

Əmək qanunvericiliyində son dəyişikliklərin icmalı

16 yanvar 2026-cı il tarixində Azərbaycan Respublikasının 2025-ci il 30 dekabr tarixli 332-VIIQD nömrəli Qanunu (bundan sonra, Qanun) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə (bundan sonra, Məcəllə) bir sıra dəyişikliklər edilmişdir.

Müştərilərimiz üçün əmək qanunvericiliyinin və əmək münasibətlərinin təkmilləşdirilməsinə yönəlmiş əsas yeniliklərin qısa icmalını təqdim edirik.

ƏSAS ANLAYIŞLAR

Müəssisə anlayışına artıq yalnız mülkiyyətçi deyil, həm də dövlət və ya bələdiyyə orqanı (qurumu) tərəfindən yaradılan hüquqi şəxs, onun və xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyi də daxildir.

Məcəlləyə **“Ailə vəzifələri olan işçi”** adlı yeni anlayış daxil edilmişdir. Belə ki, edilən əlavəyə əsasən **“ailə vəzifələri olan işçi”** tibbi rəyə əsasən qulluğa və ya köməyə ehtiyacı olan ailə üzvünə (ərinə (arvadına), valideynlərinə, övladlığa götürənlərə, uşaqlarına, o cümlədən övladlığa götürülən uşaqlara) və qəyyumluğunda (himayəsində) olan digər şəxslərə, habelə himayədar ailə (valideyn) olaraq ona verilmiş uşağa qulluq (köməklik) göstərilməsi ilə əlaqədar əmək fəaliyyətinə başlamaq, əmək funksiyasını yerinə yetirmək və ya işdə irəli çəkilmək imkanları məhdudlaşan işçi hesab olunur.

Bu anlayışın Məcəlləyə daxil edilməsi ilə əlaqədar, həmin kateqoriyaya aid işçilərə qarşı ayrı-seçkilik qadağan edilmiş, həmçinin əmək münasibətlərində onlara tətbiq olunan güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar ayrı-seçkilik hesab edilməyəcəyi təsbit edilmişdir.

Əvvəllər **“İşəgötürən”** anlayışına həm də tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçinin təyin etdiyi fiziki şəxs də daxil idi. Lakin yeni Qanunla, müvafiq bənddə yer verilən **“fiziki şəxs”**in əhatə dairəsi *“hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq və ya qeyri-sahibkarlıq fəaliyyətini (xüsusi notarius, vəkillik və mediator fəaliyyətini) həyata keçirən vergi ödəyicisi olan”* təyinedici sözləri ilə məhdudlaşdırılmışdır.

Əmək sektorunda və əmək qanunvericiliyində tez-tez istifadə edilən **“Ezamiyyət”** anlayışına tərif verilmişdir. Belə ki, 9-1-ci bəndə əsasən, ezamiyyət anlayışı **“işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçinin**

müəyyən olunmuş müddətə iş yerindən başqa yerə işəgötürənin qanunauyğun tapşırığını yerinə yetirmək üçün getməsi” kimi müəyyən edilmişdir.

Əmək münasibətlərində çoxdandır ki, mövcud olan **“Məsafədən (distant) iş”** anlayışı, nəhayət ki, əmək qanunvericiliyinə də daxil edilmişdir. Yeni Qanunun müəyyən etdiyi anlayışa görə, “məsafədən (distant) iş” əmək funksiyasının məsafədən icrasına imkan verən vasitələrlə (elektron, proqram-texniki, telekommunikasiya vasitələri və s.) müəssisədən və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin yaratdığı iş yerlərindən kənarda (işlərin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) üçün münasib olan digər yerdə) yerinə yetirilməsidir.

Bu anlayışın Məcəlləyə daxil olunması ilə əlaqədar, distant formasında çalışan işçilər üçün Məcəllə tərəflərin razılığı ilə əmək şəraitinə əlavə şərtlərin tətbiq edilməsini mümkün edir.

Əvvəlki redaksiyada Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər siyahısına xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilər daxil idi. Lakin yeni qüvvəyə minmiş dəyişikliyə əsasən, “fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə)” sözləri çıxarılmışdır.

Ezamiyyət münasibətləri çərçivəsində işçi və işəgötürənin müvafiq hüquq və vəzifələri təsbit edilmişdir.

