

**Azər RƏHİMOV**

Bakı Dövlət Universitetinin, Hüquq Fakültəsinin elmlər doktoru hazırlığı üzrə dissertantı, Azərbaycan Respublikasının Vəkillər Kollegiyasının və Mediasiya Şurasının üzvü, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru.
e-mail: azar.rahimov@gmail.com

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN BAĞLANMASI VƏ YA LƏĞV EDİLMƏSİNİN BƏZİ ƏSASLARI FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRNİN PREDMETİ KİMİ

Açar sözlər: distant iş, əmək mübahisəsi, əmək müqaviləsi, müddətli əmək müqaviləsi, əmək, məzuniyyət hüququ, qarşılıqlı razılıq, kompensasiya.

Ключевые слова: удаленная работа, трудовой спор, трудовой договор, срочный трудовой договор, труд, право на отпуск, взаимное согласие, компенсация.

Keywords: remote work, labor dispute, employment contract, fixed-term contract, work, right to leave, mutual consent, compensation.

Heyətin idarə olunmasında ənənəvi yanaşmalar artıq günün tələbinə cavab verməməklə müasir, daha çevik imkanlara yol açaraq sıradan çıxmış olurlar ki, burada çevik yanaşmalar sırasında distant (məsafədən) iş, müvəqqəti iş, podrad və s. kimi imkanlar daha geniş müzakirə olunur. Hazırda tərəflər özünü uzun müddətli öhdəliklərlə bağlayacaq klassik yanaşmada qəbul etdiyimiz müddətsiz əmək müqaviləsi deyil, daha geniş çeviklik imkanları gətirəcək alterantiv alətlər axtarışındadırlar ki, bu isə artıq dünyada gedən ümumi qlobal proseslərlə bilavasitə əlaqələndirilə bilər. Digər tərəfdən işçi daha çox stabil iş imkanları axtarışında ola bilir ki, daha əvvəl sadəliklər sırasından olan müddətli iş anlayışı bu tələbata tam cavab verməyə bilər. Ümumi tendensiyalara nəzər yetirdikdə, sərbəst iş şəraitində məsafədən iş imkanlarının xüsusən də son dövrlər geniş yayıldığına şahidi oluruq. Bununla yanaşı, uzun müddət mü-

zakirə edilməsinə baxmayaraq bu gün də, milli qanunvericilik sistemimiz üçün məsafədən iş anlayışı yad olaraq qalmaqdadır. Halbuki bütün dünyanı cənginə alan pandemiya habelə gedən digər qlobal proseslər ən azından son üç il ərzində alterantiv imkanların kifayət qədər aktuallığını qabartmış oldular. Belə olduğu təqdirdə bu və digər boşluqlar faktiki formalaşan əmək münasibətlərini hüquqi çərçivədən kənar saxlamaqla, gələcəkdə yarana biləcək əmək mübahisələrinin tənzimlənməsini də əhəmiyyətli dərəcədə çətinləşdirə bilər.

Hüquqi dövrdə vətəndaşların o cümlədən əmək sahəsində hüquq və azadlıqlarının təmin olunması, qanunun aliliyinin və sosial ədalətin təmin olunması, hər bir işçinin bərabər məsuliyyət həddinin, onların kollektivlərinin verilmiş tapşırıqğa görə, işəgötürənin isə müəyyən olunmuş əmək şəraitinə görə təmin olunması tələb olunur [1].

Bildiyimiz kimi, əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri sırasına 2021-ci ildə edilmiş dəyişikliklə daxil edilmişdir [2]. Bununla yanaşı məzmun etibarilə kifayət qədər aydın olan müddəanın icrasının təmin edilməsi təcrübədə o qədər də asan deyil. Məsələn Mediasiya haqqında qanunun 11.1-ci maddəsinə əsasən “Mediasiya təşkilatı mediasiyanın inkişaf etdirilməsi və təkmilləşdirilməsi məqsədilə, mediasiya xidmətlərinin marketinqini, əmək müqaviləsi və ya müvafiq mülki-hüquqi müqavilə bağladığı



