



Ata VƏLİYEV

Azərbaycan Respublikası DİN-in
Polis Akademiyasının Mülki hüquq kafedrasının baş müəllimi,
Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya
hüququ kafedrasının doktorantı, polis mayoru
e-mail: valiyevata@gmail.com
Orcid ID: 0000-0002-9717-2102
DOI: <https://doi.org/10.62130/YHZO8464>

ŞTAT İXTİSARI VƏ MƏCBURİ İŞBURAXMA MÜDDƏTİ ÜÇÜN ƏMƏKHAQQININ ÖDƏNİLMƏSİ – PRAKTİKİ PROBLEMLƏR

XÜLASƏ

Məqalə ştat ixtisarı ilə əlaqədar işdən çıxarılmış işçinin sonradan məhkəmə qərarı əsasında əvvəlki vəzifəsinə bərpə olunarkən ona məcburi işburaxma dövrü üçün verilən əməkhaqqının bəzi problemlərindən bəhs edir. Belə ki, işdən çıxarılan zaman müavinət almış işçi sonradan məhkəmə qərarı əsasında əvvəlki vəzifəsinə bərpə edilərkən işəgötürənin həmin işçiyə məcburi iş buraxma dövrü üçün əməkhaqqı ödəmək öhdəliyi əmələ gəlir. Məqalədə məcburi iş buraxma dövrünə görə ödənilən əməkhaqqının işdən çıxarma zamanı verilmiş ödənişlər (əməkhaqqı, müavinət və s.) həcmində azaldılması təklif edilmişdir.

Açar sözlər: əmək, məcburi işburaxma, əməkhaqqı, müavinət, ştat ixtisar

Əmək hüququ müstəqil hüquq sahəsi kimi işçi ilə işəgötürən arasında bağlanan əmək müqaviləsi əsasında yaranan əmək münasibətlərini və onlarla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim edir [7, s.20]. Anlayışdan da göründüyü kimi, bu növ münasibətlərin əsas subyektləri olan işçi ilə işəgötürən arasında əmək müqaviləsinin bağlanması nəticəsində əmək münasibətləri yaranır və əmək hüquqi tənzimləmədə əsas münasibətlər kateqoriyasına aid edilir.

Əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibətləri yaradan əsas hüquqi fakt (sənəd) qismində çıxış etdiyindən bu müqavilənin bağlanması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsinin qayda və əsasları Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilir.

Əmək Məcəlləsinin 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsi əsasları təsbit edilmişdir ki, onlardan biri də **tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə** (“a” bəndi) əmək müqaviləsinə xitam verilməsidir. Bildiyimiz kimi,

Əmək Məcəlləsinin 42-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir. Yəni 68-ci maddənin ikinci hissəsinin “a” bəndi işçi və ya işəgötürənin təşəbbüsü əsasında əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin mümkünlüyünü nəzərdə tutur.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi əsasları isə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsində öz əksini tapmışdır. 70-ci maddənin “b” bəndinə əsasən, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin xitam verilməsi hallarından biri də **“işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edilməsi”** əsasıdır [3]. Belə ki, işçilərin sayının azaldılması və ya müəyyən ştatların ləğv edilməsi zərurəti ortaya çıxarsa işəgötürən əsaslandırılmış qərar qəbul edərək ştat ixtisarı həyata keçirə və ixtisara düşmüş işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.

Professor Alış Qasımov qeyd edir ki, bir qayda olaraq işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı müəssisədə istehsalın və idarəçiliyin təşkilini tək-



milləşdirmək, təsərrüfat fəaliyyətini yaxşılaşdırmaq, artıq xərclərin qarşısını almaq məqsədilə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir [7, s.375].

Həmçinin Əmək Məcəlləsinin 11-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin “ə” bəndinə əsasən, işəgötürənin əsas hüquqlarından biri də həmin Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etməkdir [3]. Yəni işəgötürən Əmək Məcəlləsinin 11-ci maddəsi ilə ona verilmiş hüquqdan istifadə edərək qanunvericiliyin tələblərinə əməl etməklə əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.

