

(Bu Məcəllə Azərbaycan Respublikasının 1 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir)

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində:

müvafiq hüquq normaları ilə əmək münasibətlərində işçilərin və işəgötürənlərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi;

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının ikinci bölməsində nəzərdə tutulan əmək, istirahət, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun, habelə digər əsas insan hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi prinsipləri və qaydaları;

Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarına və digər beynəlxalq hüquq normalarına uyğun olaraq əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi, onlara xitam verilməsi və bu münasibətlərin iştirakçılarının hüquqlarının mühafizəsi sahəsində işçilərin, işəgötürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquqlarını, vəzifələrini tənzim edən normalar təsbit edilir.

Əsas müddəalar

Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər

Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:

- a) hərbi qulluqçulara;
- b) məhkəmə hakimlərinə;
- c) Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;
- ç) xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;
- d) podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə.

Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi

1. İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatlarının minimum səviyyəsi bu Məcəllənin 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

2. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci və 2-2-ci hissələri ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək münasibətləri əmək müqaviləsi elektron informasiya sistemində elektron sənəd formasında bağlandıqda yaranır.

2-1. Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətləri əmək müqaviləsi kağız üzərində yazılı formada bağlandıqda yaranır.

2-2. "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə əmək münasibətləri həmin Qanunla

müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan yaranır.

2-3. Aşağıdakı hallarda tərəflər arasında yaranan münasibətlər əmək münasibətləri hesab edilir və onların mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinə yol verilmir:

2-3.1. müqavilənin məzmunu bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə, forması isə bu Məcəllənin 44-cü maddəsinin 2-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş formaya uyğun olduqda;

2-3.2. bu Məcəllənin 48-ci maddəsinə uyğun olaraq tərəflər arasında münasibətlərin rəsmiləşdirilməsi və müvafiq qeydlərin aparılması üçün əmək kitabçası təqdim edildikdə;

2-3.3. tərəflər arasında münasibətlər müvafiq peşə və ya vəzifəyə qəbul (təyin) edilmə, o cümlədən ödənişli seçkili və ya təyinatlı, habelə müsabiqə əsasında vəzifəni tutma, kvota üzrə işə düzəlmə, məhkəmənin qərarı ilə işə bərpa olunma ilə bağlı yarandıqda;

2-3.4. tərəflər arasında münasibətlər işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda;

2-3.5. tərəflər arasında münasibətlər işlərin (xidmətlərin) əvəzçilik və ya müvəqqəti əvəzetmə qaydasında yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda;

2-3.6. yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə iş (xidmət) müvəqqəti xarakterə malik olduğu halda müqavilənin müddətinin uzadılması bu Məcəllənin 73-cü maddəsinə uyğun tənzimləndikdə;

2-3.7. yerinə yetirilən işə (xidmətə) görə ödənilən haqqın tərkibi bu Məcəllənin 157-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilən aylıq tarif (vəzifə) maaşından, əlavədən və mükafatdan ibarət olduqda;

2-3.8. müqavilədə bu Məcəllənin 10-cu, 77-ci, 112-ci, 179-cu və 186-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş məsələlərin tənzimlənməsi nəzərdə tutulduqda.

2-4. Bu maddənin 2-3-cü hissəsində nəzərdə tutulan hallardan biri aşkar edildiyi gündən bu maddənin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq yazılı əmək müqaviləsi bağlanmalıdır.

3. Kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, habelə əmək müqavilələrində əmək qanunvericiliyinə nisbətən daha geniş əlavə əmək, sosial, iqtisadi, maddi-məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraiti nəzərdə tutula bilər. Əmək müqavilələrinə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi və digər ziyan işəgötürən tərəfindən tam ödənilir.

4. Bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığı ilə yeni peşəöyrətmə, ixtisasa yiyələnmə müqaviləsi bağlanıla bilər.

5. İşçiyə yeni peşəöyrətmənin və ya ixtisasa yiyələnmənin şərtləri, qaydaları, müddəti və tərəflərin öhdəlikləri əldə edilən razılıq əsasında bağlanan müvafiq müqavilə ilə və yaxud əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası

Maddə 42. Əmək müqaviləsinin tərəfləri

1. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.

2. Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir.

