

## ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN FƏRQLƏNDİRİCİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

ƏLİ CAMALOV<sup>1</sup>

### Annotasiya

*Əmək və mülki münasibətlərin oxşar cəhətləri təcrübədə onların fərqləndirilməsində çətinlik yaradır. Əmək münasibətlərinin digərlərindən fərqləndirilməsi işçilərin qanuni mənafehlərinin, həmçinin müqavilə azadlığı prinsipinin qorunması baxımından əhəmiyyətlidir. Təsadüfi deyildir ki, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Plenumu 20 oktyabr 2023-cü il tarixli qərarı ilə məsələyə münasibətini bildirmişdir. Məqalədə Azərbaycan Respublikasının mövcud qanunvericiliyi, həmçinin Konsitusiya Məhkəməsinin qərarı araşdırılır. Mövcud olan vəziyyət təhlil edilərək əmək münasibətləri üçün xas olan və digər münasibətlərdən fərqləndirilməsi üçün həlledici olan əlamətlər seçilmişdir. Həmçinin qanunvericilik və yerli məhkəmə təcrübəsində meyarların tətbiqində olan boşluqların aradan qaldırılması məqsədilə xarici qanunvericilik və məhkəmə təcrübəsi araşdırılmış, əmək münasibətlərinin müəyyən edilməsi istiqamətində tövsiyələr verilmişdir.*

***Açar sözlər:** əmək münasibəti, əmək müqaviləsi, tabeçilik, nəzarət, göstəriş, münasibətin xarakteri, fəaliyyətin mahiyyəti, meyar, əlamət, fərqləndirici xüsusiyyət.*

### I. Giriş

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır [1]. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Məcəllə) 2.2-ci maddəsinə əsasən, bu Məcəllə fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir [18]. Bəzi hallarda işəgötürənlər işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb etdiyi şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlamaqdan müxtəlif səbəblərdən çəkinərək bu münasibətləri rəsmiləşdirmək üçün mülki hüquqi müqavilələrdən istifadə edir. Bu isə işçilərin Məcəllədə təsbit edilmiş hüquq və təminatlardan məhrum olması ilə nəticələnir. Digər tərəfdən, nəzərə alınmalıdır ki, tərəflər arasında yaranan heç də hər bir münasibət əmək xarakterli deyil. Tərəflər arasında bağlanmış müqavilə, həqiqətən də mülki-hüquqi ola, işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilmiş şəxs isə müstəqil fəaliyyət göstərə bilər ki, belə olan halda əmək münasibətləri yaranmır və əmək müqaviləsinin bağlanmasının tələb edilməsi sahibkarlar üçün çətinliklər yarada bilər. Belə ki, Vergi Məcəlləsinin 58.10-cu, İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci, Cinayət Məcəlləsinin 162-1.1-ci maddələrində əmək müqaviləsi (kontraktı) hüquqi qüvvəyə minmədən fiziki şəxslərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə işəgötürənlər barəsində müxtəlif maddi xarakterli məsuliyyət tədbirlərinin görülməsi nəzərdə tutulmuşdur ki, əmək münasibətləri mövcud olmadan əmək müqaviləsini bağlamaq tələbi sahibkarlar üçün əsassız maneələr yaradır. Əmək münasibətlərinin digər münasibətlərindən fərqləndirilməsi böyük praktiki əhəmiyyətə malikdir: əmək münasibətlərini səciyyələndirən meyarların mövcudluğu bir tərəfdən işçilərin hüquq və qanuni mənafehlərinin qorunmasına xidmət edir, digər tərəfdən isə sahibkarların maliyyə itkilərinə məruz qalmasının qarşısını alır.

### II. Mövcud qanunvericilik

Məcəllənin 3.4-1-ci maddəsinə əsasən, əmək münasibətləri – əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə uyğun olaraq işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən edilən iş yerində işçi tərəfindən onun işə qəbul (təyin) edildiyi, seçildiyi, bərpa olunduğu peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasının əməkhaqqı ödənilməklə şəxsən yerinə yetirilməsinə, daxili intizam qaydalarına riayət edilməsinə, işəgötürən tərəfindən işçinin əmək

<sup>1</sup> Hüquqşünas; İqtisadiyyat Nazirliyi yanında Dövlət Vergi Xidmətinin Bakı şəhər Lokal Gəlirlər Baş idarəsi / ali.jamalov96@gmail.com

şəraitinin, təminatlarının və əməyinin mühafizəsinin təmin edilməsinə, habelə bu Məcəllənin prinsiplərinə əsaslanan münasibətlərdir [18].

Bu tərifdən əmək münasibətlərinin aşağıdakı meyarlarını müəyyən etmək olar:

- İşçi müəyyən peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasını şəxsən yerinə yetirir;
- Bunun müqabilində ona əmək haqqı ödənilir;
- İşçi daxili intizam qaydalarına riayət etməlidir;
- İşəgötürən işçinin əmək şəraitini, təminatlarını və əməyin mühafizəsini təmin edir.

