

# Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsindən çıxarış

## Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilməkdə olan işçilərin təminatları

1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə işəgötürən əmək müqaviləsinə ləğv etməzdən əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etməlidir.
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 işçilərə:  
orta əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti;  
işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzəlməyə qədər ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir.
4. İşəgötürən bu maddənin birinci hissəsi ilə və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddətləri əvəzinə işçiyə onun razılığı ilə azı iki aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.
5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatdan keçirilməlidir. Bu ödəmələr işəgötürən, müəssisə ləğv edildikdə isə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir. Bu qayda bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulan hala şamil olunmur.
6. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində işçilərin işə düzəldiyi dövr ərzində daha uzun müddətə orta əmək haqqının saxlanması, habelə bu maddənin üçüncü 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 edən 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 edilir.
9. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müəssisənin ləğvi, işçilərin sayının və ştatlarının ixtisarı halları 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.

## 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.
2. İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələrini 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 əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;  
xüsusi 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 müəssisədə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;  
əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;  
işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə;  
həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivi ilə;  
öhdəsində sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək və ya I qrup əlil 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 müddətlər bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.

## 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 müqaviləsinə 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.

## Maddə 240. Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri

1. Hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanması imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur.



#### **Maddə 249. İşə qəbul zamanı yol verilən yaş həddi**

1. Yaşı 15-dən az olan şəxslərin , bir qayda olaraq, işə qəbul edilməsinə yol verilmir.
2. ~~Concləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat tölümü keçirilməsi üçün dərədən asuda vaxtda onların səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları övəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir.~~

#### **Maddə 250. Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər**

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, saxtələrdə və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində, həmçinin narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı işlərdə yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiqi edilməsi qadağandır. İcbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsi qadağandır.

#### **Maddə 251. Yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyət qoyulan işlər**

1. Yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.
2. 16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:
  - a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;
  - b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;
  - c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;
  - ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.
3. 16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər.
4. Yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.
5. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

#### **Maddə 252. Yaşı 18-dən az olan işçilərin tibbi müayinəsi**

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edirlər və onlar 18 yaşına çatanadək hər il işgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

#### **Maddə 253. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlər**

1. 18 yaşına çatmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı şəraitində əmək haqları müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödənilir.
2. Yaşı 18-dən az olan və işəməzd işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməzd qiymətlər üzrə ödənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

#### **Maddə 254. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan olunması**

1. Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır.
2. Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı hesab edilir.

#### **Maddə 255. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatı**

Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz.