

**İŞƏGÖTÜRƏNİN TƏŞƏBBÜSÜ İLƏ İŞÇİNİN ƏMƏK
MÜQAVİLƏSİNİN LƏĞV EDİLMƏSİ SAHƏSİNDƏ
HƏMKARLAR İTTİFAQLARININ HÜQUQ VƏ
VƏZİFƏLƏRİ**

TƏLİMAT KİTABI

GİRİŞ

Bu təlimat-kitabı Azərbaycan Təhsil İşçiləri Azad Həmkarlar İttifaqı Respublika Komitəsinə çoxsaylı şikayət ərizələrinin daxil olmasını əsas götürülərək hazırlanmışdır.

Belə ki, daxil olmuş ərizələr araşdırılarkən bəzilərində işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək müqaviləsinə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» və «ç» bəndləri ilə xitam verilərkən həmkarlar təşkilatının qabaqcadan razılığının alınmaması, bəzilərində həmkarlar ittifaqı tərəfindən heç bir araşdırma aparılmadan əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə razılıq verilməsi, bəzi ərizələrdə işçinin həmkarlar təşkilatının həmin məsələ ilə əlaqədar keçirilən iclasına dəvət olunmadan qərar verildiyini, bir çox ərizələrdə işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilərkən həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən yox, rayon həmkarlar ittifaqı tərəfindən baxılaraq razılıq verildiyi aşkar edilmişdir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün işəgötürənə razılıq verməklə eyni zamanda əmək qanunvericiliyinə riayət edilməsi üzərində nəzarət funksiyasını həyata keçirmiş olur. Ona görə də istər qanunda, istərsə də müəssisənin kollektiv müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən qabaqcadan həmkarlar ittifaqı təşkilatından razılığın alınması müəyyən edilmişdirsə, həmkarlar ittifaqı təşkilatı məsələnin müzakirəsi zamanı əmək müqaviləsinin ləğv etmə əsasında asılı olmayaraq bəzi məsələlərə xüsusi diqqət yetirməli, əmək qanunvericiliyinin normalarının pozulmasına yol verməməli, işçilərinin əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrini müdafiə etməlidir.

Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar

1. Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» və «ç» bəndlərində göstərilən əsalarla 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 müqaviləsi 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.

Qeyd olunan maddəni düzgün tətbiq etmək üçün işəgötürən və müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı aşağıda qeyd olunanlara əməl etməlidirlər:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» və «ç» bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla həyata keçirilir.
2. İşəgötürən təqdimatında işçinin adı, soyadı, atasının adı, təvəllüdü, təhsili, ixtisası, tutduğu vəzifəsi (peşəsi), təhsil müəssisənin tam adı, işçinin müvafiq vəzifəyə daxil olduğu tarix (gün, ay, il), ailə vəziyyəti, öhdəsində sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək və ya I qrup əlil ailə üzvlərinin olub-olmaması və ya Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində göstərilən digər güzəşt hüququna malik olması və ya olmaması barədə qısa məlumatı göstərməlidir. Eyni zamanda işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatının iclasında həmin məsələnin müzakirəsi zamanı iştirak

etmək üçün öz nümayəndəsinin adı, soyadı, atasının adı, vəzifəsi, iş yeri haqqında məlumat verməlidir. Təqdimatın sonunda işəgötürən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin hansı maddəsinin hansı bəndinə əsasən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməsini həmkarlar ittifaqı təşkilatından xahiş etməlidir.

3. İşəgötürən işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasını təsdiq və sübut edən sənədləri təqdimata əlavə etməlidir.
4. Təqdim edilmiş materiallar müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin sədri tərəfindən əsaslı öyrənilməli, təqdimat bu təlimatın 2 və 3-cü bəndlərinə uyğun deyilsə, geri qaytarılmalı, həmin bəndlərə uyğun olduğu halda isə baxılması üçün təşkilatın müvafiq kollegial orqanının iclasına çıxarılmalıdır.
5. İclasa işəgötürənin nümayəndəsi, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi nəzərdə tutulmuş işçi, lazım gəldiyi hallarda şahidlər, mütəxəssislər əvvəlcədən rəsmi dəvət olunmalıdır.
6. İclasın keçirilməsi barədə işçi və ya işəgötürənin nümayəndəsi vaxtında xəbərdarlıq edilməmişlərsə, habelə onlar üzrlü səbəbdən iclasda iştirak etməzlərsə, iclasın keçirilməsi başqa vaxta təxirə salınmalı və bu barədə tərəflərə məlumat verilməlidir. Əgər işçi və ya işəgötürənin nümayəndəsi üzrsüz səbəbdən təkrarən iclasa gəlmədikdə həmkarlar ittifaqı komitəsi işə onun iştirakı olmadan baxa bilər.
7. Müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının müvafiq kollegial orqanının iclası o vaxt səlahiyyətli hesab edilir ki, onun tərkibinə seçilmiş üzvlərin iclasda Səhə həmkarlar ittifaqı komitəsinin Nizamnaməsində müəyyən edilmiş yetərsay normaları təmin edilmiş olsun.
8. Yetərsay normasına əməl edilmədən əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» və ya «ç» bəndləri ilə xitam verilməsi üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatının qəbul etdiyi hər hansı qərarı etibarsızdır.
9. İşəgötürən bu qərarı əsas tutub əmək müqaviləsinə ləğv etmək hüququna malik deyildir. Əgər işəgötürən həmkarlar ittifaqı təş-

kilatının bu qərarını əsas tutub işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsini ləğv edərsə, bu barədə vermiş olduğu əmr (sərəncam) qanunsuz hesab edilir.

10. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə işçinin əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməsi məsələsinə baxarkən işçilərin sayının azalması və ştatların ixtisar edilməsinin hansı məqsədlər üçün aparılması, ştat ixtisarının, həqiqətən, aparılacağı və ya aparılmayacağını araşdırmalıdır. Bundan sonra Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 78-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçinin işdə saxlanılmaqda üstünlük hüququna malik olub-olmaması, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsini ləğv etməzdən azı iki ay əvvəl işçinin xəbərdar edilib-edilməməsini, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq veriləcəyi halda, 77-ci maddənin üçüncü hissəsinə əsasən işəgötürən tərəfindən işçiyə orta əməkhaqqından az olmamaq şərti ilə işdən çıxarma müavinətinin və işdən çıxarıldığı gündən ikinci və üçüncü aylar üçün işəgötürən tərəfindən orta əməkhaqqının ödəniləcəyi və ya ödənilməyəcəyi məsələlərini araşdırmalıdır.

Əmək Məcəlləsindən çıxarış – maddə 77

1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatlar ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə işəgötürən əmək müqaviləsini ləğv etməzdən azı iki ay əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etməlidir.
2. Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əməkhaqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.
3. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin «b» bəndi ilə ləğv edilərkən işçilərə orta əməkhaqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti, işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əməkhaqqı ödənilir.

4. İşgötürən bu maddənin birinci hissəsi ilə və Əmək 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 (Məşğulluq İdarəsi) işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında (Məşğulluq idarəsində) qeydiyyatata alınan şəxslərə verilir.

Əmək Məcəlləsindən çıxarış – maddə 78

1. Müvafiq hallarda işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası üçün tələb olunan ixtisasın və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilər işdə saxlanılır. İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini işgötürən müəyyən edir.
2. İşgötürən ixtisarları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələrini eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:
 - şəhid ailəsinin üzvlərinə;
 - müharibə iştirakçılarına;
 - əsgər və zabidlərin arvadlarına;
 - öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;
 - həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;
 - məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərə;
 - kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.
3. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı nəzərə alınmalıdır ki, Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «ç» bəndində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızlıqla əmək funksiyasını, və-

zifə borcunu yerinə yetirmədiyinə görə müvafiq iş yerində işin, əmək və icra intizamının normal ahəngi pozulmuş olsun və ya işəgötürənin, habelə əmək kollektivinin hüquqlarına və qanunla qorunan mənafeələrinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.

Əmək Məcəlləsindən çıxarış – maddə 70 «ç»

İşçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud bu Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilə bilər.

Maddə –72

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

a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olmaqla, heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün günü işə gəlməməsi;

QEYD: (yaxın qohum dedikdə işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri, (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları başa düşülməlidir). İşçi öz izahatında işə gəlməməsinin səbəbini əsaslandırılmalı və bu barədə sübutedicilərin sənədlər təqdim etməlidir.

b) alkollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə iş gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;

QEYD: Bu bəndlə işdən çıxarılan işçinin sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, yaxud iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri sərxoş vəziyyətdə olmasını təsdiq edən sənədlər (həkim rəyi, şahidlərin izahatları) işəgötürənin təqdimatına əlavə olunmalıdır.

j) təqsirli hərəkləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiə maddi ziyan vurması;

QEYD: Bu bəndlə işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə oğurlanmış əmlakın həcmi, dəyəri nəzərə alınır və maddi ziyanın vurulması qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmü ilə sübut edildiyi halda yol verilir.

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

QEYD: Bu bəndlə əlaqədar təqdimata baxılarkən, ilk növbədə, təqsirinin sübuta yetirilməsi, işçinin əmək müqaviləsi və Əmək Məcəlləsinin 216-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyinin mühafizəsi üzrə vəzifələrin yerinə yetirməməsi araşdırılmalı, bədbəxt hadisənin təhqiqatı haqqında akt təqdimata əlavə olunmalıdır.

d) qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrini yayması və ya bu sirin 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;

QEYD: Bu bəndlə işçinin əmək müqaviləsinə o zaman xitam verilə bilər ki, əmək fəaliyyəti zamanı (iş vaxtı ərzində) işçinin yol verdiyi kobud səhvlər, yaxud hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin və ya müəssisənin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirmiş olsun.

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

QEYD: Bu bəndlə əmək müqaviləsinə o zaman xitam verilə bilər ki, işçi əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrini lazımınca yerinə yetirmədiyinə görə ona verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxartmayaraq 6 ay keçməmiş təkrar üzrlü səbəblər olmadan təqsirli şəkildə əmək vəzifələrini yerinə yetirməmiş olsun.