3. On beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz.

4. Tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgötürən ola bilməz.

Maddə 43. Əmək müqaviləsinin məzmunu

1. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:

a) işçinin soyadı, adı, atasının adı, ünvanı və fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN);
b) işəgötürən dövlət orqanı (qurumu), hüquqi şəxs və ya xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyi olduqda adı, işəgötürən funksiyasını həyata keçirən vəzifəli şəxsin vəzifəsi, soyadı, adı və atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), faktiki fəaliyyət göstərdiyi ünvanı, işəgötürən fiziki şəxs olduqda soyadı, adı və atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), faktiki fəaliyyət göstərdiyi ünvanı, fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN);

c) əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeydlə birlikdə işçinin iş yerinin ünvanı, vəzifəsi (peşəsi);

ç) əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;

d) əmək müqaviləsinin müddəti;

e) işçinin əmək funksiyası;

ə) işçinin əmək şəraitinin şərtləri — iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta olunması;

f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;

g) işçiyə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-tətbiqi məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilməsi üçün şəraitin yaradılması;

ğ) əmək müqaviləsi elektron sənəd formasında bağlanılan işçilər, bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilər və "Dövlət sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq barələrində məlumatların məxfiləşdirilməsi nəzərdə tutulan şəxslər istisna olmaqla, işçinin sosial sığorta nömrəsi (SSN);

x) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.

3. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək bu Məcəllə ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

4. Bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

Maddə 44. Əmək müqaviləsinin forması

1. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda kağız daşıyıcıda, digər hallarda isə elektron sənəd formasında bağlanılır.

2. Tərəflərin razılığı ilə əmək müqaviləsi bu Məcəlləyə əlavə edilmiş nümunəvi formaya uyğun tərtib edilir.

3. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır.

Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti

1. Əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanılır. Müddətli əmək müqaviləsi tərəflərin razılaşdığı müddətə bağlanılır.

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

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

4. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda, bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.

5. Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir.

Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası

1. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 54-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtləri, habelə tərəflərin razılaşdıqları əlavə şərtləri, işçinin əmək funksiyası və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə fərdi qaydada bağlanılır.

4. Əmək müqaviləsi on beş yaşına çatmış fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. 15 yaşına çatmamış şəxslərlə bağlanmış əmək müqaviləsi etibarsız sayılır və belə müqaviləni bağlayan işəgötürən bu Məcəllənin 312-ci maddəsinə uyğun olaraq inzibati məsuliyyətə cəlb edilir. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.

5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi həmin şərtin (şərtlərin) daxil edildiyi tarixdən asılı olmayaraq bağlandığı gündən etibarlı hesab olunur.

6. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda həcmcə çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənirlər. Elektron sənəd formasında bağlanmış əmək müqavilələrində dəyişiklik edildikdə, ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib olunaraq təsdiq edilir.

Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər

1. Əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçi şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi, bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda isə habelə əmək kitabçasını təqdim edir.

2. Əmək müqaviləsinin bağlanması işçinin müvafiq yaşayış məntəqəsində qeydiyyatının olub-olmaması ilə şərtləndirilə bilməz.

3. Məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanıla bilər.

4. Bu maddənin 6-cı hissəsi nəzərə alınmaqla əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçinin əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşə hazırlığının və ya təhsilin olması zəruri sayılan hallarda işəgötürənə peşə hazırlığı və təhsili barədə müvafiq sənəd təqdim edilir.

5. İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhəlinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə qida sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər

sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

Şəxslər insanın immu çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşələrə və vəzifələrə qəbul edilərkən insanın immu çatışmazlığı virusuna mütləq tibbi müayinədən, işlədiyi müddətdə isə vaxtaşırı həmin müayinədən keçməlidirlər.

6. Əmək münasibətlərinə girən işçidən aidiyyəti dövlət informasiya sistemlərindən və ehtiyatlarından əldə edilməsi mümkün olan, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xüsusiyyətlərinə uyğun gəlməyən əlavə sənədlərin tələb edilməsi qadağandır.

7. Əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra işçilərlə bağlı elektron informasiya sistemində mövcud olan əmək fəaliyyətinə dair ümumi məlumatların, o cümlədən həmin və ya digər işəgötürənlə əvvəllər bağlanmış əmək müqavilələrinin, onlarda dəyişiklik edilməsi və ya onlara xitam verilməsi ilə bağlı məlumatların işəgötürənə ötürülməsi istisna olmaqla, şəxsin əmək fəaliyyəti barədə məlumatların digər şəxslərə ötürülməsi "Fərdi məlumatlar haqqında" və "İnformasiya əldə etmək haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə tənzimlənir.

Maddə 49. Əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəyə minməsi və qüvvədən düşməsi

1. Bu maddənin 2-ci və 3-cü hissələri ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi və ya ona dəyişiklik tərəflərin gücləndirilmiş elektron imzası ilə imzalandıqda, son imzalanma tarixindən əmək müqaviləsi bağlanmış və ya ona dəyişiklik edilmiş hesab olunur və hüquqi qüvvəyə minir.

