



Bu buraxılışda aşağıdakı məsələlərin icmalını diqqətinizə çatdırmaq istədik:

- Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər

30 dekabr 2025-ci il tarixində "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Dəyişikliklər") qəbul edilmişdir.

Dəyişikliklər 16 yanvar 2026-cı il tarixində qüvvəyə minmişdir.

Əmək Məcəlləsinə ("Məcəllə") edilmiş əsas dəyişikliklərin xülasəsi aşağıda təqdim edilir:

### Məcəlləyə yeni anlayışlar əlavə edilmişdir

- Məcəlləyə "Ailə vəzifələri olan işçi" anlayışı daxil edilmişdir. Yeni anlayışa əsasən "Ailə vəzifələri olan işçi" dedikdə 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 nəzərdə tutulur. Əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilməyən şəxslər sırasına ailə vəzifələri olan işçilər də daxil edilmişdir. Bundan əlavə, 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.

- Məcəlləyə “Ezamiyyət” anlayışı daxil edilmişdir. Yeni anlayışa əsasən “Ezamiyyət” dedikdə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçinin müəyyən olunmuş müddətə iş yerindən başqa yerə işəgötürənin qanunauyğun tapşırığını yerinə yetirmək üçün getməsi nəzərdə tutulur. Təsdiqlənmiş ezamiyyə xərcləri normalarından az olmayan məbləğdə ezamiyyə xərclərini almaq əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları sırasına daxil edilmişdir. İşəgötürənin tapşırığı ilə ezamiyyətə getmək əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri, işəgötürənin isə əsas hüquqları sırasına daxil edilmişdir.
- Məcəlləyə “Məsafədən (distant) iş” anlayışı daxil edilmişdir. Yeni anlayışa əsasən “Məsafədən (distant) iş” dedikdə 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 yetirilməsi nəzərdə tutulur. Müvafiq olaraq, Məcəllə əmək funksiyasını məsafədən (distant) iş formasında yerinə yetirən işçilərə də şamil edilmişdir.
- Məcəllənin 155-ci maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə “Minimum əmək haqqı” anlayışı dəyişdirilərək aşağıdakı kimi müəyyən olunmuşdur:
  - “Yaşayış minimumu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.

#### Əmək və Sosial məsələlər üzrə Üçtərəfli Komissiyanın yaradılması

- Məcəlləyə yeni əlavə edilən 41-1-ci maddəyə əsasən 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 razılaşdırmaq məqsədilə 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 komissiyanın yaradılması nəzərdə tutulmuşdur.

### Əmək müqaviləsinin etibarlılığı

- Məcəllənin 43-cü maddəsinə əsasən əmək müqaviləsində mütləq olmalı əsas şərtlər və məlumatlardan hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsinin tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə yalnız yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyulmuşdur, əmək müqaviləsinin etibarsız hesab edilməsi halı Məcəllədən çıxarılmışdır.

### Müddətli əmək müqaviləsinin bağlanmasının yeni əsasları

- Əmək müqaviləsinin müəyyən müddətə bağlanmasına yol verildiyi hallara aşağıdakı hallar əlavə edilmişdir:
  - təhsilalanların istehsalat təlimi və təcrübəsi keçdiyi hallar;
  - əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduğu hallar.

### Sınaq müddəti

- Əmək müqaviləsində belə şərtin göstərilməsindən asılı olmayaraq sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə həmin müddət ərzində işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə xitam verilə biləcəyi nəzərdə tutulmuşdur.

### İşçinin əmək fəaliyyətindən müvəqqəti kənarlaşdırılmasının yeni halları

- İşəgötürənin işçini müvafiq iş vaxtı ərzində aşağıdakı yeni əlavə edilmiş hallarda işdən kənar edə biləcəyi müəyyən olunmuşdur:
  - İcbari tibbi müayinə ilə bağlı verilmiş tibbi rəydə əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə əks göstərişlər aşkar edildikdə;
  - müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə təlimdə iştirak etməkdən və biliyinin yoxlanılmasından boyun qaçırdıqda;
  - əmək vəzifələrinin pozulması halının araşdırılmasına maneçilik törətdikdə.

### İşçilərin attestasiyası

- İş yerində azı bir il çalışan işçilərin attestasiyadan keçirilə bilməsi tələbi çıxarılmışdır.