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

QEYD: Bu bəndlə əmək müqaviləsinə o zaman xitam verilə bilər ki, işçi qanunazidd əməllərə iş yerində və iş vaxtı ərzində yol vermiş olsun və işçinin yol verdiyi hərəkəti inzibati xəta və ya cinayət tərkibi olan ictimai təhlükəli əməl olsun.

1. Həmkarlar ittifaqının kollegial orqanı iclasda tərəflərin izahatlarını, şahidlərin ifadələrini, lazım olduqda mütəxəssislərin rə-

yini dinləndikdən, eyni zamanda hər bir faktı dəqiqləşdirdikdən sonra səs çoxluğu ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılığın verilməsi və ya verilməməsi barədə yazılı formada qərar qəbul edir.

2. Müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin işəgötürən tərəfindən düzgün tətbiq edildiyini müəyyən edərsə, buna razılıq verməsi barədə əsaslandırılmış qərar çıxarır və onu iclasda açıq elan edir.
3. Əgər işçi həmkarlar ittifaqı təşkilatının iclasında iştirak edərsə, ona izah edilməlidir ki, əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edildikdən sonra o, Əmək Məcəlləsinin 296.1-ci maddəsinə uyğun olaraq həmkarlar təşkilatının nəzdində yaradılmış məhkəməyə qədər baxan orqana və ya 296.2-ci maddəsinə uyğun olaraq məhkəməyə işə bərpa olunması üçün müraciət edə bilər.

Əmək Məcəlləsindən çıxarış – maddə 296

1. Bu Məcəllənin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər.
2. Bu maddənin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa, qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.
3. Hüququnun pozulduğunun aşkar edildiyi gün işçiyə müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.
4. İşçinin xahişi ilə əmək müqaviləsinin ləğv olunmasına razılıq verilməsi və ya bundan imtina edilməsi barədə qərarın digər nüsxəsini ona verməlidir.

5. Əgər həmkarlar ittifaqı təşkilatı işəgötürən tərəfindən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin «b» və «ç» bəndlərinin əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məqsədə müvafiq hesab etmədikdə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməməsi barədə qərar çıxarır və bu qərarı işəgötürənə təqdim edir.
6. İşəgötürən tərəfindən AR Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçinin əmək müqaviləsinə 70-ci maddənin «b» və «ç» bəndləri ilə xitam verilməsinə razılıq verilməsi üçün göndərilmiş təqdimat işin faktiki halları araşdırılmadan həmkarlar ittifaqı komitəsi tərəfindən rədd edilir.

Əmək Məcəlləsindən çıxarış – maddə 79.1

İşəgötürən tərəfindən:

- hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;
 - yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;
 - əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;
 - işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə;
 - həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması mötəvəsinə görə;
 - öhdəsində sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək və ya 1-ci 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.
1. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin qərarı, giriş, təsviri, əsaslandırıcı və nəticə hissəsindən ibarət olmalıdır.
 2. Qərarın giriş hissəsində onun çıxarılma tarixi və yeri, həmkarlar ittifaqı təşkilatının adı, iclasın sədrinin, katibinin iclasa dəvət olunmuş və iclasda iştirak edən şəxslərin, mütəxəssislərin adı,

- soyadı, atasının adı, kollegial orqanının üzvlərinin sayı və işəgötürənin həmkarlar təşkilatından əmək müqaviləsinin hansı qanuni əsasla görə ləğv edilməsinə razılığın verilməsini xahiş etməsi göstərilir.
3. Qərarın təsviri hissəsində işəgötürənin xahişi, işçinin və işəgötürənin nümayəndəsinin izahatları və yığıncaqda iştirak edən digər şəxslərin ifadəsi qısa və aydın qeyd edilir.
 4. Qərarın əsaslandırıcı hissəsində həmkarlar ittifaqı təşkilatının müəyyən işin halları, istinad edilən qanun, hüquqi aktlar, işəgötürənin xahişindən imtina edilməsi üçün gətirilən dəlillər, həmkarlar ittifaqının rəhbər tutduğu qanunlar və digər normativ hüquqi aktlar göstərilməlidir.
 5. Qərarın nəticə hissəsi konkret və aydın yazılmalıdır. Burada işçinin adı, soyadı, atasının adı, iş yeri, vəzifəsi, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün həmkarlar ittifaqının razılıq verməsi və ya əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verməkdən imtina edilməsi göstərilməlidir.
 6. İşəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatına göndərdiyi təqdimatında əmək müqaviləsinin hansı əsasla görə ləğv edilməsinə razılıq verilməsini xahiş etmişsə, həmkarlar ittifaqı komitəsində həmin əsasla görə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməli və ya əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verməkdən imtina etməlidir.
 7. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə əmək müqaviləsini başqa əsasla görə ləğv etməsi üçün məsləhət vermək və ya tövsiyə etmək hüququ yoxdur.
 8. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən bu təlimatın 2 və 3-cü bəndinə əməl edilməklə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməməsi barədə çıxarılmış qərar qətidir.

“ KASPIAN STANDART MMC ” mətbəəsində
Çap edilmişdir. Sayı 6000 ədəd