2. "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə ilk dəfə bağlanılacaq əmək müqaviləsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) elektron informasiya sistemində qeydə alınmış işçi və işəgötürən barədə əmək münasibətlərinə dair məlumatların elektron informasiya sisteminə ötürülməsi əsasında elektron sənəd formasında avtomatlaşdırılmış qaydada formalaşır və formalaşan tarixdən 3 (üç) iş günündən gec olmayaraq, tərəflərin gücləndirilmiş elektron imzası vasitəsilə imzalanır. Bu halda əmək müqaviləsi "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan hüquqi qüvvəyə minir.

3. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsində müəyyən edilmiş hallarda bağlanmış əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən hüquqi qüvvəyə minir.

4. Bu Məcəllənin 74-cü maddəsinin 1-1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallarda elektron informasiya sistemində qüvvədə olan əmək müqaviləsi əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın qərarı ilə qüvvədən düşmüş hesab edilir. Bu zaman əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən işçinin qüvvədə olan əmək müqaviləsinin qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə inzibati akt formasında qərar qəbul edilir və bununla bağlı elektron informasiya sistemində müvafiq qeyd aparılır.

5. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi bu barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) işəgötürən tərəfindən elektron informasiya sisteminə daxil edilərək gücləndirilmiş elektron imza ilə imzalandığı tarixdən hüquqi qüvvəyə minir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi tarixi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) imzalandığı tarixdən əvvəlki tarixə (bu Məcəllənin 74-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin "e" bəndi ilə xitam verilən və həmin maddənin 1-1-ci hissəsi ilə xitam verilmiş hesab edilən hallar istisna olmaqla) müəyyən edilə bilməz.

Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

1. Əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada xitam verilə bilər.

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

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

Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası

1. İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

2. Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmaq və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur.

3. İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək münasibətlərinə daxil olması ilə bağlı yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) razılığı olduqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

3-1. Azərbaycan Respublikasının diplomatik nümayəndəliyində və ya konsulluğunda xidmət keçən, yaxud müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən xaricdə beynəlxalq təşkilatın orqanına işləməyə göndərilən diplomatik xidmət orqanı əməkdaşının dövlət orqanında, dövlətin adından yaradılan publik hüquqi şəxsdə, dövlət mülkiyyətində olan və paylarının (səhmlərinin) nəzarət zərfi dövlətə məxsus olan hüquqi şəxsdə və büdcə təşkilatında təyinatlı vəzifədə (peşədə) işləyən arvadının (ərinin) ərizəsində göstərdiyi gün onun əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

4. Əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

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

6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu

etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.

7. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsini ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır.

Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları

Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:

- a) müəssisə ləğv edildikdə;
- b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;
- c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;
- ç) işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud bu Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda;
- d) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;
- e) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.

Qeyd: Bu maddənin «c» bəndində «səlahiyyətli orqan» dedikdə, işçilərin ixtisasına, peşə dərəcəsinə, təcrübəsinə, peşəkarlıq səviyyəsinə görə tutduğu vəzifəyə uyğun olduğunu müəyyən etmək məqsədi ilə yaradılan və müvafiq səlahiyyətlərə malik olan attestasiya komissiyası, Azərbaycan Respublikasında dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin və praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırmasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqan başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.

Maddə 71. Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən görülməli tədbirlər

1. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən, o cümlədən işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edilərkən işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş tədbirlər görür.

2. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndində nəzərdə tutulan əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızlıqla əmək funksiyasını, vəzifə borcunu (öhdəliklərini) yerinə yetirmədiyinə görə müvafiq iş yerində işin, istehsalın, əmək və icra intizamının normal ahəngi pozulmuş olsun və ya mülkiyyətçinin, işəgötürənin, habelə əmək kollektivinin (onun ayrı-ayrı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafelərinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.

3. İşəgötürən bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırmalıdır.

Maddə 72. Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar

Aşağıdakı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:

- a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;
- b) alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;
- c) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurməsi;

c) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

d) qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;

e) əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirməsi;

ə) əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozması;

f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.

Maddə 74. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

1. Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə aşağıdakı hallarda xitam verilir:

a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;

b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda.

c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;

ç) İşçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;

d) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə;

e) işçi vəfat etdikdə, məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə

ə) əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə;

f) qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilmiş şəxslə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsinin bağlandığı aşkar edildikdə.