### İşçinin məxfilik və şəxsi məlumatlarla bağlı öhdəliklərinin genişləndirilməsi

- İşçi tərəfindən vergi sirrinin gizli saxlanması işçinin əsas vəzifələri sırasına daxil edilmişdir.
- “Fərdi məlumatlar haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən konfidensial hesab edilən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatların yayılması işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilmişdir. Həmin qanuna əsasən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatlar dedikdə fiziki şəxsin irqi və ya milli mənsubiyyətinə, ailə həyatına, dini etiqadına və əqidəsinə, səhhətinə və ya məhkumluğuna aid olan məlumatlar nəzərdə tutulur.

### Hərbi və alternativ xidmətə çağırılan işçilərə ödənilən müavinət

- İşçinin hərbi və ya alternativ xidmətə çağırılması ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə, işgötürən tərəfindən işçiyə ödənilən müavinətin miqdarı artırılaraq, orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müəyyən edilmişdir.

### İşçilərin ixtisarı zamanı əlilliyi olan şəxslərin üstünlük hüququnun ləğvi

- Müəssisədə istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslər işçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər sırasından çıxarılmışdır.

### Dövlət Suverenliyi Günü üçün Bayram günü statusu

- Dövlət Suverenliyi Günü (sentyabrın 20-si) iş günü hesab edilən bayram günü olaraq müəyyən edilmişdir.

### İllik, Aylıq, Atalıq və Ödənişsiz Məzuniyyət qaydalarına dəyişikliklər

- Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin sonuncu əmək haqqından az olmamaqla orta əmək haqqısının saxlanması tələbi əlavə edilmişdir.
- Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri, ümumxalq hüzn günü və səsvermə günü məzuniyyət günləri hesab edilməməsi və ödənilməməsi, məzuniyyətin müddətinin isə bu günlərin

sayı qədər uzadılması ilə əlaqədar Məcəlləyə norma əlavə edilmişdir.

- Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəlki hissəsinin müddətinin doğuş gözlənilən gündən uşağın doğulduğu günədək ötən günlər qədər ödənişli olaraq uzadılması və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı hissəsinin qısaldılmaması müəyyən edilmişdir.
- Uşağının doğulması ilə əlaqədar kişilərə tibb müəssisəsinin arayışı əsasında doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonra olan dövrdə cəmi 14 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilməsi nəzərdə tutulmuşdur.
- İşçilərin xahişi ilə bir iş ilində ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsinə aşağıdakı hallar əlavə edilmişdir:
  - Əsas iş yerində ezamiyyətə çıxan işçiyə, əlavə iş yerində ezamiyyət müddətində;
  - Əlavə iş yerində ezamiyyətə çıxan işçiyə, əsas iş yerində ezamiyyət müddətində.
- İşçinin eyni vaxtda Məcəllənin əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlə bağlı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət hüququ olduqda hər iki maddənin hər biri üzrə əldə etdiyi əlavə məzuniyyətin onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilməsi müəyyən olunmuşdur.
- 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 alınması müəyyən olunmuşdur.
- İşəgötürənin 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 göndərilməsi nəzərdə tutulmuşdur.
- 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 ayların yaxın tam işlənən təqvim ayları ilə əvəz olunması müəyyən edilmişdir.

- 46 təqvim günündən az olmayaraq məzuniyyət hüququ olan şəxslərin siyahısını genişləndirilmiş, aşağıdakı yeni kateqoriyalar əlavə edilmişdir:
  - 20 Yanvar, hərbi xidmət və Çernobıl AES-də xidmətlə əlaqədar əlilliyi olanlar;
  - müharibə veteranları və xarici döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş hərbi qulluqçular.

Eyni zamanda, siyahıdan 1941–1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçular çıxarılmışdır.

- Əmək məzuniyyətini özləri üçün əlverişli vaxtda götürə bilən işçilər siyahısına əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan və əlavə iş yerində işləyən, eləcə də əlavə iş yerində məzuniyyətə çıxan və əsas iş yerində işləyən işçilər əlavə edilmişdir.

#### Əməkhaqqı tutmalarının həddi

- İslah 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 tutulmaların məbləği işçiyə verilməli olan əməkhaqqının 70 faizindən çox ola bilməyəcəyi ilə əlaqədar məcburi tələb əlavə edilmişdir.

#### İntizam tənbehi

- İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, yaxud məzuniyyətdə olduğu vaxtın, habelə Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əməkhaqqının saxlanıldığı dövrlərin intizam tənbehinin verilə biləcəyi müddətə daxil edilməməsi müəyyən olunmuşdur.