İlk öncə vurğulanmalıdır ki, əmək münasibətlərinin anlayışında əks edilmiş ilk iki əlamət – əmək haqqının ödənilməsi və işçinin əmək funksiyasını şəxsən yerinə yetirməsi – əmək münasibətlərinin digərlərindən fərqləndirilməsi üçün həlledici əhəmiyyətə malik deyil. Belə ki, mülki müqavilələrdə də işin şəxsən icra edilməsi nəzərdə tutula bilər. Əmək haqqı ödənilməsinə gəldikdə, mülki-hüquqi müqavilələrə əsasən də işin (xidmətin) görülməsi müqabilində razılaşdırılmış maddə ödənilir. Həm əmək münasibətlərində, həm də mülki münasibətlərdə işin (xidmətin) görülməsinə görə, bir qayda olaraq, pul məbləği ödənilir.

Üçüncü meyar əsasən, işçi işəgötürənin daxili nəzarət qaydalarına riayət etməlidir. Məcəllənin 182-ci maddəsinə əsasən, daxili intizam qaydalarının məqsədi işçi tərəfindən öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsi və əmək intizamının təmin olunmasıdır [18]. Beləliklə, əmək münasibətlərində işəgötürənin işçi tərəfindən müvafiq öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək hüququ mövcuddur.

Dördüncü meyar görə, əmək münasibətləri işçinin əmək şəraitini və əməyin təhlükəsizliyini təmin edilməsinə əsaslanır. Məcəllənin 3-cü maddəsinin 11-ci hissəsinə görə, əmək şəraiti – işçinin öz əmək funksiyasını səmərəli və faydalı yerinə yetirmək üçün minimum normaları bu Məcəllədə nəzərdə tutulan, habelə əmək müqaviləsində (kollektiv müqavilədə, sazişdə) tərəflərin özləri müəyyən etdiyi əmək, sosial və iqtisadi normaların məcmusudur. Məcəllənin 3-cü maddəsinin 10-cu hissəsinə görə, əməyin mühafizəsi – işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena, müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemidir. Məcəllənin 54-cü maddəsində əmək şəraitinə daxil olan ünsürlər əks edilmişdir [18]. Normalardan aydın olur ki, əmək şəraitinin təmin edilməsi əmək münasibətlərini səciyyələndirən əlamət deyil, əmək münasibətinin mövcud olduğu halda işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan şərtlər məcmusu və işəgötürənin vəzifəsidir. Bu vəzifəni daşımaq üçün işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə şəxsləri cəlb edən şəxs Məcəllənin məqsədləri üçün işəgötürən hesab edilməlidir. Şəxsin işəgötürən hesab edilməsi üçün isə onun digər tərəflə əmək münasibətlərində olması zəruridir. İlk növbədə münasibətin xarakterini təyin etmək lazımdır ki, sonrakı mərhələdə tərəflər arasında münasibətlər əmək xarakterli və bunun nəticəsində şəxs işəgötürən hesab edilərsə, onun (işəgötürənin) əmək şəraitini təmin etmək vəzifəsi olsun. Əks hal, yəni əmək şəraitini təmin etmək vəzifəsinin münasibətin xarakterinə işarə etməsi mümkün deyil.

Nəticə olaraq, Məcəllədə nəzərdə tutulmuş anlayışdan əmək münasibətini mülki hüquq münasibətlərindən fərqləndirən bir əhəmiyyətli əlamət müəyyən etmək mümkündür – işəgötürənin işçi üzərində nəzarət etmək hüququnun olması. Belə ki, işçi əmək münasibətlərinə girərkən, əmək funksiyası yerinə yetirilərkən fəaliyyət azadlığının məhdudlaşdırılmasına razılıq vermiş olur. Əmək fəaliyyəti prosesində işçi işəgötürənin sərəncamlarına tabe olmalıdır. Buna görə də işçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işəgötürənin nəzarəti altında olur [5, s. 184]. Digər tərəfdən, nəzarət etmək hüququnun özündə nəyi ehtiva etdiyi aydın deyil. Məsələn, Mülki Məcəllənin 781-ci maddəsinə əsasən, tapşırıq müqaviləsinə görə vəkalət alan istənilən vaxt vəkalət verənin tələbi ilə ona tapşırığın icrası gedişi haqqında informasiya, habelə tapşırığın icrasından sonra hesabat verməlidir. Göründüyü kimi tapşırıq müqaviləsində də vəkalət verənin vəkalət edən və onun gördüyü iş üzərində nəzarət etmək hüququ təsbit edilmişdir. Çünki vəkalət verəni işin gedişatı barədə məlumatlandırmaq da nəzarət mexanizmlərindən biridir. Bu səbəbdən, hansı hallarda fəaliyyətinin məhz nəzarət altında həyata keçirilməsi qənaətinə gəlmək üçün də meyarlar aydınlaşdırılmalıdır.