Bununla belə, qanunvericilik işdən çıxarılma halında işçilər üçün müəyyən təminatlar nəzərdə tutmuşdur. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən, əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə *işdənçıxarma müavinəti* ödənilir:

- bir ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;
- bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;
- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;
- on ildən çox əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında (3.).

Həmçinin Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilmişdir:

- bir ilədək əmək stajı olduqda – azı 2 təqvim həftəsi;
- bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – azı 4 təqvim həftəsi;

- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – azı 6 təqvim həftəsi;

- on ildən çox əmək stajı olduqda – azı 9 təqvim həftəsi [3].

Bununla yanaşı, Əmək Məcəlləsində işçinin xəbərdarlıq müddəti əvəzinə pul formasında ödəniş almaq hüququ da təsbit edilmişdir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 4-cü hissəsində göstərilir ki, işəgötürən işçinin razılığı ilə 77-ci maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddətlərinin əvəzinə aşağıda qeyd olunan məbləğlərdə *əməkhaqqını* bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər:

- azı 2 təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə - orta aylıq əməkhaqqının 0,5 misli;
- azı 4 təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə - orta aylıq əməkhaqqının 0,9 misli;
- azı 6 təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə - orta aylıq əməkhaqqının 1,4 misli;
- azı 9 təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə - orta aylıq əməkhaqqının 2 misli [3].

Təcrübədə bir sıra hallarda işçiyə yuxarıda göstərilən məbləğlərdə ödənişlərin edilməsi sonradan müəyyən problemlərin ortaya çıxmasına səbəb olur. Məsələyə aşağıdakı kazus üzərindən izah vermək istərdik:

Məsələn, “ATR” MMC-də 15 il əmək stajı olan Əliyev 01.05.2023-cü il tarixində tutduğu vəzifə üzrə bir ştat vahidinin ixtisara düşməsi barədə işəgötürəndən xəbərdarlıq bildirişi alır. Bildirişdə qeyd edilir ki, 9 təqvim həftəsindən sonra, yəni 03.07.2023-cü il tarixdə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə xitam veriləcək.

Əliyev bildirişi aldığı gün işəgötürənə ərizə ilə müraciət edərək xəbərdarlıq müddətinin əvəzinə ona əməkhaqqının ödənilməsinə xahiş edir. İşəgötürən isə öz növbəsində bununla razılaşıaraq Əliyevə Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinə uyğun olaraq aşağıdakı məbləğlərdə ödəniş (*müavinət və əməkhaqqı*) həyata keçirir:

- on ildən çox əmək stajı olduğuna görə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli miqdarında *müavinət* (Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə uyğun olaraq);

- 9 təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli miqdarında



əməkhaqqı (Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə uyğun olaraq);

Beləliklə, 02.05.2023-cü il tarixdə işəgötürən müəssisə Əliyevə orta aylıq əməkhaqqının ümumilikdə 4 misli miqdarında ödəniş (***müavinət və əməkhaqqı***) etməklə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə xitam verir.

Bundan sonra Əliyev aparılmış ştat ixtisarının formal olduğunu və əslində onun tutduğu ştat vahidinin ixtisar edilmədiyini, onunla əmək müqaviləsinə xitam verildikdən sonra başqa şəxsın onun tutduğu vəzifəyə keçirildiyini öyrənir. Əliyev məhkəmə müdafiəsi hüququndan istifadə edərək müvafiq məhkəməyə müraciət edir və iddia ərizəsində işəgötürənin onun barəsində verilmiş 02.05.2023-cü il tarixli işdənçıxarma əmrinin ləğv edilməsini və məcburi iş buraxma dövrü üçün ona əməkhaqqının ödənilməsinə tələb edir. Əliyevin iddiası birinci instansiya məhkəməsinin qərarı ilə təmin olunur və onun əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməsi, həmçinin məcburi işburaxma dövrü üçün əməkhaqqının ödənilməsi qərara alınır. Eyni zamanda həmin qərar apellyasiya və kassasiya instansiyası məhkəmələrinin qərarları ilə də qüvvədə saxlanılır.