#### Əmək Mühafizəsi Təlimatları üzrə tələblərə dəyişikliklər

- 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 təlimatlandırılmalı olduqları nəzərdə tutulmuşdur. 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 və ya xüsusi jurnallarda aparmalıdır.

- Müəssisələrdə və fiziki şəxs olan işəgötürənlərin yaratdıqları iş yerlərində işçilərin sayı 50 nəfərdən az olduqda əməyin mühafizəsi işinin təşkilinin işçinin razılığı ilə və əmək müqaviləsinə müvafiq dəyişiklik edilməklə əməyin mühafizəsi üzrə biliyi olan işçilərdən birinin əmək funksiyasına daxil edilməsi, bu mümkün olmadıqda isə işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssis vəzifəsinin təsis edilməsi müəyyən olunmuşdur.

#### Əmək müqaviləsinin (kontraktının) nümunəvi forması

- Məcəlləyə 1-ci əlavə - "Əmək müqaviləsinin (kontraktının) nümunəvi forması" üzrə Dəyişikliklərə uyğun düzəlişlər edilmişdir. Bundan əlavə, nümunəvi formada 4.25-ci bənddən "işəgötürənlə rəqabətdə olmayan müəssisədə" ifadəsi çıxarılmışdır.

Əlaqə üçün:

Biz hazırkı icmalın sizin üçün faydalı olmasına ümid edirik. Daha ətraflı məlumat üçün aşağıdakı mütəxəssislər ilə əlaqə saxlamağınız xahiş olunur:



Arzu Hacıyeva  
Partnyor, Vergi və hüquq xidmətləri  
Tel: +994 (12) 490 7020  
[arzu.hajiyeva@az.ey.com](mailto:arzu.hajiyeva@az.ey.com)



Məmməd Balacanov  
Direktor, Hüquq xidmətinin rəhbəri, Vergi  
və hüquq xidmətləri  
Tel: +994 (12) 490 7020  
[mammad.balajanov@az.ey.com](mailto:mammad.balajanov@az.ey.com)

## EY | Daha yaxşı iş dünyasını qururuq

EY şirkəti, müştərilərə, əməkdaşlara, cəmiyyətə və planetimizə yeni faydalar təqdim etməklə və kapital bazarlarına inamı artırmaqla daha yaxşı iş dünyasını qurmağa çalışır.

Geniş məlumat bazası, süni intellekt və qabaqcıl texnologiyaların dəstəyi ilə əməkdaşlarımız müştərilərə gələcəyə inamla addımlamağa, bu günün və sabahın ən mühüm məsələlərinin həll yollarını tapmağa kömək edir.

EY şirkətinin mütəxəssisləri audit, konsalting, vergi, strategiya və əməliyyatlar daxil olmaqla fərqli sahələrdə çeşidli xidmətlər göstərirlər. Sənaye təcrübəsindən, qlobal miqyasda integrasiya olunmuş, multidissiplinar şəbəkədən və vahid ekosistemdə çalışan fərqli tərəfdaşlarımızın köməyindən faydalanaraq biz 150-dən çox ölkə və ərazilərdə xidmətlər təklif edirik.

Biz birlikdə gələcəyi formalaşdırmaq missiyamızı inamla yerinə yetiririk.

EY adı, hər biri müstəqil hüquqi şəxs olan Ernst & Young Qlobal Limited qlobal şirkətlər şəbəkəsinin bir və ya daha çox üzvünə aiddir. Ernst & Young Global Limited, üzvlərinin zəmanətləri ilə məhdudlaşan Böyük Britaniya şirkəti olaraq, müştərilərə xidmət göstərmir. EY şirkəti tərəfindən fərdi məlumatların toplanması və istifadə edilməsinə dair məlumatlar, habelə məlumatların qorunması haqqında qanunvericiliyə uyğun olaraq fiziki şəxslərin hüquqları [ey.com/privacy](http://ey.com/privacy) səhifəsində təqdim edilir. EY firmaları yerli qanunlarla qadağan olunduğu ərazilərdə hüquq xidmətləri göstərmir. Daha ətraflı məlumat almaq üçün buraya müraciət edə bilərsiniz: [ey.com](http://ey.com)

© 2026-cı il Ernst & Yanq Holdings (SiAyEs) Bi.Vi.  
Bütün hüquqlar qorunur.

Hazırkı nəşr yalnız məlumat məqsədilə hazırlanıb və uçot, vergi, hüquqi və ya digər peşəkar məsləhətin əvəzi kimi nəzərdə tutulmur. Konkret məsləhətlər almaq üçün məsləhətçilərə müraciət edin.

[ey.com/az](http://ey.com/az)