İşçinin yeni hüququ:

Maddə 9 (ö) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən təsdiq edilmiş ezamiyyət xərcləri normalarından az olmayan məbləğdə ezamiyyət xərclərini almaq

İşçinin yeni vəzifəsi:

Maddə 10 (f) Məcəllədə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla, işəgötürənin tapşırığı ilə ezamiyyətə getmək

İşəgötürənin yeni hüququ:

Maddə 11 (h) Məcəllədə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla, işçiləri ezamiyyətə göndərmək

Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə yaş həddinə çatan işçilərin çalışma müddətinin uzadılması halında rəsmiləşdirilmə məsələləri artıq tənzimlənir.

Bildiyiniz kimi, Əmək Məcəlləsinə əsasən, dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin 65 yaşına çatmış işçisinin həmin müəssisədə çalışma müddəti müvafiq dövlət orqanının rəhbəri tərəfindən hər dəfə 1

MƏCƏLLƏNİN TƏTBİQ DAİRƏSİ

TƏRƏFLƏRİN HÜQUQ VƏ VƏZİFƏLƏRİ

ÜÇTƏRƏFLİ KOMİSSİYANIN YARADILMASI

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ DAİR YENİLİKLƏR

ildən çox olmayaraq uzadıla bilər. Çalışma müddətinin 5 ildən çox uzadılmasına yol verilmir. Elm, mədəniyyət, səhiyyə və təhsil sahələrinin inkişafında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş xüsusi xidmətləri olmuş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin 65 yaşına çatmış işçisinin çalışma müddəti isə müvafiq dövlət orqanı tərəfindən 5 ildən artıq müddətə artıq uzadıla bilər.

Əmək Məcəlləsinə edilmiş yeni dəyişikliyə (Maddə 10-1.7) əsasən, yuxarıda göstərilən hallarda çalışma müddətinin uzadılması işəgötürənin əmri (qərarı, sərəncamı) ilə rəsmiləşdirilir, və belə uzadılma halında işçinin əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “e” bəndinə əsasən (dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda) xitam verilməsinə, və uzadılan müddətə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasına **yol verilmir**.

Sosial təminat baxımından mühüm yeniliklərdən biri də tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun), həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ümumrespublika (respublika) birliklərinin birgə qərarı ilə bərabər sayda səlahiyyətli nümayəndələrindən ibarət daimi fəaliyyət göstərən əmək və sosial məsələlər üzrə **üçtərəfli komissiya**nın yaradılmasının Məcəllədə nəzərdə tutulmasıdır. Komissiya nın yaradılması məqsədləri Azərbaycan Respublikasında sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dəstək vermək, sosial sabitliyi qorumaq, kollektiv danışıqların aparılması və Baş kollektiv sazişin layihəsinin hazırlanması üzrə işləri əlaqələndirmək, sosial təminat sahəsində normativ hüquqi aktların layihələrinin hazırlanması ilə bağlı məsləhətləşmələr aparmaq və tərəflərin mövqelərini razılaşdırmaqdan ibarətdir.

Müddətli əmək müqaviləsinin bağlandığı halların sayı artırılmışdır. Belə ki, artıq *“Təhsilalanların istehsalat təlimi və təcrübəsi keçdiyi”* (ğ), habelə *“əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduğu”* (h) hallarda da müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasına yol verilir.

Bundan başqa, əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər haqqında maddəyə edilən əlavə ilə müəyyən edilmişdir ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən sənədlərin təqdim olunması zamanı işçi onun əmək və sosial hüquqları ilə bağlı təminatlarının və güzəştlərinin təmin edilməsi məqsədilə əmək münasibətləri ilə əlaqəli digər sənədləri (himayəsində olan ailə üzvlərinin sayı, əlilliyi olan şəxs olması, müharibə veteranı, məcburi köçkün statusu və s. barədə) *köniüllü olaraq təqdim edə bilər* (Maddə 48.5-1).

53-cü Maddənin 3-cü bəndi çıxarılmışdır. Belə ki, işə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydasını tənzimləyən bu bənddə qeyd olunurdu ki, “Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir”.

İŞÇİNİN KƏNARLAŞDIRILMASI

İşçinin işdən kənar edilməsi əsasları genişləndirilmişdir. Belə ki, yeni əsaslara aşağıdakılar daxildir:

- ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçinin icbari tibbi müayinə ilə bağlı verilmiş tibbi rəyində əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə əks göstərişlərin aşkar edilməsi (62.1.b);
- müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə təlimdə iştirak etməkdən və biliyinin yoxlanılmasından boyun qaçırması (Maddə 62.1 (d));
- əmək vəzifələrinin pozulması halının araşdırılmasına maneçilik törətməsi (Maddə 62.1 (e)).