Diqqətə layiq daha bir norma isə Məcəllənin 7.2-3-cü maddəsidir ki, həmin maddədə sadalanmış hallarda tərəflər arasında yaranan münasibətlər əmək münasibətləri hesab edilir və onların mülki

hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinə yol verilmir [18]. Həmin maddədə sadalanmış halların mütləq əksəriyyəti formal xarakter daşıyır və əmək münasibətlərinin mahiyyətinə toxunmur, praktik əhəmiyyətə də malik deyil: əmək müqaviləsinin bağlanmasıdan yayınmaq istəyən şəxs sadəcə olaraq qeyd edilən məsələləri müqaviləyə daxil etməyəcək. Həmin halların sırasında yalnız birini əmək münasibətlərinin mahiyyətinə aid hesab etmək olar: Məcəllənin 7.2-3.4-cü maddəsinə əsasən, tərəflər arasında münasibətlər işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı olduqda, belə münasibətlər əmək münasibətləri hesab edilir [18]. Lakin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsi Plenumunun “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III və IV hissələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair” 20.10.2023-cü il tarixli qərarında istinad edilən maddənin imperativliyi aradan qaldırılmışdır. Belə ki, Konstitusiyası Məhkəməsi bildirmişdir ki, işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə dair işlər, əsasən, mütəmadi, sisteməlik və davamlı xarakter daşımaqla, onun nəzarəti altında və təlimatına uyğun olaraq həyata keçirilir. Lakin bir sıra hallarda işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid iş və xidmətlərə dair münasibətlər də birdəfəlik və ya qeyri-mütəmadi olmaqla, daşdığı xüsusiyyətlərə və mahiyyətinə görə əmək deyil, mülki-hüquqi məzmunlu ola bilər. Bu baxımdan Konstitusiyası Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, tərəflər arasında əmək münasibətlərinin olub-olmaması bu münasibətlərin xarakterinə və həqiqi mahiyyətinə, işin faktiki hallarına qiymət verilərək məhkəmə tərəfindən müəyyən edilməlidir [19].

### *III. Konstitusiyası Məhkəməsinin meyarları*

Konstitusiyası Məhkəməsinin adı çəkilən 20 oktyabr 2023-cü il tarixli qərarında əmək münasibətlərinin yeni meyarları da əks edilmişdir. İlk öncə qeyd edilməlidir ki, Konstitusiyası Məhkəməsinin irəli sürdüyü meyarların bəziləri qanunvericilikdə əks edilən əmək münasibəti anlayışının təkrarıdır. Məsələn, işçinin müəssisədəxili qaydalara riayət etməsi, işəgötürən tərəfindən əmək şəraitinin təmin edilməsi, işəgötürənin müəyyən vəzifələrinin olması, işçi tərəfindən əmək funksiyasının şəxsən yerinə yetirilməsi. Sözügedən meyarlara artıq yuxarıda münasibət bildirilmişdir.

Konstitusiyası Məhkəməsinin irəli sürdüyü əlavə meyarların bəziləri formal xarakterlidir və fərqləndirici xüsusiyyəti yoxdur. Məhkəmənin qeyd etdiyi əmək müqaviləsində bir tərəfin yalnız fiziki şəxs olması və ya əmək müqaviləsinin yalnız müəyyən hallarda müddətli bağlanması [19] təcrübədə əmək münasibətini xarakterizə etmək üçün kifayət deyil. Mülki müqavilələrdə də tərəf fiziki şəxs ola bilər, əmək müqavilələri isə əsas etibarilə müddətli bağlanılır. Nəzərə almaq lazımdır ki, meyarların müəyyən edilməsində məqsəd əmək münasibətlərini digərlərindən fərqləndirməkdir. Qeyd edilənlər isə müqavilələrin oxşar cəhətləridir. Əmək müqavilələrində işçi müəssisədəxili intizam qaydalarına və iş vaxtı rejiminə mütləq tabe olduğu və onları pozduqda intizam tənbehinə məruz qalması [19] əlamətinə gəldikdə isə, tənbehin tətbiq edilmə imkanı şəxsin həyata keçirdiyi fəaliyyətinin xarakterinin müəyyən edilməsi üçün əhəmiyyətli deyil. Düzdür, işəgötürən tərəfindən tənbeh tadbirlərinin görülməsi və ya görülmə bilməsi onun nəzarət hüququnun təzahürü ola bilər, lakin tənbeh faktiki olaraq tətbiq edilmiş olmalıdır ki, bu əlamət təcrübədə əmək münasibətini digərlərindən fərqləndirməyə imkan versin. Tənbeh tətbiq edilmədiyi halda isə bu meyarın hər praktiki əhəmiyyəti azdır.

Məhkəmə tərəfindən irəli sürülmüş fərqləndirici xüsusiyyətə malik olan əlamətlər isə aşağıdakılardır:

- Əmək münasibətləri işçi və işəgötürən arasında müəyyən hakimiyyət-təbəçilik xüsusiyyətinin olması (məsələn, işçilərin işəgötürəndən iqtisadi asılılığı, işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən iş rejiminə tabe olması, işçiyə intizam sanksiyalarının tətbiq edilməsi və s.) ilə mülki münasibətlərdən fərqlənir;
- Mülki-hüquqi müqavilələrin predmeti yerinə yetiriləcək işin və ya xidmətin nəticəsidir. Əmək münasibətlərinin predmetini isə işçinin əmək fəaliyyəti təşkil edir. İşçinin əmək fəaliyyəti müəssisənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsi olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçının fəaliyyəti, adətən müəssisənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsi olmadan, birdəfəlik və ya dövrə xarakter daşıyır [19].