mediatorların xidmətləri üçün haqqın və digər xərclərin ödənilməsinə dair qaydanı müəyyən edən, mediasiya zamanı danışıqların aparılması üçün şərait yaradan, bu Qanunla və ya tərəflərin razılığı ilə müəyyən edildiyi hallarda mediasiya prosesini aparmaq üçün mediatorları təyin edən, habelə mediatorların effektiv fəaliyyətinə yönələn digər tədbirlər həyata keçirən qeyri-kommerciya hüquqi şəxsidir” [3]. Belə olduğu təqdirdə qanunla müvafiq təşkilatla mediator arasında münasibətlərin istər əmək müqaviləsi ilə, istərsə də, mülki-hüquqi müqavilə ilə bağlanması imkanının təsbit edilməsi bir qədər sual doğura bilər. Şübhəsiz ki, bu imkanın təcürbi baxımından əsaslandırılması mümkündür, lakin sual doğuran Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən yuxarıda istinad edilən “yolverilməzlik” prinsipinin tətbiq edilməsi üçün əmək münasibətlərinin mülki hüquq münasibətlərindən fərqləndirilməsi, əmək münasibətlərinin mövcudluğunun identifikasiyası üçün zəruri alətlərin olmamasıdır.

Əmək Məcəlləsinin 2-3-cü maddəsinin tələblərinə əsasən tərəflər arasında yaranan münasibətlər aşağıdakı hallarda əmək münasibətləri hesab edilir və onların mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinə yol verilmir:

- müqavilənin məzmunu bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə, forması isə bu Məcəllənin 44-cü maddəsinin 2-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş formaya uyğun olduqda;

- Məcəllənin 48-ci maddəsinə uyğun olaraq tərəflər arasında münasibətlərin rəsmiləşdirilməsi və müvafiq qeydlərin aparılması üçün əmək kitabçası təqdim edildikdə;

- tərəflər arasında münasibətlər müvafiq peşə və ya vəzifəyə qəbul (təyin) edilmə, o cümlədən ödənişli seçkili və ya təyinatlı, habelə müsabiqə əsasında vəzifəni tutma, kvota üzrə işə düzəlmə, məhkəmənin qərarı ilə işə bərpa olunma ilə bağlı yarandıqda;

- tərəflər arasında münasibətlər işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda;

- tərəflər arasında münasibətlər işlərin (xidmətlərin) əvəçilik və ya müvəqqəti əvəzetmə qaydasında yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda;

- yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə iş (xidmət) müvəqqəti xarakterə malik olduğu halda müqavilənin müddətinin uzadılması Məcəllənin 73-cü maddəsinə uyğun tənzimləndikdə;

- yerinə yetirilən işə (xidmətə) görə ödənilən haqqın tərkibi Məcəllənin 157-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilən aylıq tarif (vəzifə) məhsulundan, əlavədən və mükafatdan ibarət olduqda;

- müqavilədə Məcəllənin 10-cu, 77-ci, 112-ci, 179-cu və 186-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş məsələlərin tənzimlənməsi nəzərdə tutulduqda.

İstinad edilən norma üzrə “tərəflər arasında münasibətlər işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda” tələbi əsas götürüldükdə Mediasiya haqqında qanunu ilə müəyyən edilən və daha əvvəl baxılan və tərəflərin seçimi əsasında tətbiq edilməsi mümkün olan əmək müqaviləsi və ya mülki-hüquqi müqavilə bağlanması imkanının Əmək Məcəlləsinin prinsipləri ilə uyğunsuzluq baxımından yenidən dəyərləndirilməsi labüd hesab edilə bilər.

Əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi digərləri ilə yanaşı Əmək Məcəlləsinin 288-ci maddəsinə əsasən fərdi əmək mübahisəsinin predmetinə aid edilmişdir ki, sadalanan bu və digər hallar bir çox hallarda mübahisənin əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisə kimi müəyyən edilməsində çətinlik yarada bilər.