Bununla yanaşı, işəgötürən işçinin işdən kənar edilməsi üçün əsas olan hal aradan qaldırılanadək işçini işdən kənarlaşdıra bilər. İşçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddət hər bir konkret halın xarakterinə, işçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddətdə həmin halın aradan qalxmasına və ya davam etməsi ondan asılı olan hallarla bağlı işçinin etdiyi hərəkətlərə (hərəkətsizliklərə) uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. Həmçinin, qeyd olunmuşdur ki, işəgötürən işçinin işdən kənarlaşdırılması barədə əmrini (sərəncamını, qərarını) vaxtından əvvəl ləğv edə bilər (Maddə 62.2-1).

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİ

Bundan sonra “Fərdi məlumatlar haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən *konfidensial hesab edilən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatların yayılması* işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir (Maddə 72 (g)).

Digər bir yenilik odur ki, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə davamlı itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən, işəgötürən əlilliyi müəyyən edilmiş işçinin fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq iş yerinin uyğunlaşdırılmasının və ya yüngül işə keçirilməsinin mümkün olmamasını **əsaslandırılmalıdır** (Maddə 74.3).

İŞ VAXTININ REJİMİ

Məcəlləyə gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilən işçilərin vəziyyətini yüngülləşdirən yeni müddəə əlavə edilmişdir. Belə ki, bundan sonra növbəli iş vaxtı rejimi təşkil edilərkən və gecə növbəsinə işə təyin edilərkən, işçilərin *xüsusi, o cümlədən ailə vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ehtiyacları* əsaslandırıldıqda və mümkün olduqda nəzərə

alınmalıdır (Maddə 98.4).

Azərbaycan Respublikasının bayramı elan olunmaqla **Dövlət Suverenliyi Günü** (sentyabrın 20-si) iş günü hesab edilən bayram günləri siyahısına əlavə edilmişdir (Maddə 105.1).

ƏMƏK MƏZUNİYYƏTİNİN MÜDDƏTİ

Əvvəllər Məcəllədə qeyd olunurdu ki, əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir. Lakin ən son qüvvəyə minmiş dəyişiklik ilə adıçəkilən müddəanın məzmunu dəyişdirilmişdir. Belə ki, yeni redaksiyaya əsasən, əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri, *ümumxalq hüzn günü və səssvermə günü* məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti bu günlərin sayı qədər uzadılır. Bu halda, *Qurban və Ramazan bayramları* iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə və bu hal əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf etdikdə üst-üstə düşən günlər bir gün hesabı ilə nəzərə alınır (Maddə 114.6).

120-ci maddənin şamil olunduğu xüsusi xidmətləri olan işçilərin əhatə dairəsi qismən dəyişdirilmişdir. Belə ki, yeni redaksiya ilə bu siyahıya Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün, müstəqilliyinin və konstitusiya quruluşunun müdafiəsi ilə, 1990-cı ilin 20 Yanvar hadisələri ilə, hərbi xidmət vəzifələrini (xidməti vəzifələri) yerinə yetirməklə və ya Çernobıl AES-də hərbi xidmət vəzifələrini (xidməti vəzifələri) yerinə yetirməklə əlaqədar səbəblərdən əlilliyi olan işçilər, Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda aparılan döyüş əməliyyatlarında iştirak etdiyinə görə müharibə veteranı adı almış işçilər, döyüş əməliyyatı aparılan ölkədə hərbi xidmət borcunu yerinə yetirmiş hərbi qulluqçu olmuş işçilər, Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış işçilər, Azərbaycan Respublikasının Vətən Müharibəsi Qəhrəmanları, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanları, Sovet İttifaqı Qəhrəmanları, Azərbaycan Respublikasının ən yüksək təltifi ilə, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilər daxildir.

HAMILƏLİYƏ VƏ DOĞUŞA GÖRƏ MƏZUNİYYƏT

Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər haqqında maddəyə edilən əlavəyə əsasən adıçəkilən məzuniyyət növünün doğuşdan əvvəlki hissəsinin müddəti doğuş gözlənilən gündən uşağın doğulduğu günədək ötən günlər qədər ödənişli olaraq uzadılır və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı hissəsi qısaldılmır (Maddə 125.3). Qısaca, əgər uşaq vaxtından əvvəl doğularsa, doğuşdan əvvəlki məzuniyyətin müddəti artır, doğuşdan sonrakı hissə isə eyni qalır.