Birinci meyarla görə, əmək münasibətləri işçinin işəgötürənə tabe olması ilə xarakterizə olunur. Belə təbəçiliyin mövcud olub-olmadığını müəyyən etmək üçün faktorlar kimi Konstitusiyası Məhkəməsi

İqtisadi asılılıq, işçinin iş rejiminə tabe olması və intizam sanksiyalarının tətbiqi imkanını vurğulayır. İntizam sanksiyalarının meyar kim nəzərə alınmasının praktiki əhəmiyyəti azdır, çünki faktiki olaraq sanksiya tətbiq edilməyibsə, bu meyardan istifadə edilə bilməyəcək. İqtisadi asılılığın özünü nədə bürüzə verməsi isə qeyd edilmir. Təkcə iş rejimi ilə isə şəxsin işəgötürənə tabe olduğu qənaətinə gəlmək qeyri-mümkündür. Burada hərtərəfli yanaşma mövcud olmalıdır.

İkinci meyarla bağlı qeyd edilməlidir ki, əmək münasibətlərində işçi müəyyən əmək funksiyasını, yəni müəyyən peşə, ixtisas və ya vəzifə üzrə işi yerinə yetirir. Əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, konkret tapşırıq yerinə yetirildikdən sonra da davam edir, çünki işçi işə konkret tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün deyil, müəyyən əmək funksiyası üzrə işləmək üçün qəbul olunur. Əmək münasibətləri davamlılıqla xarakterizə olunur. Mülki münasibətlər həmişə konkret işin yerinə yetirilməsi dövrü ilə məhdudlaşır. Lakin həmçinin nəzərə alınmalıdır ki, münasibətlərin müvəqqəti xarakteri heç də həmişə mülki münasibətlərin yarandığını göstərmir [5, s. 179-183].

Beləliklə, Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarına əsasən, əmək münasibətlərində işçi işəgötürənin müəyyən etdiyi iş rejimi və təlimatlarına uyğun, sonuncunun rəhbərliyi altında əmək fəaliyyəti göstərir [19].

Qanunvericilik və Konstitusiyaya Məhkəməsi Plenumunun qərarından əmək münasibətlərini mülki hüquq münasibətlərindən fərqləndirmək üçün əlamətlər aşağıdakılar hesab edilə bilər:

- İşəgötürənin işçinin fəaliyyəti üzərində nəzarət etmək hüququ var;
- Belə münasibətlərdə işçi işəgötürənin sərəncam, təlimatlarına tabe olur;
- Bu tabeçilik və təlimatlara bağlılıq özünü işçi tərəfindən müəyyən iş rejiminə tabe olması və işəgötürəndən iqtisadi asılı olmasında göstərir;
- İşçinin əmək fəaliyyəti işəgötürənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsidir;
- Əmək münasibətləri davamlı xarakter daşıyır.

Konstitusiyaya Məhkəməsi haqlı olaraq vurğulamışdır ki, tərəflər arasında əmək münasibətlərinin olub-olmaması bu münasibətlərin xarakterinə və həqiqi mahiyyətinə, işin faktiki hallarına qiymət verilərək məhkəmə tərəfindən müəyyən edilməlidir [19]. Bu halların sırasında isə işçinin nəzarət və tabeçilik, təlimatlara uyğun fəaliyyət göstərməsi ən başlıca meyar hesab edilməlidir. Çünki digər meyarlar, o cümlədən, münasibətin davamlı olması mülki münasibətlərdə də mövcud ola bilər. Məsələn, şəxs hər hansı bir müəssisə üçün davamlı olaraq hüquqi dəstək və məsləhət xidmətləri göstərə bilər və bu, onun işçi hesab edilməsi üçün kifayət deyil. Əsas fərqləndirici cəhət fəaliyyətin müstəqil və ya tabeçilik altında həyata keçirilməsidir. Mahiyyət etibarilə tabeçilik, nəzarət, rəhbərlik altında, təlimatlara uyğun fəaliyyət eyni mənanı kəsb edir. Lakin təcrübədə şəxsin təlimatlara uyğun, rəhbərlik, nəzarət, tabeçilik altında fəaliyyət göstərməsini müəyyən etmək üçün hansı hallara diqqət yetirilməli olduğu da müəyyən edilməlidir.

Konstitusiyaya Məhkəməsinə şərh verilməsi üçün müraciət etmiş Bakı Apellyasiya Məhkəməsi artıq 06.11.2023-cü il tarixli, 3(103)-452/2023 qərarı ilə irəli sürülmüş meyarları tətbiq etmişdir. İşin halları ondan ibarət olmuşdur ki, əmək müqaviləsi bağlamadan kuryer kimi müvafiq işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə hüquqi şəxs "Alib Express" MMC barəsində İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsi ilə Bakı şəhəri Binəqədi Rayon Məhkəməsinin 1 fevral 2023-cü il tarixli qərarı ilə inzibati cərimə növündə tənbeh tədbiri tətbiq edilmişdir. Həmin qərardan şikayət verilmiş, şikayət verən bildirmişdir ki, şirkətin əmək müqaviləsi ilə işlərə cəlb etdiyi işçilərdən əlavə əməkdaşlıq etdiyi kuryer şirkətləri və fərdi sahibkarlar da vardır. Fərdi sahibkarlar sərbəst vaxt rejimində fəaliyyət göstərməyə və həmçinin eyni vaxtda bir neçə sürətli poçt xidməti şirkətilə müqavilə bağlayıb daha çox gəlir əldə etməyə üstünlük verirlər. Fərdi sahibkarlardan biri ilə bağlanmış müqavilənin predmetinə əsasən sifarişçi kuryer xidmətlərinin göstərilməsini sifariş verib icraçıya razılaşdırılmış xidmət haqqını ödəməyi, icraçı isə sifarişçinin müəyyən etdiyi qaydada xidmətləri göstərməyi öhdəsinə götürür. Müqavilənin 4-cü bəndinə əsasən, hesablaşmalar nağd qaydada həyata keçirilir, çatdırmaların həcmi 1000 manat olduqda ödəniş həyata keçirilir. Şikayət müəllifi hesab etmişdir ki, poçt rabitəsi xidmətlərini göstərmək üçün digər şəxslərlə müqavilə bağlamaq hüququ olmuş, əmək müqaviləsi bağlamaq öhdəliyi olmamışdır [8]. Bakı Apellyasiya Məhkəməsi müəssisə ilə fiziki şəxs arasında münasibətlərin əmək deyil, mülki-hüquqi məzmunlu olması ilə razılaşmış və qənaətini aşağıdakılarla əsaslandırmışdır:

a) İlk olaraq işin hallarına görə fiziki şəxsin müəssisənin intizam qaydalarına tabe olması, müqavilə üzrə şərtləşdirilmiş funksiyalarını müvafiq iş yerində şəxsən yerinə yetirməsi müəyyən edilmir;

b) Müəssisə və fiziki şəxs müqavilə üzrə yerinə yetiriləcək xidmət qarşılığında aylıq sabit əmək haqqı müəyyən etməmişdir;

c) Fiziki şəxs və müəssisə arasında müəyyən hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyəti olmamışdır;

d) Fiziki şəxs hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olaraq belə səlahiyyətləri yerinə yetirən vəzifəli şəxsdir. Münasibətlər faktiki cəhətdən bərabər olan subyektlər arasında yaranan münasibətlərdir;

e) Fiziki şəxs münasibətdə iş vaxtı, istirahət vaxtı, məzuniyyət hüququ, əmək şəraiti, əmək haqqı və onun hesablanması qaydası, işdən çıxarılma prosedurları ilə bağlı imperativ xarakterli normalar olmamışdır;

f) Fiziki şəxsə münasibətdə müəssisədaxili intizam qaydaları və iş vaxtı rejimi olmamışdır.

g) Fiziki şəxsin əmək funksiyası olmamış, tərəflər arasında bağlanmış müqavilədə müəyyən olunan formada nəticə ilə yekunlaşan konkret işi və ya xidməti yerinə yetirmişdir [8].

Lakin əfsuslar olsun ki, hansı səbəbdən və işin hansı hallarına istinad edilərək belə nəticəyə gəlməsini məhkəmə əsaslandırmamışdır. Bakı Apellyasiya Məhkəməsi müvafiq işin iş yerində yerinə yetirilməsini də bir əlavə meyar kimi qeyd etmişdir və fiziki şəxsin müəssisənin iş yerində fəaliyyət göstərməməsini mülki münasibətin göstəricisi hesab etmişdir. Ümumilikdə, qeyd edilən əlamət də münasibətin xarakterinə işarə edə bilər, lakin hazırki işdə bunun hər hansı əhəmiyyəti yoxdur. Hazırki halda müəssisənin fəaliyyətinin əsası və gəlir mənbəyi daşıma xidmətidir və aydın məsələdir ki, onun tərəfindən işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilmiş şəxs kuryer olaraq müxtəlif əşyaları (sənədləri) çatdırma vəzifəsi daşıyır ki, fəaliyyətinin özü hər hansı bir məkanda daimi olaraq işləməni istisna edir. Yəni iş yeri meyarı hazırki halda ümumiyyətlə nəzərə alın bilməz. Hətta müəssisə öz şikayətində də əmək müqaviləsi üzrə müxtəlif işçilərinin olduğunu bildirmişdir. Şübhəsizdir ki, həmin işçilər də, müəyyən bir məkana bağlı olaraq deyil, öz xidmətinin mahiyyətindən irəli gələrək müxtəlif yerlərdə fəaliyyət göstərirlər. Əlavə olaraq, məhkəmə hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyətinin olmadığını bildirmiş, lakin işin hallarına istinad edib hansı səbəbdən bu nəticəyə gəldiyini qeyd etməmişdir. İstirahət vaxtı, məzuniyyət, əmək şəraiti və s. ilə bağlı müqavilədə hər hansı normaların olmaması isə formal xarakterli şərtədir, tərəflər arasında faktiki münasibətə diqqət yetirilməli idi. Çünki əmək müqaviləsinin bağlanmasından yayınmaq niyyəti olan şəxs, təbii ki, bu normaları müqavilədə nəzərdə tutmayacaq. Onun məqsədi məhz şəxsi qeyd edilən hüquqlarını pozmaqdır. Fiziki şəxsin əmək funksiyasının olmamasına gəldikdə, Məcəllənin 3-cü maddəsinin 9-cu hissəsinə görə, əmək funksiyası işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusudur [18]. Əmək funksiyasının müəyyən olunan formada nəticə ilə yekunlaşan konkret işi və ya xidmətdən nə ilə fərqlənməsi aydın deyil. İşin hallarından görüldüyü kimi hazırki işdə fiziki şəxsin vəzifəsi daşıma xidmətləri göstərmək idi, bir sənəd və ya əşya çatdırmaqdan ibarət deyil, bu proses davamlı idi. Faktiki olaraq Konstitusiya Məhkəməsinin qeyd etdiyi davamlı münasibət mövcuddur. Digər tərəfdən, apellyasiya məhkəməsi düzgün olaraq vurğulamışdır ki, şəxsin müəyyən iş rejimi yoxdur və bu, mülki münasibətin göstəricisidir. Lakin digər məqamların hərtərəfli aydınlaşdırılmaması hazırki işdə şəxsin hansı münasibətdə olduğu nəticəsinə gəlməyə imkan vermir.