Xatırlatmaq yerinə düşərdi ki, hazırda geniş mübahisə doğuran məsələlərdən biri də, əmək qanunvericiliyinin bəzi kateqoriya işçilərə tətbiq edilib edilməməsidir. Həmçinin həmin kateqoriyadan olan şəxslərin bilavasitə iş yerləri ilə bağlı mübahisələrinin əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisə kimi qiymətləndirilməsi və bundan irəli gələrək Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra ƏM) XI bölməsinin tətbiq edilməsi mümkünlüyü sualıdır. Belə ki, həmin Məcəllənin 303-cü maddəsinin tələblərinə əsasən Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları şamil edilməyən şəxslər sırasına yalnız Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə aid edilmişdir.



Beləliklə göründüyü kimi, dövlət qulluqçularının (o cümlədən dövlət qulluğunun xüsusi növü üzrə) əmək münasibətlərinin subyekti

kimi tanınıb tanınmaması məsələsi aktuallığını qoruyub saxlamaqdadır. Məhz elə bu səbəbdən də, hüququn tətbiqi təcrübəsinin təhlili əsasında qüvvədə olan qanunvericilik diqqətə alınmaqla, dövlət qulluqçularının əməyinin və sosial müdafiəsinin hüquqi tənzimlənməsi sistemi daha geniş tədqiq edilməlidir. Dövlət qulluqçularının əməyini və sosial müdafiəsini tənzimləyən normativ hüquqi aktların keyfiyyət səviyyəsində önəmli dəyişikliklərin baş verməsinə baxmayaraq “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun və digər normativ hüquqi aktların faktiki olaraq qəbul edilməsi dövlət qulluqçularının əməyinin hüquqi tənzimlənməsi nöqtəyi nəzərindən tədqiqatı, sahə qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinə dair təkliflərin irəli sürülməsini mümkün edən elmi araşdırmalara ehtiyac böyükdür [4]. Ümumən isə əmək qanunvericiliyində sadalanan formatda münasibətlərin (mübahisənin) sahə aidiyyətinin müəyyən edilməsini çətinləşdirən hər bir hal özlüyündə əmək hüquqlarının pozulması üçün zəmin yaratmış olan ciddi boşluq kimi dəyərləndirilməlidir. Belə olduqda isə dövlət qulluqçuları da daxil olmaqla digər subyektlərin əmək münasibətlərinin sahə mənsubiyyətinin müəyyənləşdirilməsinə cəhdlərlə bağlı məsələlər, eləcə də göstərilən münasibətlərin əmək hüququ normalarının təsir dairəsindən çıxarılması böyük nəzəri və praktiki maraq doğurmaqdadır.

Kateqoriyasından asılı olmayaraq işçilərlə əmək münasibətlərinin müddətli əmək müqaviləsi əsasında rəsmiləşdirilməsində istifadə oluna bilən bəzi “alətlər” faktiki olaraq əmək mübahisələrinə yol açan bilirlər ki, burada əsas səbəb qanunvericilikdə olan boşluqlardır. Bu imkanlardan biri müddətli əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsidir ki, ümumi təcrübənin təhlili bu imkanın kəfiyyət qədər geniş yayıldığını göstərir. İşçini asılı vəziyyətdə saxlanma, istənilən əmək müqaviləsinə asanlıqla qısa müddətdə xitam verilmə üçün istifadə edilən bu imkan məhz müvafiq münasibətlərin qanunvericiliklə məhdud tənzimlənməsi nəticəsində yaranmış olur. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin tələblərinə əsasən əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanıldı-

ğı, müddətli əmək müqaviləsinin tərəflərin razılaşdığı müddətə bağlanıldığı, əmək müqaviləsinə onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edildiyi müəyyən edilmişdir. Eyni zamanda qanun tələblərinə görə müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz. İstinad edilən maddənin 4-cü hissəsinə nəzər yetirdikdə isə, əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcıdan bəlli olduğu hallarda, həmin Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır. Qanunvericilik xidmətlərin daimi xarakterə malik olması halları üçün müddət müəyyən edilməklə müqavilənin bağlanmasını məhdudlaşdırır və istisna hal kimi 47-ci maddə ilə müəyyən edilən halları göstərir. Bu hallar aşağıdakılardır:

- işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmamaları ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti;
- təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülə bilməyən mövsümü işlərin yerinə yetirilməsi;
- işin həcmindən və davamiyyətinin qısamüddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyaların tətbiqi və mənimsənilməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması və bu qəbildən olan digər işlərin görüldüyü hallar;
- müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdislərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, rezidentura dövrləri) hallar;
- işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına çatdıqda işləmək istəyi olduğu hallar;



- müvafiq qurumun göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülərkən;
- Məcəllənin 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;
- tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;
- Məcəllənin 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərlə briqada, işçi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

Beləliklə, sadalanan hallar müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması üçün qanunvericiliklə mümkün hesab edilən əsasların müfəssəl siyahısı kimi qəbul edilməli və yalnız xidmətlərin xarakterindən asılı olaraq bu imkanın tətbiq edilməsi mümkünlüyü ilə şərtləndirilən kimi qəbul edilməlidir. Lakin istinad edilən maddənin “f” bəndi ilə şərtləndirilən “tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə” müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması əsası mahiyyət etibarı ilə bütün digər məhdudiyətləri aradan qaldırmaqla, istənilən halda “qarşılıqlı razılıq” olduğu halda bu imkana istinad etmə mümkünlüyünü tanıyır. İstinad edilən müddəə sui-istifadə üçün yol açmaqla əmək hüquqlarının pozulması, nəticə etibarı ilə isə, əmək mübahisələrinin yaranması üçün yol açır. Faktiki olaraq bir çox hallarda işəgötürən istinad edilən imkandan istifadə etməklə bütün müqavilələri müddətli əsaslarla bağlamaqla, istənilən zaman hər hansı bir işçini işdən azad etmə imkanını əldə etmiş olur. Təbii ki, belə olduğu halda təcrübədə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması imkanı heç də işin xarakteri ilə deyil, işəgötürənin iradəsindən asılı olan təsir amili kimi dəyərləndirilə bilər.

Digər tərəfdən Məcəllənin 45-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin tələblərinə görə müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir. Yəni burada da, qanunvericilik sanki əmək münasibətlərinin davamlılıq xarakteri alması halı üçün müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması yolverilməzliyini vurğulamış olur. Lakin sual ya-

radan və eyniliklə növbəti sui-istifadə imkanı kimi dəyərləndirilə biləcək tələb məhz “fasiləsiz”lik tələbidir. Burada da, işəgötürənin maraqları və mövcud imkanlar prizmasından yanaşıldıqda, asanlıqla beş illik müddət axımında “fasilə”nin yaranmasına nail olmaq üçün bağlanmalı olan növbəti müddətli əmək müqaviləsinə münasibətdə şərti qıssa müddətli fasilənin tətbiq edilməsi (məsələn bir günlük ara verməklə) bu məhdudiyəti də heçə endirmiş olur.

Qeyd edilməlidir ki, müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. Belə müqavilənin bağlanması üçün əsas şərt – işin və ya göstərilən xidmətin daimi xarakterə malik olmasıdır. Digər tərəfdən 47-ci maddədə “f” və “g” bəndləri istisna olmaqla sadalan bütün digər hallar məhz əmək funksiyasının xüsusiyyətləri, onun icrasını şərtləri, müddəti və xarakteri ilə bilavasitə əlaqədardır. Faktiki olaraq təcrübədə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanmasında bir qayda olaraq daha çox işəgötürən maraqlı olur. Amma istinad edilən 47-ci maddənin maddənin “f” bəndi tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı amilinə istinad edir ki, bu isə nəticə etibarı ilə qarşılıqlı razılığı ehtiva edən istənilən halda əmək müqaviləsinin müddətli əsaslarla bağlanması mümkünlüyü anlamına gəlir. Belə ki, bəzi hallarda tərəflər ilkin olaraq müddətsiz müqaviləyə əlavə edilməklə (dəyişiklik edilməklə) onu müddətli müqavilə kimi rəsmiləşdirə bilirlər ki, bu kimi hallarda yarana biləcək əmək mübahisələrinə dair məhkəmə təcrübəsi tədqiqat baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Məsələn 2020-2022-ci illərdə dövlət qurumlarından birinə qarşı analoji hal üzrə yaranmış əmək mübahisəsində məhkəmə instansiyalarının nümayiş etdirdikləri fərqli mövqeləri və nəticə etibarı ilə qəbul edilmiş yekun məhkəmə aktı kifayət qədər maraqlı hesab edilə bilər. Belə ki, istinad edilən halda hətta hüquqi varislik faktı belə olmadan ləğv edilmiş hüquqi şəxsə müddətsiz əmək müqaviləsi ilə 17 illik iş təcrübəsinin mövcudluğuna və onun bazasında həmin istiqamətdə yaradılmış yeni hüquqi şəxsə artıq müddətli əmək müqaviləsi ilə cəlb edilmiş əməkdaşın əmək müqaviləsinə Məcəllənin 68.2-ci maddəsi-