1-1. Aşağıdakı hallar fiziki şəxs olan işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə işçinin əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqana müraciəti əsasında xitam verilmiş hesab edilməsi üçün əsasdır:

1-1.1. fiziki şəxs olan işəgötürən vəfat etdikdə, məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə;

1-1.2. fiziki şəxs olan işəgötürən barəsində məhkəmə tərəfindən həbs qətimkan tədbiri seçildikdə, yaxud o, məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə azadlıqdan məhrum edildikdə;

1-1.3. fiziki şəxs olan işəgötürən məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında fəaliyyət qabiliyyəti olmayan və ya məhdud fəaliyyət qabiliyyətli şəxs hesab edildikdə;

1-1.4. Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual və Azərbaycan Respublikasının Cinayət Prosessual məcəllələrinə uyğun olaraq fiziki şəxs olan işəgötürənin axtarışı elan olunduqda;

1-1.5. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə uyğun olaraq əcnəbi və vətəndaşlığı olmayan işəgötürən barəsində Azərbaycan Respublikasının hüddudlarından kənara inzibati qaydada çıxarma tətbiq edildikdə.

1-2. Bu Məcəllənin 74-cü maddəsinin 1-1-ci hissəsinə uyğun olaraq, əmək müqaviləsinə xitam verilmiş hesab edilməsi əmək münasibətlərinin iştirakçılarını, habelə vəfat etmiş fiziki şəxs olan işəgötürənin vərəsələrini (miras payı həddində) əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasından azad etmir.

2. Əgər qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi işinə bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edərsə və məhkəmə tərəfindən iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, onda işəgötürən tərəfindən məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) dərhal icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər.

Qeyd: Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) qərarı ilə işçiyə onun orqanizminin funksiyalarının pozulması faizinə uyğun əlillik müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülməlidir. Əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ödənilir. Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınır.

Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi

1. Tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən ona xitam verilməsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hallarından fərqli olan əlavə hallarını müəyyən edə bilərlər.

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

- a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə tibb müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə;
- c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;
- ç) işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmnin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) məcburi öhdəlik götürdükdə;
- d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.

3. Tərəflər əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədi ilə bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallardan işçinin əmək şəraitinə uyğun olanını əmək müqaviləsinə hökmən daxil etməlidirlər.

4. Əmək müqaviləsinə ona xitam verilməsi barədə tərəflərin nəzərdə tutduqları hallar bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmamalıdır.

5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şərəf və ləyaqətini alçaldan, bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yönəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər.

Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtlər

1. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər.

2. Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

Əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilərin təminatları**Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları**

1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:

bir ilədək əmək stajı olduqda – azı iki təqvim həftəsi;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – azı dörd təqvim həftəsi;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – azı altı təqvim həftəsi;

on ildən çox əmək stajı olduqda – azı doqquz təqvim həftəsi.

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

3. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "a" və "b" bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə işdənçıxarma müavinəti ödənilir:

bir ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;

on ildən çox əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında.

4. İşəgötürən işçinin razılığı ilə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş azı iki təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,9 misli, azı altı təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 1,4 misli, azı doqquz təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqından az olmamaqla əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu halda xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçilərə bu hissənin birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq müddətinin ötmüş hissəsinə mütənasib olaraq azaldılır.

6. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində bu maddənin üçüncü, dördüncü və yeddinci hissələrində göstərilən ödəmələrin daha yüksək məbləğdə verilməsi nəzərdə tutula bilər.

7. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c», 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «a» və «c» bəndləri ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.

8. İşəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasından olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.

9. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müəssisənin ləğvi istisna olmaqla, işçinin müddətli həqiqi hərbi xidmətdə olduğu müddət ərzində mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Müddətli həqiqi hərbi xidmətə çağırılanadək müvafiq müəssisədə işləmiş şəxslər, hərbi xidmətdən buraxıldıqdan ən gec 60 təqvim günü keçənədək həmin müəssisədə əvvəlki və ya buna bərabər vəzifəyə (peşəyə) qayıtmaq hüququna malikdirlər.

10. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müəssisənin ləğvi istisna olmaqla, Azərbaycan Respublikasının diplomatik nümayəndəliyində və ya konsulluğunda xidmət keçən, yaxud müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən xaricdə beynəlxalq təşkilatın orqanına işləməyə göndərilən diplomatik xidmət orqanı əməkdaşının Azərbaycan Respublikasının dövlət orqanında, dövlətin adından yaradılan publik hüquqi şəxsə, dövlət mülkiyyətində olan və paylarının (səhmlərinin) nəzarət zərfi dövlətə məxsus olan hüquqi şəxsə və büdcə təşkilatında təyinatlı vəzifədə (peşədə) işləmiş və bu Məcəllənin 69-cu maddəsinin 3-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinə xitam verilmiş arvadı (əri) diplomatik xidmət orqanı əməkdaşının müvafiq diplomatik nümayəndəlikdə və ya konsulluqda, yaxud xaricdə beynəlxalq təşkilatın orqanında işlədiyi müddətdə və ya bu müddət başa çatdığı tarixdən 60 (altmış) təqvim günü keçənədək əvvəlki vəzifəsini (peşəsini) tutmaq üçün müraciət etdikdə onun peşəkarlıq səviyyəsi və peşə yararlılığı yoxlanılmaqla həmin vəzifəyə (peşəyə), bu mümkün olmadıqda isə ona bərabər başqa vəzifəyə (peşəyə) təyin olunur.

Maddə 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər

1. Müvafiq hallarda işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası üçün tələb olunan ixtisasın (peşəsinin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilər işdə saxlanılır. İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini işəgötürən müəyyən edir. İşəgötürən işçinin peşəkarlıq səviyyəsini müəyyən edərkən onun peşə hazırlığı səviyyəsinin yüksəldilməsini, yeni ixtisasa yiyələnməsini və ixtisasının artırılmasını nəzərə alır.

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

- şəhid ailəsinin üzvlərinə;
- müharibə iştirakçılarına;
- əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);
- öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;
- həmin müəssisədə istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə;
- məcburi köçkün onlara bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərə;
- kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

Maddə 79. Əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilər və hallar

1. İşəgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;

yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;

əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə;

həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə;

öhdəsində 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş və ya orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş" ailə üzvü olan işçilərin; ;

məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.

2. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəalar bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.

3. Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olmaqla, müddətindən asılı olmayaraq, reabilitasiya müəssisəsində və digər reabilitasiya subyektlərində müalicə keçən əlilliyi olan şəxslərlə, həmçinin "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 24.1-ci maddəsində göstərilən işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsinə yol verilmir.

Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar

1. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsi müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla ləğv edilir.

2. Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsini bu maddənin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallardan hər hansı biri ilə əlaqədar ləğv etmək istəyən işəgötürən həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət edir. Təqdimata müvafiq əsaslandırma sənədləri əlavə edilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec on gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir.

3. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur.

İş vaxtının növləri və tənzimlənməsi qaydaları

Maddə 89. Tam iş vaxtı və onun müddəti

1. Tam iş vaxtı — müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır.

2. Gündəlik normal iş vaxtının müddəti səkkiz saatdan artıq ola bilməz.

3. Gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz.

Maddə 90. Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi

1. Bir qayda olaraq, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir.

2. İstehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürən və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində altıgünlük iş həftəsi müəyyən edə bilər.

3. Altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 40 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan, həftəlik norma 36 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 6 saatdan və həftəlik norma 24 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 4 saatdan çox ola bilməz.

Maddə 91. Qısaldılmış iş vaxtı

1. İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına, onların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınaraq bu Məcəllə ilə və müvafiq normativ hüquqi aktlarla, habelə əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtləri ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilə bilər.

2. Qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər və orqanizmin funksiyalarının 61-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşıyarımadək uşağı olan qadınlar və 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır.

Maddə 93. Xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı

Yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (həkimlərə, müəllimlərə, elektrotexniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində işləyənlərə) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərtilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

Maddə 94. Natamam iş vaxtı

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə natamam iş vaxtı — natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən edilə bilər.

2. Natamam iş vaxtının müddəti və onun qüvvədə olduğu zamanın — ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

3. İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir.

4. Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənasib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

5. Əmək funksiyasını natamam iş vaxtında yerinə yetirən işçilərin bu Məcəllə və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılması yolverilməzdir.

İstirahət vaxtı

Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə

1. İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.

2. Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti müəssisədaxili intizam qaydaları, növbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.

3. Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işəgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır.

4. 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. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, növbə cədvəlləri elektron informasiya sisteminə daxil edilir.

5. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə edə bilər.

Maddə 104. İstirahət günləri

1. 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.

2. İş vaxtının cəmlənmiş uçuotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmayan iş yerlərində isə bu qayda əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.

3. Hər dəfə qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən donorlara orta əməkhaqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir. Həmin istirahət günü donorun arzusu ilə onun illik məzuniyyətinə əlavə edilə və ya il ərzində istənilən vaxtda istifadə edilə bilər.