Nəzərə almalıyıq ki, əmək mübahisələrində iddia müddəti 1 ay təşkil edir və məhkəməyə müraciət etməzdən əvvəl mübahisənin məhkəməyədək həlli üsullarından olan mediasiya prosesi tətbiq olunmalıdır. “Mediasiya haqqında” 29 mart 2019-cu il tarixli Azərbaycan Respublikası Qanununun 24.7-ci maddəsinə əsasən, mediasiya prosesinin ümumi müddəti 30 gündən artıq olmayaraq davam edə bilər [2].

Həmçinin işə bərpa tələbi ilə məhkəməyə müraciət etmiş şəxsın iddiasına Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsinin müvafiq maddələrinə əsasən aşağıdakı müddətlərdə baxılır:

- birinci instansiya məhkəməsində icraat – işin məhkəməyə daxil olduğu vaxtdan 2 aydan gec olmayaraq;

- apellyasiya instansiyası məhkəməsində icraat - işin məhkəməyə daxil olduğu vaxtdan 3 aydan gec olmayaraq;

- kassasiya instansiyası məhkəməsində icraat - işin məhkəməyə daxil olduğu vaxtdan 3 aydan gec olmayaraq [6].

Nəticə etibarilə işçinin işdən çıxarıldıqdan sonra bir aylıq iddia müddətinin başlaması ilə mediasiya prosesinin tətbiqi, eləcə də bütün instansiya məhkəmələrindən keçərək işə bərpa olunması üçün ən azı 9 ay vaxt tələb olunur. Təbii ki, qərardan şikayət verildikdə işin bir instansiya məhkəməsindən digər yuxarı instansiya məhkəməsinə göndərilmə müddətini, zəruri hallarda ekspertiza təyin edildikdə ekspertizanın aparılması müddətini, eləcə də məhkəmə qərarı qüvvəyə mindikdən sonra qərarın icraya yönəldilməsi müddətlərini də nəzərə alsaq işçinin əvvəlki işinə bərpa olunması 1 ildən də uzun vaxt çəkir. Buna baxmayaraq, iş üzrə apellyasiya və ya kassasiya şikayətlərinin verilmədiyi hallarda işçi daha qısa müddətdə də məhkəmə qərarı qüvvəyə mindikdən sonra əvvəlki işinə bərpa oluna bilər.

Yenidən yuxarıdakı kazusa qayıtsaq, Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə işdən çıxarıldıqdan sonra məhkəmə qərarı əsasında əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilən vətəndaş Əliyevə məcburi işburaxma dövrü üçün əməkhaqqının ödənilməsi məsələsi ortaya çıxır.

Əmək Məcəlləsinin 300-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, əgər işəgötürən əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktiki hallarını araşdıraraq ***məcburi iş buraxma müddəti üçün əməkhaqqı ödənilməklə*** işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə çıxarır [3].

“İcra haqqında” 27 dekabr 2001-ci il tarixli Azərbaycan Respublikası Qanununun 70.2-ci maddəsinə əsasən, işə bərpa etmək haqqında icra sənədi dərhal icra edilir. Qanunsuz olaraq işdən çıxarma və ya başqa işə keçirmə haqqında sərəncamın ləğv olunması barədə müdiriyyətin müvafiq əmrindən sonra işçinin əvvəlki vəzifələrini yerinə yetirməyə başladığı andan icra sənədi icra olunmuş hesab edilir. Həmin Qanunun 71-ci maddəsinə əsasən, işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi borclu tərəfindən icra edilmədik-



də, icra məmuru bu Qanunla nəzərdə tutulmuş tədbirləri görməklə yanaşı, işə bərpa etmək haqqında qərar çıxarıldığı gündən icra sənədinin icra olunduğu günə qədər bütün müddət üçün orta əməkhaqqının və ya əməkhaqqı fərqinin işçiyə ödənilməsi haqqında qərardad çıxarılması barədə ərizə ilə məhkəməyə müraciət edir [1].

Yəni işçi işdən çıxarıldığı gündən sonrakı gündən başlayaraq əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilərək yenidən işə çıxdığı ilk günədək arada olan bütün müddət məcburi iş buraxma dövrü hesab edilir və həmin müddət üçün işçinin orta aylıq əməkhaqqı hesablanmaqla işəgötürən tərəfindən ödəniş edilir.

Fərz etsək ki, 02.05.2023-cü il tarixdə işdən çıxarılmış işçi məhkəmə qərarı əsasında 02.05.2024-cü il tarixində əvvəlki vəzifəsinə bərpa olunur, belə olan halda ona məcburi iş buraxma dövrü – 1 il üçün əməkhaqqının ödənilməsi işəgötürən tərəfindən həyata keçirilməlidir. Yəni işəgötürən işçini qanunsuz işdən çıxardığına görə ona faktiki olaraq işləmədiyi və əmək funksiyasını icra etmədiyi 1 illik məcburi işburaxma dövrünün hər ayı üçün orta əməkhaqqı miqdarında ödəniş həyata keçirilməlidir.

Elə bu məqamda yada salmalıyıq ki, işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verərkən də ona orta aylıq əməkhaqqının ümumilikdə 4 misli miqdarında ödəniş (*müavinət və əməkhaqqı*) etmişdi. İndi isə məhkəmə qərarı əsasında yenidən həmin işçiyə məcburi iş buraxma dövrü üçün 12 aylıq əməkhaqqı məbləğində ödəniş etməlidir. Beləliklə, hesab edirik ki, işəgötürənin ştat ixtisarı zamanı ödədiyi 4 aylıq əməkhaqqı məbləği işçiyə əsassız ödənilmiş olur. Çünki əgər həmin işçi qanunsuz olaraq işdən çıxarılmısaydı və müəssisədə öz əmək funksiyalarının icrasını davam etdirsəydi ona yalnız işlədiyi dövr üçün 12 ay əməkhaqqı ödəniləcəkdə. İndiki vəziyyətdə isə işçi həm 12 aylıq əməkhaqqını (məcburi iş buraxma dövrü üçün), həm də qanunsuz ştat ixtisarı ilə əlaqədar orta aylıq əməkhaqqının 4 misli miqdarında ödəniş almış olur.

Hesab edirik ki, işəgötürənin işdən çıxarma əmrinin məhkəmə qaydasında ləğv edilməsi həmin əmrin doğurduğu hüquqi nəticələrin də etibarsız hesab edilməsinə gətirib çıxarmalıdır. Belə ki, işəgötürən tərəfindən verilmiş əmr əsasında

işdən çıxarılan işçi həmin əmrin məhkəmə qaydasında ləğv edilməsinə nail olaraq əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilirsə, eynilə də həmin işdənçıxarma əmri əsasında orta aylıq əməkhaqqının 4 misli miqdarında ödəniş (*müavinət və əməkhaqqı*) alan işçiyə ödənilmiş vəsait də sonradan həmin əmr məhkəmə qaydasında ləğv edilərsə işçidən geri alınmalıdır (tutulmalıdır).

Yəni qanunsuz əmrin ləğv edilməsi onun yaratdığı bütün hüquqi nəticələrin də ləğv edilməsinə və əvvəlki vəziyyətinə bərpa olunmasına yönəlməlidir.

Oxşar hüquqi mövqe Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin əqdlərlə bağlı müvafiq fəslində də öz əksini tapmışdır. Mülki Məcəllənin 337.5-ci maddəsinə əsasən, əqd etibarsız olduqda, əgər bu Məcəllədə onun etibarsızlığının ayrı nəticələri nəzərdə tutulmayıbsa, tərəflərdən hər biri əqd üzrə aldığıların hamısını digər tərəfə qaytarmağa, alınanları eyni ilə qaytarmaq mümkün olmadıqda isə (o cümlədən alınanlar əmlakdan istifadədə, görülmüş işdə və ya göstərilmiş xidmətdə ifadə olunmuş) onun dəyərini pulla ödəməlidir [5].