nin “b” bəndinə əsasən əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması ilə bağlı işdən azad edilməsinə baxmayaraq, yekun məhkəmə aktı ilə işə bərpa tələbi təmin edilmiş, faktiki olaraq qeyd edilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi və məhiyyət etibarını ilə müddətsiz müqavilədən müddətli müqaviləyə keçid əmək qanunvericiliyinə zidd hesab edilmişdir. Burada *tantum habent de lege, quantum habent de justitia — qanun üçün vacib olan ədalət baxımından vacib olandır* desək yarılmış olarıq. Lakin daha önəmli istinad edilən münasibətlərin ədalətlik və qanunilik anlayışlarının qarşı – qarşıya qoyulması deyil, qanunvericiliklə münasibətlərin aydın və anlaşılan formada tənzimlənməsi zərurətidir. Belə ki, istinad edilən maddi hüquq normaları birmənalı olaraq tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsinin müəyyən müddətə bağlanması hüququnu qeyri-şərtsiz tanıyır ki, burada formalaşan məhkəmə təcrübəsinin əsasları mübahisəli hesab edilə bilər.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT-in) “Əmək münasibətlərinə sahibkarın təşəbbüsü ilə xitam verilməsi haqqında” 158 №-li Konvensiyasının 3-cü maddəsinin 2-ci bəndinə əsasən işçilərə təminatdan yayınma məqsədi ilə müddətli əmək müqavilələrinin bağlanmasının yolverilməzliyi müəyyən edilir [5]. Oxşar norma BƏT-in 166 sayılı Tövsiyəsində də öz əksini tapmışdır. Ümumi olaraq istinad edilən müddələrin tələbi müddətli müqavilənin məhz müddətli xarakterli işlərə münasibətdə tətbiq edilməsi mümkünlüyü anlamına gəlir ki, digər hallar yolverilməz hesab edilir [6].

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 151-ci maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sistemində daxil olan normativ hüquqi aktlar ilə (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir [7]. Lakin yuxarıda istinad edilən beynəlxalq aktlara Azərbaycan Respublikası qoşulmadığından tətbiqetmədə qeyd edilən normalara istinad yolverilməzdir. Bununla yanaşı, məsələn Rusiya Federasiyasının Konstitusiya

Məhkəməsi həmin ölkənin də istinad edilən aktlarla qoşulmamasına baxmayaraq bəzi hallarda işə baxarkən bu normalara istinadlar vermişdir. Məsələn vətəndaş İ.A.Sısoyevin şikayəti üzrə icraat zamanı 19.05.2020-ci il tarixli qərarı ilə məhz qeyd edilən əsaslarla müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması mümkünlüyünə və həmin mümkünlüyü şərtləndirən hallara toxunmuşdur [8].

Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə görə müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz. 73-cü maddənin 1-ci hissəsinə görə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtarıqda xitam verilir. Məcəllənin 45-ci maddəsinin beşinci hissəsi nəzərə alınmaqla, müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtarıqda əmək münasibətləri davam etdirilərsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab olunur. Həmin maddənin 2-ci hissəsinə görə işçinin müəyyən üzrlü səbəbdən (xəstələnməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan iş yeri və orta əmək haqqı saxlandığı hallarda) iş yerində olmadığı dövrdə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işçi işə çıxdıqdan sonra işəgötürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir təqvim həftəsi keçməmiş xitam verilə bilər.