Maddə 105. Bayram günləri

1. Azərbaycan Respublikasının bayramları aşağıdakılardır:

Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);

Qadınlar günü (martın 8-i);

Faşizm üzərində qələbə günü (mayın 9-u);

Müstəqillik Günü (mayın 28-i);

Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü (iyunun 15-i);

Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-sı);

Müstəqilliyin Bərpası Günü (oktyabrın 18-i);

Zəfər Günü (noyabrın 8-i);

Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü (noyabrın 9-u);

Konstitusiya günü (noyabrın 12-si);

Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-si);

Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü (dekabrın 31-i);

Novruz bayramı - beş gün;

Qurban bayramı - iki gün;

Ramazan bayramı - iki gün.

2. Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində qələbə günü, Müstəqillik Günü, Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Zəfər Günü, Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü, Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.

3. İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər.

4. Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər növbəti il üçün dekabr ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur.

5. Həftələrarası istirahət günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri üst-üstə düşərsə, həmin istirahət günü bilavasitə bayram günündən sonrakı iş gününə keçirilir.

6. Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə növbəti iş günü istirahət günü hesab edilir.

7. Bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələrsə, iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər.

Maddə 105-1. Səsvermə günü

Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatlarının, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, Azərbaycan Respublikasında bələdiyyə üzvlərinin seçkiləri, həmçinin referendum zamanı səsvermə günü seçki (referendum) keçirilən ərazidə iş günü hesab edilmir. Səsvermə günü qanunvericiliyə uyğun olaraq müəyyən edilir.

Maddə 106. Ümumxalq hüzn günü

Hər il yanvarın 20-si — Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü — ümumxalq hüzn günüdür. Bu gün iş günü hesab edilmir.

Maddə 106-1. Azərbaycan Respublikasında Anım Günü

Hər il sentyabrın 27-si – Azərbaycan Respublikasının işğal altında olan torpaqlarının azad edilməsi uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü – Azərbaycan Respublikasında Anım Günüdür.

Maddə 107. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi

Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla istirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.

Maddə 108. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti

1. Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, qalan iş yerlərində səsvermə, bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır.

2. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə səhərişi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.

Maddə 109. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi

Bu Məcəllənin 107-ci maddəsi ilə yol verilən müstəsna hallarda istirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işə cəlb edilən işçilərin əməyi 164-cü maddədə nəzərdə tutulan qaydada ödənilir.

Maddə 110. İşçilərin məzuniyyət hüququ

1. İşçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.
2. Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçilərin də bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.
3. İşçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.

Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları

1. Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir. Bu müddət işçinin əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir.
2. Əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətdə olan işçilər üçün əlavə təminatların verilməsi nəzərdə tutula bilər.

Maddə 112. Məzuniyyətin növləri

1. İşçilərin məzuniyyət hüququ aşağıdakı məzuniyyət növləri ilə təmin edilir:
 - a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;
 - b) sosial məzuniyyət;
 - c) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;
 - ç) ödənişsiz məzuniyyət.
2. Əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin digər növləri nəzərdə tutula bilər.

Maddə 113. Əmək məzuniyyəti və onun verildiyi iş ili

1. 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. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablanır.
2. Əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqly qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər.
3. Əmək məzuniyyəti hər il müvafiq iş ili üçün verilir. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır. Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər. Bir iş ilinə görə yalnız bir əmək məzuniyyəti verilə bilər. Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda o, həmin təqvim ilində hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər.

Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri

1. Əsas məzuniyyət işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti bu maddənin ikinci və üçüncü hissələrində nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdir.
2. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir.
3. 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) qulluq keçən dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;
 - c) xüsusi təhsil müəssisələri istisna olmaqla, təhsil müəssisəsində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;
 - ç) təhsil müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;
 - d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;
 - e) həkimlərə, orta tibb işçilərinə və əczaçılara.
4. Natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə yetirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir.
5. Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, bir qayda olaraq, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir.
6. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.

Maddə 115. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri

1. 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 əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.
2. 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 orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

Maddə 116. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası

1. 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.
2. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin ~~bir müəssisədə~~ işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dövrə əsasən müəyyən edilir. Bu əmək stajına işçinin əmək müqaviləsi üzrə faktik işlədiyi müddətdən başqa yalnız əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əmək haqqı saxlanıldığı dövrlər daxil edilir.

3. Əmək stajına görə (o cümlədən əmək şəraitinə görə) əlavə məzuniyyətlər bu Məcəllənin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində göstərilən işçilərə verilmir.

Maddə 117. Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri

1. 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 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

2. Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır.

3. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət hüququ müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqlardan birinin 14 yaşı tamam olduğu hallarda da saxlanılır.

4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlər bu Məcəllənin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində göstərilən işçilərə verilmir.

Maddə 119. Fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı işçilərin məzuniyyətlərinin müddətləri

1. Yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti — 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

2. Orqanizmin funksiyalarının pozulması faizindən, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlilliyi olan işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

Maddə 120. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti

Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) alan işçilərə, Azərbaycan Respublikasının Vətən Müharibəsi Qəhrəmanlarına, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, 1941-1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçulara, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə məzuniyyət 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri

Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri

1. İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada (adyunkturada) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər.

2. Fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü isə üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Bu yaradıcılıq məzuniyyətlərindən işçi müvafiq elmi şuranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir.

3. İşləməklə yanaşı doktoranturada (adyunkturada) təhsil alan (o cümlədən doktoranturaya (adyunkturaya) daxil olmaq üçün) işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir.

4. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə və arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər.

5. Müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ödənilən əmək haqqı işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.

Maddə 123. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri

1. İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə aşağıdakı ödənişli təhsil məzuniyyətləri verilir:

a) müvafiq tədris mövsümü 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.

2. Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.

Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri

1. ləğv edilmişdir.

2. ləğv edilmişdir.

3. Ali təhsil müəssisələrinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslarda 40 təqvim günü, orta ixtisas təhsili müəssisələrinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

4. Ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

5. Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali təhsil müəssisələrinin qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas təhsili müəssisələrinin qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək məzuniyyət verilir.

6. Peşə təhsili müəssisələrində istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

7. Ümumtəhsil müəssisələrinin qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üçün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

8. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dövrlərdə, təhsil müəssisəsinin verdiyi arayış əsasında istifadə oluna bilər.

Sosial məzuniyyətlər

Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər

1. 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.

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

a) normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);

b) doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);

c) iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).

Maddə 126. Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları

İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

Maddə 127. Qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları

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

2. Uşağa qulluq edən işçi yazılı ərizəsi əsasında qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququndan tam, yaxud hissə-hissə istifadə edə bilər.

Ödənişsiz məzuniyyətlər

Maddə 128. Ödənişsiz məzuniyyətdən istifadə hüququ

Qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək, təhsil almaq, yaradıcı elmi işlə məşğul olmaq üçün, habelə yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə görə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda işçinin ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri

1. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

2. İşgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər.

Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri

İşçilərin xahişi ilə bir iş ilində aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər 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 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara — 14 təqvim gününədək;

ç) orqanizmin funksiyalarının pozulması faizindən və səbəbindən asılı olmayaraq əlilliyi olan işçilərə — bir təqvim ayınadək;

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

e) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış işçilərə — 14 təqvim gününədək;

- ə) insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan uşaq böyüdən, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan valideynlərə — 14 təqvim gününədək;
- f) doktoranturada (adyunkturada), təhsil alan işçilərə — 1 təqvim ayınadək;
- g) ali təhsil müəssisələrində qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə — 14 təqvim günü, orta ixtisas təhsil 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 — tibb müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək;
- x) 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşaqları olan işçilərə - 14 təqvim gününədək;
- i) ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə -7 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.

Məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları

Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası

1. İşçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir.
2. İşçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşdırıldığı vaxtda verilə bilər.
3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün məzuniyyət işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilə bilər.
4. Əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən aşağıdakı işçilərin istifadə etmək hüququ vardır:
 - a) qadınların 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) əlilliyi olan şəxslərin.
5. Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə verilir.
6. 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 mütənəsib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş yerlərində üst-üstə azı altı ay işlədikdə əmələ gəlir.

Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi

1. Bu Məcəlləyə uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır.
2. İşçi 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.

Maddə 137. Məzuniyyətin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası

1. Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən az olmasın. 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 birləşdirilib verilir.

2. Müstəsna hallarda — istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırılabilir. Əmək məzuniyyətindən geriçağırma əmrilə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirməlidir.

3. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işə başladığı gündən etibarən əmək haqqı hesablanır və işləndiyi 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 bu Məcəllənin 140-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ödənilir.

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

Maddə 175. Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası

1. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər.

2. İşəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:

a) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;

b) qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ;

c) işəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşıdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta aylıq əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;

ç) müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;

d) xidməti ezamiyyətə göndərilən işçiyə avans olaraq verilmiş ezamiyyətə xərclərinin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;

e) mühasibat tərəfindən ehtiyatsızlıqla səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;

ə) təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərclənməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ;

g) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulan və 4 iş günü müddətində həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülən həmkarlar ittifaqına üzvlük haqları.

3. İşəgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.

4. İşdən çıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödəmələrdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

5. Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz.

6. İşçinin ərizəsində göstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ödənilməsi üçün tutularaq kreditlərə göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditlərinin tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

Maddə 179. İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar

1. İşçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilməlidir.

2. Aşağıdakı hallarda işçinin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır:

a) şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldıqda;

b) ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işçilərin nümayəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

c) kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan əmək arbitrajının tərkibinə daxil edildikdə;

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda;

d) müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, iclaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduqda;

e) kollektiv danışıqların aparılmasına, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin hazırlanması və bağlanması iştirak etməyə, kollektiv əmək mübahisələrin həlli üçün barışdırıcı, vasitəçi, arbitr və digər nümayəndə qismində cəlb edildikdə;

ə) fərdi əmək mübahisələrinin həlli zamanı məhkəmə araşdırmalarının aparılmasında iştirak etdikdə;

f) mülkiyyətçinin maraqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üçün məhkəmələrdə iqtisadi mübahisələrin həllində iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda;

ğ) hərbi və fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar, habelə təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılması üçün müvafiq işlərin görülməsinə cəlb olunduqda;

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan tam və ya qismən ayrılmaqla əlavə təhsil müəssisələrinə göndərildikdə;

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bölgəyə, habelə xarici ölkələrə ezamiyyətə göndərildikdə;

ı) müvafiq tədbirlərdə mülkiyyətçinin maraqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək və işəgötürəni təmsil etmək zəruriyyəti ilə bağlı iş yerindən kənara göndərildikdə;

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

j) donor olan işçilər tibbi müayinədən keçdikləri, qan və qan komponentlərini verdikləri gün;

k) tibbi müayinədən keçirilən zaman işçilər tibb müəssisəsində olduqları vaxt ərzində;

q) işçilərin öz ixtiralarını və səmərələşdirmə təkliflərini əsas iş yerindən kənarda tətbiqi işlərində iştirak etdikdə;

l) bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş, habelə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən digər hallarda.

m) dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə.

n) Məhkəmə-Hüquq Şurasına və ya Hakimlərin Seçki Komitəsinə üzv təyin edildikdə;

o) dövlət orqanlarının, elmi müəssisələrin, idarə və təşkilatların əməkdaşları, mütəxəssisləri və ekspertləri Məhkəmə-Hüquq Şurasının fəaliyyətinə cəlb edildikdə;

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə.

Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun tətbiqi qaydaları

Maddə 186. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri

1. İşəgötürən, işçi bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrini yerinə yetirmədikdə və ya hüquqlarından sui-istifadə etdikdə və yaxud əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edilirlər.

2. İşçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdikdə, bu Məcəllənin 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan, həmçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:

a) töhmət vermək;

b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;

c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərtlə cərimə etmək;

ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək.

3. İşəgötürən intizam tənbehini verərkən işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır. Bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş intizam tənbehlərindən hər hansı biri tətbiq olunmadan işçiyə yazılı və ya şifahi qaydada xəbərdarlıq edilə bilər. Xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılır.

4. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgötürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, müəssisənin mülkiyyətçisi, müəssisə dövlət mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. İşəgötürən inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada cəlb edilir.

Maddə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları

1. İntizam tənbehi verilməmişdən əvvəl işəgötürən işçidən yazılı izahatın verilməsini tələb edir. İşçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir.

2. İntizam tənbehi, işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər. İşçinin xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin müddətə daxil edilmir.

3. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftiş aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalara görə isə işçiyə həmin xətalara törədildiyi gündən iki il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.

4. İdarə, müəssisə və ya təşkilatın korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumat vermiş işçisi barəsində intizam tənbehini tətbiq edən idarə, müəssisə və ya təşkilat intizam tənbehinin qanunla müəyyən edilmiş hallardan irəli gəlməsini və korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumata aidiyyəti olmadığını əsaslandırmalıdır.

Maddə 189. İntizam tənbehinin verilməsi şərtləri

1. Bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. Bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehi verilə bilməz.

2. İntizam tənbehi işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz.

3. İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır.

4. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarla) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hisslərini gözdən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir.

Maddə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi

1. İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.

2. İşçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədaxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa işəgötürən işdə fərqləndirilmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.

3. İşçi intizam tənbehi verilərkən işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

4. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə işçi bu Məcəllənin 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılırsa, həmin mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab edilir.