Mülki hüquqda əqd mülki hüquqi nəticə yaradan (dəyişdirən və ya xitam edən) iradə ifadəsi kimi çıxış etdiyi kimi əmək hüququnda da işəgötürənin əmri əmək hüquqi nəticə yaradan (dəyişdirən və ya xitam edən) sənəd (işəgötürənin iradə ifadəsi) hesab edilir. Əqd etibarsız hesab edilərkən tərəflərdən hər biri əqd üzrə aldığıların hamısını digər tərəfə qaytarmağa borcludur. Analogiya üzrə tətbiq etsək, işdən çıxarma əmri etibarsız hesab edildikdə (məhkəmə tərəfindən ləğv edildikdə) də əvvəlki aşağıdakı vəziyyət hərəkətlərlə bərpa edilməlidir:

- işçi öz əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməlidir;
- işçiyə məcburi iş buraxma dövrünə görə əməkhaqqı ödənilməlidir;
- işçiyə işdən çıxarılarəkən ödənilmiş ödənişlər ondan tutularaq (müavinət, əməkhaqqı) işəgötürənə geri qaytarılmalıdır.

Bu baxımdan da fikrimizcə, məhkəmə qərarı əsasında əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilən işçiyə məcburi iş buraxma dövrü üçün ödənilən əməkhaqqının miqdarı işdən çıxarılarəkən işçiyə verilmiş ödənişlər (*müavinət və əməkhaqqı*) həcmində azaldılmalıdır.



Sözgedən yanaşma eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin ümumi prinsipləri ilə də uyğunluq təşkil edir. Belə ki, AR Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsində Məcəllənin əsaslandığı prinsiplər sırasında ***mənafeələrinin haqq-ədələtlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması prinsipi*** təsbit edilmişdir [3].

Yəni işəgötürənin qanunsuz işdənçıxarma əmri ləğv olunaraq işçinin əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməsi zamanı işəgötürən faktiki olaraq işləmədiyi və işəgötürənə fayda vermədiyi müddət üçün işçiyə əməkhaqqı ödəməli olur. Bu zaman işəgötürən artıq müəyyən maddi məhrumiyyətə - pul itkisinə məruz qalır. Əlavə olaraq işdənçıxarma zamanı işçiyə verilmiş ödənişlər (***müavinət və əməkhaqqı***) isə işəgötürən üçün əlavə maddi itkilər deməkdir. Bu səbəbdən də hesab edirik ki, işəgötürənin də mənafeələrinin ədalətli təmini üçün həmin ödənişlər (***müavinət və əməkhaqqı***) sonradan işə bərpa edilən işçidən geri tutulmalıdır.

Əmək müqaviləsinə xitam verilərək işdən çıxarılan işçiyə müavinətlərin ödənilməsi Əmək Məcəlləsinin digər maddələrində də təsbit edilmişdir. Məsələn, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 7-ci hissəsinə əsasən, əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "c" bəndi ilə, yəni əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi əsas ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə ***orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında*** müavinət ödəyir. Eləcə də həmin maddəyə əsasən, əmək müqaviləsinə 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "a" (işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda) bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə ***orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında müavinət*** ödəyir. Həmçinin 77-ci maddəyə əsasən, əmək müqaviləsinə Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi (müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar) ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə ***orta aylıq əməkhaqqının azı üç misli miqdarında*** müavinət ödəyir [3].

Əmək müqaviləsinə Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə yanaşı yuxarıda sadala-

nan digər maddələrlə də xitam verilmiş işçi işdən çıxarılmasını qanunsuz hesab edərək məhkəməyə müraciət etdikdə və məcburi işburaxma dövrü üçün əməkhaqqının ödənilməsi tələb etdikdə eyni hal – işçiyə həm işdən çıxarılan zaman müavinətin ödənilməsi, həm də işə bərpa edildikdən sonra məcburi işburaxma dövrü üçün əməkhaqqının ödənilməsi məsələsi yenidən ortaya çıxır.