Əlavə olaraq, bundan sonra uşağının doğulması ilə əlaqədar **kişilərə** tibb müəssisəsinin arayışı əsasında doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonra olan dövrdə cəmi 14 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilir (Maddə 125.4).

130-cu maddə işçilərə bir iş ilində ödənişsiz məzuniyyətlərin verildiyi halları və müddətləri sadalayır. Belə ki, Qanunla bu maddəyə aşağıdakı iki əlavə hal daxil edilmişdir:

j) *əsas iş yerində ezamiyyətə gedən işçi* – əlavə iş yerində əsas iş yeri üzrə ezamiyyət müddətində;

k) *əlavə iş yerində ezamiyyətə gedən işçi* – əsas iş yerində əlavə iş yeri üzrə ezamiyyət müddətində.

133.3-cü maddəyə edilən əlavələrlə, artıq *əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əlavə iş yeri üzrə işləyən* və *əlavə iş yerində məzuniyyətə çıxan əsas iş yeri üzrə işləyən işçilərə* də əmək məzuniyyəti onların arzusu ilə onlar üçün əlverişli vaxtda verilir.

Əvvəllər işçinin eyni vaxtda Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilirdi. Müvafiq normanın yeni redaksiyasında isə qeyd edilir ki, *işçinin hər iki maddənin hər biri üzrə əldə etdiyi əlavə məzuniyyəti* onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir. Bununla da, işçi **daha uzunmüddətli məzuniyyət** əldə etmək hüququ qazanmış olur (Maddə 136.2).

Məzuniyyətlərin rəsmiləşdirilməsi qaydalarına edilmiş yenilik ondan ibarətdir ki, işəgötürənin yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlığından sonra işçi əmək məzuniyyətinin növbəlilik cədvəlinə və əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydasına riayət etməyərək əmək məzuniyyətindən istifadə etmək (tam, yaxud bir hissəsindən) üçün işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmədikdə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə müvafiq iş ilinin əmək məzuniyyətinə göndərilir (Maddə 138.2-1). Yəni bu, işçinin məzuniyyətdən istifadə etməyi unutmaması və ya gecikdirməsi halında işəgötürənin hüququdur ki, məzuniyyəti təyin etsin.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsinə tənzimləyən müddəalara aşağıdakı məzmununda əlavələr edilmişdir:

- Qayda ondan ibarət olmuşdur ki, məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı onun hansı iş ili üçün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən müəyyən edilir. Yeni əlavə ilə müəyyən

MƏZUNİYYƏT HÜQUQUNUN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

MƏZUNİYYƏT VAXTI ÜÇÜN ƏMƏK HAQQININ ÖDƏNİLMƏSİ

edilir ki, məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqı hesablanarkən qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə və ya işçinin təşəbbüsü ilə olmayan ödənişsiz məzuniyyətdə olması, eləcə də işçinin təqsiri olmadan boşdayanma səbəblərindən işlənilməyən və ya tam işlənilməyən aylar yaxın tam işlənilən təqvim ayları ilə əvəz olunur (Maddə 140.1);

- Qanunda ilkin olaraq müəyyən edilmişdir ki, işçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir. Yeni daxil olmuş əlavəyə əsasən, əmək müqavilələrində və ya kollektiv müqavilədə, məzuniyyətə çıxan işçilər üçün növbəti əməkhaqqı (avans və ya qalan hissəsi) verilən gündən gec olmayaraq, məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqının verilməsinin başqa müddətləri müəyyən edilə bilər (Maddə 140.5).

TUTULMALAR

176.3-cü maddəyə edilmiş müvafiq əlavə ilə islah işləri çəkərkən habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulması üzrə limit müəyyən edilmişdir. Belə ki, bu cür tutulmaların məbləği işçiyə verilməli olan **əməkhaqqının 70 faizindən çox ola bilməz**.

ORTA ƏMƏK HAQQI

Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydasına edilmiş əlavəyə görə, əgər Əmək Məcəlləsinin 177-ci maddəsinin tələblərinə uyğun hesablanan bir günlük əmək haqqı qismən ödənişli sosial məzuniyyət, işəgötürənin təşəbbüsü ilə ödənişsiz məzuniyyət və işçinin təqsiri olmadan boşdayanma hallarında faktiki ödənilən məbləğdən az olarsa, məhz faktiki ödənilən bir günlük əmək haqqı tətbiq olunur.