Qeyd edilməlidir ki, bəzi hallarda müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması zərurəti bilavasitə işinin əməyin mühafizəsi hüququnun təminatlarından irəli gəlir ki, Məcəllənin 224-cü maddəsinin 3-cü hissəsinin tələblərinə əsasən işçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilərkən belə xəstəliyə tutulmağın ehtimal olunan müddəti barədə işəgötürən onu hökmən xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə başqa iş verməlidir. İstinad edilən normanın məzmununu da kifayət qədər anlaşılan və əməyin mühafizəsindən irəli gələn tələbi müəyyən



edir ki, burada da əsas hədəf nəticə etibarlı ilə, işçinin maraqlarının onun sağlamlığının qorunmasıdır.

Lakin qayıdaq mübahisəli 47-ci maddədə “f” bəndinə və tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığının olması anlayışın hansı anlamı ehtiva etməsinə. Belə ki, istinad edilən norma iki mühüm tərkib elementin mövcudluğu ilə şərtləndirilir ki, bunlar “hüquq bərabərliyi” və “qarşılıqlı razılıq”dır. Şübhəsiz ki, hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi Əmək Məcəlləsinin təməl beş prinsipindən biridir. Belə ki, Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin: hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi; mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması; maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyatı tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi; əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi; əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

Hər kəsin qanun qarşısında bərabərlik hüququ, və diskriminasiyadan müdafiə hüququ universal hüquqlara aid edilir. Onlar Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, BMT aktları o cümlədən BƏT-in 111Nəli Konvensiyası ilə tanınır, istənilən formada diskriminasiya yolverilməz hesab edilir [9].

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 25-ci maddəsinə görə hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir və dövlət, irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, etnik, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır. Məcəllənin 12-ci maddəsinin “f” bəndinə görə işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixti-

sasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərək cinsindən asılı olmayaraq işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq işgötürənin əsas vəzifələrindən biri kimi müəyyən olunmuşdur. Bu baxımdan müddət amilindən istifadə etməklə əmək müqaviləsinə xitam verən işgötürən burada mümkün ayrışdırıcılıq riskini diqqətə almalı və digər işçilərə münasibətdə (bu kimi hallar olduqda) olan yanaşmadan fərqli yanaşma ilə bir və ya bir neçə işçinin müqaviləsinə xitam verilməsi zərurətini əsaslandırmalıdır.

Kassasiya instansiyası məhkəməsi sonuncu bəndlə bağlı nəzərə almışdır ki, qanunverici əmək müqaviləsinin tərəfləri arasında bağlanmış istənilən müqaviləni deyil, məhz tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı əsasında bağlanmış müqavilələri sadalanan hallara aid edir.

Tərəflər arasında bağlanmış istənilən müddətli müqavilənin onların hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə qarşılıqlı razılıq əsasında bağlanmış müqavilə kimi qiymətləndirilməsi Əmək Məcəlləsinin ümumi prinsiplərinə, 45 və 47-ci maddələrinin təyinat və məqsədlərinə zidd olmaqla ümumiyyətlə həmin maddələri əhəmiyyətsiz normaya çevirmiş olardı. Bu baxımdan tərəflər arasında bağlanmış müddətli müqavilələrin qanuniliyinə məhkəmələr tərəfindən qiymət verilərkən müqavilə tərəflərinin əmək münasibətlərində olduğu müddət, işin və ya göstərilən xidmətlərin xarakteri, tərəflərin dəlilləri və mübahisənin diqqətəlayiq bütün halları nəzərə alınmalıdır. Eyni zamanda əmək mübahisələrinin xarakteri baxımından belə mübahisələrə baxılması zamanı işçinin işdən azad edilməsinin qanunsuz olması ilə bağlı sübutetmə yükünün bütünlüklə və birmənalı olaraq işçinin üzərinə qoyulması əsaslı və qanuni hesab edilə bilməz [10].