#### *IV. Xarici qanunvericlik və təcrübədə əmək münasibətlərinin əlamətləri*

Göründüyü kimi, meyarların yeni olması təcrübədə onların tətbiqini çətinləşdirə bilər. Bu səbəbdən, xarici qanunvericlik və təcrübənin araşdırılması da zəruridir. Almaniya Federativ Respublikasının Mülki Qanunnaməsinin 611-a maddəsinə görə, əmək müqaviləsinə əsasən, işçi başqasının xidmətində şəxsi asılılıq münasibətində iş görməyə borclu olur, belə iş göstərişlərə bağlıdır və başqası tərəfindən müəyyən edilir. Göstəriş vermək hüququ fəaliyyətin məzmununa, icrasına, yetirildiyi vaxta və yerə aid ola bilər. Əsas etibarilə fəaliyyətini sərbəst şəkildə müəyyən edə bilməyən və işlədiyi vaxtları təyin edə bilməyən hər kəs göstərişlərə bağlı hesab edilir [1]. Əmək müqaviləsində işçi işəgötürənə onun (işəgötürənin) ehtiyaclarına uyğun olaraq fəaliyyətini müəyyən etmək hüququnu verir. Məsələn, işəgötürən katibinə işi hansı qaydada görəcəyi barədə göstəriş verə bilər: işlərin görmə

ardıcılığını müəyyən edə və ya dəyişdirə bilər, fəaliyyətin məzmununu, misal üçün, məktubların forması və onların yazılma qaydasını müəyyən edə bilər. Müştəri isə öz vəkilinə bu cür, məsələn, ilk növbədə qanunvericiliyi araşdırmaq, sonra məhkəməyə zəng etmək və sonda ərizəni tərtib etmək kimi göstərişlər verə bilməz [4, s. 9].

Əmək münasibətlərini digər fərdi xidmət göstərən şəxslərin münasibətlərindən həlledici fərqi şəxsi asılılığın olmasıdır [14]. Nəzərə alınmalıdır ki, şəxsi asılılıq və iqtisadi asılılıq fərqli anlayışlardır. Münasibətin əmək xarakterli olması üçün iqtisadi asılılıq əhəmiyyətli deyil [15]. İqtisadi asılılıq dedikdə, şəxsin öz əməyinin istifadəsindən və göstərdiyi xidmətdən əldə edilən gəlirdən yaşayışının əsası kimi asılı olması nəzərdə tutulur [11]. Almaniya Federal Əmək Məhkəməsi tərəfindən baxılmış bir işin mahiyyəti ondan ibarət olmuşdur ki, iddiaçı, bağlanmış müqavilə əsasında sığorta qurumunun sifarişi ilə əmək qabiliyyətini itirmiş şəxsləri müəyinə edərək hesabat hazırlamaq öhdəliyi daşıyırdı. Tərəflər arasında bağlanmış müqaviləyə əsasən, iddiaçının sifarişləri qəbul etmək öhdəliyi mövcud deyildi. İddiaçı cavabdehlə olan müqavilənin əmək müqaviləsi olmasının müəyyən edilməsi iddiası ilə məhkəməyə müraciət etmiş, iddiasının əsaslarından biri ondan ibarət olmuşdur ki, o, cavabdeh ilə arasında olan müqaviləyə xitam verilməsindən çəkinərək ona verilən tapşırıqlardan imtina etməmiş, beləliklə, şəxsi asılılığı olmuşdur. Məhkəmənin qənaətinə görə isə belə hal, şəxsi asılılığın deyil, iqtisadi asılılığın göstəricisidir. Fərdi şəkildə xidmət göstərən şəxsin də tapşırıq verəndən iqtisadi asılılığı ola bilər, lakin bu, hələ, əmək münasibətlərinin mövcud olduğuna işarə etmir [16].

