:

- Günün və ya gecənin istənilən vaxtında, əvvəlcədən xəbərdarlıq edilmədən hər hansı bir dövlət və ya özəl qurumu təftiş etsin;
- Məhkəmənin qərarı əsasında əvvəlcədən xəbərdarlıq etmədən məcburi əmək və əməyin istismarı üçün məntiqi bir əsasın olduğu hər hansı bir binaya/əraziyə günün və ya gecənin istənilən vaxtında daxil olsun.

- ☑ Hər hansı bir şəxsin, o cümlədən gizli olaraq, Əmək Müfəttişliyinə məlumat vermə hüququ var;
- ☑ İstənilən fiziki və hüquqi şəxs Əmək Müfəttişliyi ilə əməkdaşlıq etməyə məcburdur, xüsusən: onun tələbi əsasında, təftiş üçün mühim olan sənəd və/və ya məlumatı dərhal çatdırmalıdır.

- ☑ Əmək Müfəttişliyi peşə sirlərini və/və ya şəxsi məlumatları ehtiva edən sənədləri təftiş etmə səlahiyyətinə malikdir;
- ☑ Əmək Müfəttişliyi mütənasiblik prinsipindən istifadə edərək fiziki və hüquqi şəxslərə qarşı aşağıdakı sanksiyalar tətbiq etmək səlahiyyətinə malikdir:



Xəbərdarlıq



Məbləği müəssisənin ölçüsünə və pozuntu kateqoriyasına görə fərqlənən və 200 ilə 3000 ləri arasında dəyişən cərimə



İş prosesini dayandırmaq

TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:

ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, XVII FƏSİL, 75076-Cİ MADDƏLƏR, GÜRCÜSTANIN ƏMƏK TƏHLÜKƏSİZLİYİ QANUNU, 1-Cİ MADDƏ, 2-Cİ MADDƏ, 10-13-CÜ MADDƏLƏR;

X

HƏMKARLAR İTTİFAQI YARATMAQ VƏ ONA ÜZV OLMA HÜQUQU






- ☑ İşçi əvvəlcədən icazə almadan ittifaq yaratma və/ və ya başqa ittifaqlara üzv olma hüququna malikdir;
- ☑ Həmkarlar ittifaqı öz nizamnaməsini və əsasnamələrini hazırlamaq, idarəetmə orqanları yaratmaq, nümayəndələr seçmək və fəaliyyət göstərmək hüququna malikdir;
- ☑ İşçini həmkarlar ittifaqına üzv olduğu və ya ittifaqın fəaliyyətində iştirakı və/ və ya aşağıda göstərilmiş məqsədlərə xidmət edən başqa hərəkətinə görə ayrışdırmağa məruz qoymaq qadağandır:
 - Həmkarlar ittifaqından imtina etməsi və ya ittifaqı tərk etmə əvəzində işçini işə qəbul etmək və ya onun işini saxlamaq;
 - Həmkarlar ittifaqına üzvlüyü və ya ittifaqın fəaliyyətində iştirak etdiyi üçün işçi ilə əmək müqaviləsini dayandırmaq və ya onu başqa cür sınıqlandırmaq;


TƏNZİMLƏYİCİ NORMALAR:



ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ, XI FƏSİL, 52-54-CÜ MADDƏLƏR;




**ƏMƏK HÜQUQLARINIZIN POZULDUĞUNU
DÜŞÜNÜRSÜNÜZSƏ, HÜQUQİ KONSULTASIYA VƏ
KÖMƏK ALMAQ ÜÇÜN MÜRACİƏT EDƏ BİLƏRSİNİZ:**

 Gürcüstan Gənc Hüquqşünaslar Assosiyasiyası
Hüquqi Yardım Mərkəzi, Tiflis, Uznadze St. №101;
 Tel: (995 32) 299 50 76;
 E-poçt: legalaid@gyla.ge

 Hüquqi Yardım Xidmətinin
Qaynar Xətti: 292 00 55

 Əmək Müfəttişliyi Qaynar
Xətt Nömrəsi: 15 05,
 E-mail: infolio@moh.gov.ge

Digər təşkilatlar haqqında məlumatları pulsuz
hüquqi yardım portalında tapa bilərsiniz.

 <http://free.mylaw.ge/ka.pbn>
(032) 2 95 44 75



People in Need



საპროკურორული
ასოციაცია
იურისტთა
ასოციაცია