Qarşılıqlı razılıq elementinə gəldikdə isə, bu özü özlüyündə əmək münasibətlərinə xas olan güc bərabərsizliyi prizmasından dəyərləndirildikdə kifayət qədər şərti bir anlayışdır. Belə ki, bir çox hallarda işçinin bu və ya digər istiqamətdə hər hansı razılıq, ərizə və ya digər sənədə imza atması heç də həmişə işçinin iradəsini əks etdirmir və bunun əksi olaraq obyektiv asılılıq səbə-



bindən irəli gələn bir nəticə kimi dəyərləndirilə bilər. Nəzərə almaq lazımdır ki, 47 maddə özü özlüyündə işəgötürəni və işçinin hökmən müddətli əmək müqaviləsi bağlanmasına məcbur etmir. Bu yalnız onlara belə bir müqaviləni bağlamağa imkan verir. Müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması o halda məcburidir ki, bu birbaşa qanunda nəzərdə tutulmuş olsun [11].

Ümumiyyətlə qeyd edilməlidir ki, əmək münasibətlərində qarşılıqlı razılıq ilə şərtləndirilən bir çox imkanlar potensial mübahisə yaranmasına yol açan normalardır. Qeyd edilənlər sırasında məsələn Məcəllənin 134-cü maddəsi ilə müəyyən edilən əmək məzuniyyətlərinin verilmə vaxtının işəgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilməsi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilməsidir. Bildiyimiz kimi, Məcəllənin 135-ci maddəsinə əsasən Məcəlləyə uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır, habelə İşçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilir.

Təbii ki, işəgötürən tələb etdiyi halda işçi əmək məzuniyyətinin keçirilməsinə, birləşdirilməsinə və s. imkanlara etiraz etməyərək istənilən halda “qarşılıqlı razılığını” bildirmiş olacaq. Digər tərəfdən iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etməmə, işçiyə həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiyanın ödənilməsi ilə şərtləndirilir. Halbuki kompensasiyanın ödənilməsi işçinin məzuniyyətindən imtina etməsi, onun pul ilə əvəz edilməsi anlamına gəlir ki, bu özü yolverilməzdir və hətta işinin buna dair müraciəti olduğu təqdirdə belə qanunvericiliklə məhdudlaşdırılması tələb edən sui-istifadə imkanındır. Halbuki, Məcəllənin 110-cü maddəsinin 3-cü hissəsinin tələblərinə görə də, işçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz. Təcrübə göstə-

rir ki, bəzi hallarda işçinin əvvəlki illər üzrə istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinin sayı yüzlərlə hesablanır. Belə olduğu hallarda isə bir qayda olaraq sui-istifadə hallarını da kifayət qədər geniş yayılmış kimi xarakterizə etmək olar. Həmçinin burada o da, nəzərə alınmalıdır ki, bir çox hallarda əmək müqaviləsinə xitam verildikdə də işçinin məzuniyyət hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına rast gəlmək olur. Məsələn Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin tələblərinə görə müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətdən istifadə etməmiş işçi ilə, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları istisna olmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir. Lakin bir çox hallarda işəgötürənlər işinin bu hüquqdan istifadəsini məhdudlaşdırmağa, onun qısa müddətdə işdən çıxmağa məcbur edirlər.

Rəsmi statistik məlumatlara əsasən 2005-ci ildə əmək mübahisələri üzrə 790 iş olduğu təqdirdə, 2019-cu ildə həmin say 721 iş, 2020-ci ildə isə 629 iş 2021-ci ildə isə 796 iş təşkil etmişdir ki, son iki ilin göstəricisi üzrə 26.5% artım müşahidə olunur. Bununla yanaşı 2021-ci ildə ümumi saydan 411 işə bərpa tələbi, 185 əmək haqqı tələbi, 200 iş isə digər əmək mübahisələri üzrə tələblər əsasında məhkəmələrdə baxılmışdır. Nəzərə alınsa 2021-ci ilin iyul ayından etibarən əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə ilkin mediasiya sesiyası tələbi tətbiq olunur, qeyd edilən artım o qədər də müsbət göstərici deyil. Digər tərəfdən 2020-ci ilin pandemiya səbəbindən geniş məhdudlaşdırmaların tətbiq etdiyi müddətə təsadüf etməsi və pandemiya əvvəlki 2019-cu ildə ümumi göstərici 721 iş olması istinad edilən artımı əsaslandırır. Bunun təsdiqi kimi digər istiqamətlər üzrə də, 2020-ci ilə nisbətə 2021-ci ildə iş sayında artımın olmasına istinad edilə bilər. Qeyd edilməlidir ki, istinad edilən dövrdə ən yüksək göstərici 2015-ci il üzrə olmuşdur ki, burda 2011-ış qeyd edilir. Statistik məlumatlara əsasən işə bərpa tələbi məhkəmə icraatında olmuş əmək mübahisələrinin 50-60 %-ni təşkil edir [7].