Hər bir halda, şəxsi asılılıq məsələsi işin bütün hallarını nəzərə alaraq müəyyən edilməlidir. Lakin ümumi qayda ondan ibarətdir ki, işçi göstərişlərə bağlı olaraq fəaliyyət göstərdikdə və işəgötürənin təşkilatına inteqrasiya edildikdə şəxsi asılı hesab edilir [4]. Şəxsin müəssisənin səlahiyyətli şəxsin nəzarəti altında fəaliyyəti, fəaliyyəti ilə bağlı göstərişlərə məruz qalması, işçinin işəgötürənin alətlərindən asılı olması, işəgötürənin məkanından istifadəsi belə inteqrasiyanı işarə edə bilər [6]. Şəxsin işəgötürənin təşkilatına inteqrasiya edilməsini Konstitusiyaya Məhkəməsinin qeyd etdiyi işçinin istehsalatın tərkib hissəsi olması meyarı ilə bərabərləşdirmək olar. Əmək şəraitinin təmin edilməsinin bəzi ünsürləri, məsələn, işçilərə əmək funksiyasının icrası üçün zəruri olan avadanlıqların, materialların, alətlərin, texniki və digər sənədlərin vaxtında verilməsi və onların lazımi keyfiyyətdə olması, əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının təmin edilməsi, sanitariya və gigiyena normalarına uyğun iş yeri və şəraitin yaradılması inteqrasiyaya (şəxsin istehsalatın tərkib hissəsi olmasına) işarə edə bilər.

Şəxsi asılılığın müəyyən edilməsində müqavilə müddətinin, ödəniş növünün, ödəniş edilmə üsulunun, ödənişin hesablanması üsulunun əhəmiyyəti yoxdur, çünki şəxsi asılılığın dərəcəsi göstərişlərə bağlılıq və işin digər şəxs (işəgötürən) tərəfindən müəyyən edilmə dərəcəsindən asılıdır [19].

Şəxsi fəaliyyətin məzmunu, vaxtı və yeri baxımından göstərişlərə bağlı ola bilər. Mülki münasibətlərdə də göstərişlərin verilməsi mümkün olduğuna görə əmək münasibətlərində fəaliyyətin məzmununa dair bağlılığın əhəmiyyətli olması üçün göstərişlər hərtərəfli və ya mühüm dərəcədə olmalıdır və yalnız müəyyən çərçivələri və ya fəaliyyətin az əhəmiyyətli hissələrini müəyyən etməməlidir [20]. Almaniya Federal Əmək Məhkəməsinin baxdığı daha bir işin halları ondan ibarət olmuşdur ki, iddiaçı bağlanmış çərçivə müqaviləsinə əsasən kroudsorsinq xidməti göstərən cavabdeh şirkət üçün müxtəlif tapşırıqlar icra edirdi. İddiaçının bu tapşırıqları qəbul etmək öhdəliyi mövcud deyildi. Həmçinin müqaviləyə əsasən, iddiaçı tapşırıqların icrası üçün digər şəxsləri də cəlb etməkdə sərbəst idi. İddiaçı tapşırıqları qəbul etmək üçün cavabdehin mobil tətbiqi və ya internet səhifəsindən istifadə etməli idi. Tətbiqinin istifadəsi şərtlərinə əsasən cavabdeh şirkətin müştəriləri tətbiq və internet səhifəsi üzərindən tapşırıqlar elan edə bilərdi. Tətbiq vasitəsilə istifadəçi sifarişin tələblərini öyrənə və bu istifadə şərtlərinə uyğun olaraq sifarişi qəbul edib icra edə bilər. İstifadəçi sifarişin icrası zamanı etdiyi hərəkətlərə görə məsuliyyəti öz üzərinə götürür və müvafiq tapşırıq və onun necə yerinə yetirilməli olduğu barədə yaxşı məlumatlı olmağı və tapşırığı vicdanla və vaxtında yerinə yetirməyi öhdəsinə götürür. İddiaçı müştərilərin sifarişi əsasında yanacaq doldurma məntəqələrində müxtəlif yoxlamalar həyata keçirirdi. Sifarişdə fəaliyyətin yeri və vaxtı ilə bağlı detallar, habelə sifarişin yerinə yetirilməsi üçün atılacaq fərdi addımların dəqiq təsviri qeyd edilirdi. İşin yerinə yetirilməli olduğu vaxt pəncərəsi də göstərilmişdir. Bu, adətən, iki saat idi. Sifariş göstərilən müddətdə tamamlanmasa, yenidən tətbiqdə digər şəxslərə təklif edildi. Cavabdeh müqaviləyə xitam verdikdən sonra iddiaçı onlar

arasında əmək münasibətlərinin mövcud olduğunun müəyyən edilməsi üçün məhkəməyə müraciət etmişdir. Məhkəmə tərəflər arasına əmək münasibətinin olduğu qənaətinə gəlmişdir. Məhkəmə bildirmişdir ki, müstəqil fəaliyyət göstərən şəxsə verilən göstərişlər, adətən, mahiyyət üzrə olur və nəticəyə – göstəriləcək xidmət və ya işə yönəlir. Bundan fərqli olaraq, əmək müqaviləsi üzrə göstəriş vermək hüququ şəxsi xarakterlidir, prosedur yönümlüdür, iş prosesi barədə təlimatları özündə ehtiva edir. Müqavilənin növünün təyin edilməsi iş prosesinin hansı dərəcədə məcburi göstərişlərlə əvvəlcədən müəyyən edildiyindən asılıdır. Yalnız razılaşdırılmış nəticəyə yönələn göstərişlər müstəqil fəaliyyət göstərən şəxslərə də verilə bilər. Lakin fəaliyyət sifarişçi tərəfindən planlaşdırılmış və təşkil edilmiş olarsa və icraçı iş prosesinə cəlb edildikdə onun öz məsuliyyəti ilə işin icrasının təşkili istisna edilirsə, bu daha çox əmək münasibətlərinə işarə edir. Məhkəmənin qənaətinə görə, hazırki halda iddiaçının işin görülməsi ilə qərar vermək azadlığı mövcud deyildi. Görülən işin fərdi addımları cavabdeh tərəfindən onlayn platformadakı sifariş təsvirlərində dəqiq göstərilmişdir. İddiaçı ona vəd olunan mükafatı almaq üçün həmin addımları yerinə yetirməli idi. Sifariş tamamlamaq üçün vaxt çərçivəsi də çox məhdud idi. Tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi ilə bağlı ciddi tələblər səbəbindən iddiaçı öz işini mahiyyətə sərbəst şəkildə yerinə yetirə bilmirdi [13].