179-cu maddənin 1-ci bəndi **ləğv edilmişdir**. Belə ki, əvvəlki redaksiyada yer alan 1-ci bənddə qeyd olunurdu ki, işçi 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. Həmin bəndin ləğv olunması ilə, işçinin orta əmək haqqı saxlanıldığı hallar artıq dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi ilə birbaşa əlaqəli deyil.

Qanunun qüvvəyə minməsinədək 187-ci maddədə qeyd olunurdu ki, intizam 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. Lakin müvafiq maddəyə edilmiş yeni dəyişiklik ilə həmin müddətə daxil edilməyən halların əhatə dairəsi **genişləndirilmişdir**. Belə ki, yeni redaksiyaya əsasən, işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, yaxud məzuniyyətdə olduğu vaxt,

ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ

habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əməkhaqqının saxlanıldığı dövrlər də həmin müddətə daxil edilmir.

189-cu maddəyə də yuxarıdakı qaydada dəyişiklik edilmişdir. Əvvəlki redaksiyaya görə məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməzdi. İndi isə işçiyə məzuniyyətdə olduğu, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yerində olmadığı müddətdə intizam tənbehi verilə bilməz.

Məcəllənin 219-cu maddəsinə əsasən, zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərinə, peşələrə (vəzifələrə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizmlərdə, avadanlıqlarda işləmək üçün işə götürülən işçilərin qabaqcadan əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması keçirilmədən əmək funksiyasının icrasına başlamasına yol verilmir. Bu baxımdan, işəgötürənin bu təlimatlandırmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparması tələb edilirdi. Lakin yeni Qanunun qüvvəyə minməsi ilə bu tələb çıxarıldığından, işəgötürənlər artıq belə təlimatlandırmaların qeydiyyatını və uçotunu aparmağa **borclu deyildir**.

Əlavə olaraq müvafiq maddəyə yeni məzmununda **6-cı bənd** əlavə edilmişdir. Əlavəyə görə zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərində, peşələrdə (vəzifələrdə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizm və avadanlıqlarda işləyən işçilər əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq 3 ayda bir dəfədən, digər iş yerlərində isə ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılmalıdırlar. Əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması vaxtı kollektiv müqavilələrlə, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (əmək kollektivi) arasında razılaşmalarla müəyyən edilir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların qeydiyyatını elektron informasiya sistemi vasitəsilə, bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi (*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.*) ilə müəyyən edilmiş hallarda isə xüsusi jurnallarda aparmalıdır.

Məcəllənin 223.2-ci maddəsinə əsasən, işçilərinin sayı əlli nəfərdən çox olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi, işçilərinin sayı beş yüz nəfərdən artıq olduqda isə müəssisə rəhbərinin (baş mühəndisinin) əməyin mühafizəsi üzrə müavini vəzifəsi təsis

QADINLARIN ƏMƏK HÜQUQU

edilir. Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir. Müvafiq bəndə əlavə edilən yeni tələbə əsasən, artıq **fiziki şəxs olan işəgötürənlərin** yaratdıqları, işçilərin sayı əlli nəfərdən çox olan iş yerlərində də *əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi* təsis edilir.

Bundan başqa, həmin maddəyə aşağıdakı məzmununda **2-1-ci bənd** də əlavə edilmişdir:

“Müəssisələrdə və fiziki şəxs olan işəgötürənlərin yaratdıqları iş yerlərində işçilərin sayı 50 nəfərdən az olduqda əməyin mühafizəsi işinin təşkili işçinin razılığı ilə və əmək müqaviləsinə müvafiq dəyişiklik edilməklə əməyin mühafizəsi üzrə biliyi olan işçilərdən birinin əmək funksiyasına daxil edilir, bu mümkün olmadıqda isə işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssis vəzifəsi təsis edilir.”

Bu vaxta qədər Məcəllənin 245-ci maddəsinin 1-ci bəndində qeyd olunurdu ki, hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud əlilliyi olan uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Lakin Qanunla edilən dəyişikliyə əsasən, müvafiq bənddə qeyd olunmuş *“işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən”* sözləri **çıxarılmışdır**.



BHM Newsletter is organized by themes about major legal processes which aim to alert businesses about significant laws, legislative changes, landmark court decisions and important information about the company.
This material should not be construed as legal advice or legal opinion.

FOR MORE INFORMATION:

“SKS” Plaza, 7th floor, 49 Fuzuli Str., AZ1014

T. (+994 12) 4922883

(+994 12) 480 0002

office@bhm.az www.bhm.az

© BHM Law Firm LLC. All rights reserved.