

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ-ndən

çıxarış

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 iştirakçıların hüquqlarının mühafizəsi sahəsində işçilərin, işəgötürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquqlarını, vəzifələrini tənzim edən normalar təsbit edilir.

I bölmə

Ümumi normalar

Birinci fəsil

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.

İkinci fəsil

Əmək müqaviləsinin tərəflərinin əsas hüquqları, vəzifələri və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində ümumi hüquqi təminatları

Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi

1. Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır. İşçini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər.

2. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir.

III bölmə

Əmək müqaviləsi

Doqquzuncu fəsil

İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini tənzimləyən hüquq normaları

Maddə 66. Attestasiya olunmayan işçilər

Aşağıdakı işçilərin attestasiyası keçirilmir:

vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda *xəsərət (yaralanma, travma, kontuziya) almış* və əlil olmuş işçilər;

Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı göstərdiyi şücaətlərə görə dövlət təltiflərinə və fəxri adlarına layiq görülmüş işçilər;

bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər;

hamilə qadınlar;

uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar (*uşağını təkbaşına böyüdən kişilər*);

yaşı 18-dən az olan işçilər;

bir vəzifədə (peşədə) faktiki olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər;

eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işçilər;

kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işçilər;

Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilər.

Onuncu fəsil

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları və qaydaları

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;

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

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 rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədən əlillik qrupu *və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu* 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 rəyi nəzərə alınır.

V bölmə

İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları

On yeddinci fəsil

Əmək məzuniyyətlərinin müddətləri

Maddə 118. Pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin əmək məzuniyyətlərinin müddətləri

1. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan *təhsil* müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılarna, dərnək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə;

b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);

c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;

ç) *təhsil müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərindən başqa)* eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarna, dərnək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;

d) sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə;

e) *elmi müəssisə və təşkilatların*, habelə ali *təhsil müəssisələrinin* elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə;

ə) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işçilərə.

2. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara;

b) metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılarna;

c) *ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərinə;*

ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;

d) məşqçi müəllimlərə;

e) *elmi müəssisə və təşkilatların, habelə ali təhsil müəssisələrinin elmi tədqiqat bölmələrinin fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə.*

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, 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.*

İyirmi birinci fəsil

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) əlillərin.

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 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik

1. İstehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il yanvarın sonunadək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri tərtib edilə bilər.

2. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə növbəsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının, o olmadıqda isə işçinin rəyi öyrənilməklə işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir.

3. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər:

14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya *sağlamlıq imkanları məhdud* uşağı olan qadınlara;

16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma;

hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə);

əlillərə;

müharibə veteranlarına;

Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşmüş şəxslərə;

yaşı on səkkizdən aşağı olan işçilərə;

işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə;

bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə.

4. *Müəssisədə işlədiyi müddətdən asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə əmək məzuniyyəti arvadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə verilir.*

VI bölmə

Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları

İyirmi yeddinci fəsil

Orta əmək haqqı və onun saxlanması üzrə təminatlar

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) ~~andlaş~~, münsiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan arbitraj məhkəməsinin 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 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.*

VII bölmə

Əmək və icra intizamı

İyirmi səkkizinci fəsil

Əmək və icra intizamının təmin edilməsi qaydaları

Maddə 184. Əmək və icra intizamının intizam nizamnamələri ilə tənzimlənməsi

1. Əmək və icra intizamı işin, xidmətin xarakterinə görə aşağıdakı müəssisələrdə tərəflərin məsuliyyətini artırmaq məqsədi ilə intizam nizamnamələri ilə tənzim edilir:

a) dəmir yolu və rabitə müəssisələrində;

b) dəniz və çay nəqliyyatında, habelə balıqçılıq təsərrüfatının su nəqliyyatı donanmasında;

c) hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində;

ç) xüsusi təhlükəli şəraitli yeraltı işlər görülən iş yerlərində, habelə dağ-mədən sənayesi müəssisələrində ;

d) dənizdə neft və qaz ehtiyatlarının kəşfiyyatı və istismarı ilə məşğul olan müəssisələrdə;

e) hərbi sənaye müəssisələrində.

2. İntizam nizamnamələrində yalnız bu Məcəllənin «Əmək və icra intizamı» bölməsi ilə müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddəalar nəzərdə tutula bilər. İntizam nizamnamələri mövcud olan müəssisələrdə digər əmək münasibətləri isə bu Məcəllə ilə tənzimlənir.

3. İntizam nizamnamələri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilir.

IX bölmə

Əməyin mühafizəsi

Otuz üçüncü fəsil

Əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları və prinsipləri

Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri

Bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları hökmən:

- işçilərin;
- istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlərin;
- müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçuların;
- məhkəmə hökmlərinin icrası yerlərində işləyən məhkumların;
- təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyət rejimində işlərin görülməsinə cəlb edilən şəxslərin çalışdıqları bütün iş yerlərində tətbiq edilməlidir.

XI bölmə

Əmək mübahisələri

Qırx üçüncü fəsil

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətill hüququnun həyata keçirilməsi

Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan

1. Tətillə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətill komitəsi başçılıq edir.

2. Tətill komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgötürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətill komitəsinin tətill müvəqqəti dayandırmaq hüququ vardır.

3. Tətill yenidən başlanacağı barədə işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.

4. Tətill komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;

• işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və layaqətini alçaldan hərəkətlərin, müəyyən edilmiş qaydada, qarşısını alır;

• işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;

• tətill fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;

• tətill fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

5. Tətill başa çatdıqda, qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətill komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

Maddə 279. Tətilin başa çatması və dayandırılması

1. İşəgötürən tətilçilərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıqda və ya işçilər tətili davam etdirməkdən imtina etdikdə tətillər başa çatmış hesab olunur.
2. Tətillər qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə dərhal dayandırılmalıdır.

Maddə 280. Tətillər hüququnun məhdudlaşdırılması və tətillərə yol verilməyən hallar

1. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətillər hüququ məhdudlaşdırıla və ya qadağan oluna bilər.
2. Dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər günden tətillərə yol verilmir.