Yuxarıda qeyd edilənlər nəzərə alınmaqla Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin çıxarılması və ya mütləq qaydada müddətli müqavilənin bağlanması zərurətinin işin xarakterindən habelə digər amillərdən asılı olaraq zəruriliyinin əsaslandırılması tələbinin daxil edilməsi bu istiqamətdə yarana biləcək fikir ayrılıqları və sui-istifadə hallarının qarşısını ala biləcək. Eyni

zamanda hesab edirik ki, Məcəllənin 135-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilməsi tələbinin istənilən halda (o cümlədən məzuniyyət növbəti ilə keçirildiyi halda) işəgötürənin üzərinə qoyulması bu istiqamətdə sui-istifadə hallarının qarşısını ala biləcək.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. Москва. Проспект 2023 (с 18).
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. 1 fevral 1999-cu il 618-IQ nömrəli “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu / e-qanun.az. Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi. Hüquqi aktların vahid elektron bazası [Elektron resurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/46943>
3. “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 29 mart 2019-cu il № 1555-VQ / e-qanun.az. Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi. Hüquqi aktların vahid electron bazası [Elektron resurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/41828>
4. Müasir Dövrə İnsan Hüquqlarının Aktual Problemləri. Beynəlxalq Elmi-Praktik Konfransın Materialları. Bakı. Polis Akademiyası. “Bakı” nəşriyyatı, 2022 (s. 223)
5. C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) Keçid: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
6. R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) Keçid: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166
7. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası // 12 noyabr 1995-ci ildə qəbul edilmişdir (26 sentyabr 2016-cı il tarixli əlavə və dəyişikliklərlə) / e-qanun.az. Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi. Hüquqi aktların vahid electron bazası [Elektron resurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/897>
8. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19.05.2020 № 25-П по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А.Сысоева. Keçid: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202005210030>
9. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского Союза: Терпия и практика - Москва. Прспект 2015 (s.248-249)
10. Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Bülleteni / 2021 №1 (s. 13)
11. Prof. A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə / Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin elmi – praktik kommentariyası. Bakı. Hüquq Yayın Evi. 2018. (s. 163)
12. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi internet səhifəsi. [Elektron resurs]. Keçid: <https://www.stat.gov.az/>



A.Э.Рагимов

Некоторые основания заключения и расторжения трудового договора как предмет трудовых споров.

В данной статье на основе судебной практики анализируются некоторые нормы трудового законодательства относительно заключения и расторжения трудового договора с точки зрения перспективы рассмотрения трудовых споров. Следует отметить, что некоторые нормы действующего законодательства довольно противоречивы, что приводит к нарушениям прав сторон и способствует возникновению трудовых споров. Одним из рассматриваемых направлений является институт срочного трудового договора. Специфика регулирования трудовых отношений на основе срочного договора и действующее законодательство, а также сформировавшаяся судебная практика имеют некоторые расхождения. В статье даются конкретные предложения по совершенствованию законодательства.

Ph.D. Azer Rahimov

Some basis of the conclusion and the termination of an employment contract as a subject of labor disputes.

This article analyzes certain norms of labor legislation regarding the conclusion and the termination of an employment contract in terms of prospects of consideration of labor disputes. It is worth noting that some norms of the existing legislation are quite contradictory; this results in a violation of parties' rights and contributes to the emergence of labor disputes. One of the directions under consideration is an institute of a fix-term employment contract. The specifics of the regulation of labor relations on the basis of a fix-term employment contract and the existing legislation as well as a formed judicial practice have certain contradictions. This article contains specific proposals to improve legislation.