Yuxarıda qeyd edilənlərə əsasən, hesab edirik ki, işəgötürənin işdən çıxarma ilə bağlı əmri məhkəmə qaydasında ləğv edilərək işdən çıxarılmış işçinin əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilməsi həyata keçirilən zaman məcburi iş buraxma dövrünə görə ödənilən əməkhaqqının məbləği işdənçıxarma ilə əlaqədar işçiyə ödənilmiş ödənişlər (***əməkhaqqı, müavinət və ya digər ödənişlər***) həcmində azaldılmalıdır. Odur ki, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda 11-ci hissənin əlavə edilməsini təklif edirik:

11. Bu Məcəllənin 300-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada məhkəmə qərarı əsasında əvvəlki vəzifəsinə bərpa edilmiş işçiyə məcburi işburaxma dövrünə görə əməkhaqqı ödənilərkən həmin ödənişin məbləği bu Məcəllənin 77-ci maddəsinə əsasən işçiyə verilmiş ödənişlər (müavinət, əməkhaqqı və digər ödənişlər) həcmində azaldılır.

Eləcə də işçiyə məcburi iş buraxma dövrünə görə ödənilən əməkhaqqından yuxarıda irəli sürülən təklif əsasında müvafiq tutulmaların qanuni şəkildə həyata keçirilməsi üçün Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinə əlavələrin edilməsi zəruridir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinə əsasən işçiyə verilmiş ödənişlərin (müavinət, əməkhaqqı və digər ödənişlər) sonradan işçiyə ödənilən məcburi iş buraxma dövrünə görə əməkhaqqından tutulmasının qanuniliyini təmin etmək üçün Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda "ğ" bəndinin əlavə edilməsi zəruri hesab edirik:

ğ) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş digər tutulmaların məbləği.

**İstifadə edilmiş ədəbiyyat:**

1. “İcra haqqında” 27 dekabr 2001-ci il tarixli Azərbaycan Respublikası Qanunu – <https://e-qanun.az/framework/1406>
2. “Mediasiya haqqında” 29 mart 2019-cu il tarixli Azərbaycan Respublikası Qanunu – <https://e-qanun.az/framework/41828>
3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi - <https://e-qanun.az/framework/46943>
4. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası - <https://e-qanun.az/framework/897>
5. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi – <https://e-qanun.az/framework/46944>
6. Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi – <https://e-qanun.az/framework/46945>
7. Qasımov A.M. Əmək hüququ. Dərslik. “Letterpress” nəşriyyat evi. Bakı, 2016. 840 s.

Ата ВЕЛИЕВ**ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ И ВЫНУЖДЕННОМ УВОЛЬНЕНИИ
– ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ****РЕЗЮМЕ**

В статье рассматриваются некоторые проблемы, связанные с выплатой заработной платы работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников и восстановленному на прежней должности по решению суда на период вынужденного увольнения. Таким образом, при последующем восстановлении работника, получившего пособие при увольнении, на прежней работе по решению суда работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за период вынужденного увольнения. В статье предлагается уменьшить размер заработной платы, выплачиваемой за время вынужденного прогула, на сумму выплат (заработной платы, пособий и т.п.), произведенных при увольнении.

Ключевые слова: труд, вынужденное увольнение, зарплата, льготы, сокращение штата

Ата VALİYEV**PAYMENT OF WAGES FOR LAYOFFS AND FORCED
LAYOFFS – PRACTICAL ISSUES****SUMMARY**

The article discusses some problems of the salary paid to an employee dismissed due to staff reduction for the period of forced layoff when he is later reinstated to his previous position based on a court decision. Thus, when an employee who received benefits upon dismissal is later reinstated to his previous position based on a court decision, the employer is obliged to pay the employee a salary for the period of forced layoff. The article proposes to reduce the salary paid for the period of forced layoff by the amount of payments (salary, benefits, etc.) made during the dismissal.

Key words: labor, forced layoff, salary, benefits, staff reduction