Şəxsin vaxt baxımından göstərişə bağlılığını onun qabaqcadan müəyyən edilmiş iş vaxtının olması göstərə bilər. Vaxt baxımından göstərişlərə bağlılıq, həmçinin o zaman mövcud olur ki, şəxsdən daimi əsaslarla tapşırığı icra etmək gözlənilir və ya şəxs əvvəlcədən razılıq olmadan işin yerinə yetirilməsinə cəlb edilir, yəni iş saatları onun “üzünə qoyulur” [6]. Almaniya Federal Əmək Məhkəməsinin baxdığı daha bir işin mahiyyəti ondan ibarət olmuşdur ki, iddiaçı cavabdeh üçün evdən cavabdehin əməliyyat sisteminin saxlanması və inkişaf etdirilməsi xidmətlərini göstərirdi. Cavabdeh iddiaçı ilə olan müqaviləsinə xitam vermiş, iddiaçı isə bunun əmək qanunvericiliyinə zidd olduğunu və onlar arasında münasibətlərin əmək xarakterli olduğunu iddia etmişdir. İddiaçı iddiasını, o cümlədən onunla əsaslandırılmışdır ki, o, daimi əsasla işlərin görülməsinə hazır olmuş, işləri qəbul edərək onları yerinə yetirmişdir. Məhkəmə belə nəticəyə gəlmişdir ki, iddiaçının mütəmadi olaraq cavabdeh üçün işin görülməsinə hazır olması, sifarişlərdən imtina etməməsi tərəflər arasında əmək münasibətinin olmasına hələ işarə etmir. Həllədiici amil sifarişləri qəbul etmək və ya fəaliyyət göstərmək istəyi deyil, tərəflərin iradə ifadəsinə uyğun olaraq cavabdehin iddiaçıya birtərəfli qaydada, yəni şəxsin istəyindən asılı olmayaraq tapşırıq vermək və beləliklə onun fəaliyyətini müəyyən etmək imkanının olub-olmamasıdır. İddiaçının daimi olaraq işlərin görülməsinə hazır olması və işləri görməsi iqtisadi əsaslardan qaynaqlana bilər. İqtisadi asılılıq isə əmək münasibətini əsaslandırmır [15]. Bundan əlavə, artıq yuxarıda istinad edilmiş sığorta qurumu üçün hesabat hazırlayan həkimin iddiası üzrə işin bir halı da ondan ibarət olmuşdur ki, iddiaçı fəaliyyətini, yəni əmək qabiliyyətini itirən şəxslərin müayinəsini cavabdehə məxsus mərkəzlərdə həyata keçirirdi. Həmin mərkəzlər isə saat 8:00-dan 13:00-a qədər fəaliyyət göstərirdi və iddiaçı həmən bu vaxtlarda müayinəni aparırdı. İddiaçının fikrincə, bu, iş vaxtı baxımından asılılığın göstəricisi olmuşdur. Məhkəmə belə qənaətə gəlmişdir ki, iddiaçı hər bir halda sifarişlərdən imtina edə, habelə özünün müəyyən etdiyi günlərdə işləməyə bilərdi. Servis mərkəzlərinin iş vaxtlarına bağlılıq göstəriş vermək hüququnun göstəricisi deyil [16].

İşin görülməsi yeri ilə bağlı da alman məhkəmələrinin maraqlı təcrübəsi mövcuddur. Məsələn üçün, Reynland-Pfalts Əyalət Məhkəməsinin baxdığı bir işdə iddiaçı cavabdehlə müqavilə əsasında test sürücüsü olaraq cavabdeh tərəfindən müəyyən edilmiş sınaq marşrutları üzrə cavabdeh tərəfindən verilmiş sınaq avtomobilində və cavabdehin sınaq mərkəzində təkər sınaqlarını həyata keçirdi. O, təkərlərin hazırlanmasında göstərilən sınaq prosedurlarını öz məsuliyyəti ilə həyata keçirdi. İddiaçı iddia edirdi ki, onun cavabdehin təşkilatına və məkanına inteqrasiyası, yəni işləri cavabdehə məxsus sınaq mərkəzində yerinə yetirməsi əmək münasibətlərinin olmasına dəlalət edir. Məhkəmənin qənaətinə görə isə, təkərlərin hazırlanmasında test sürücüsü kimi fəaliyyət həmin fəaliyyətinin xüsusiyyətləri, təbiəti və mahiyyətinə görə sifarişçiyə məxsus məkanda həyata keçirilir. İddiaçının cavabdehin sınaq mərkəzinə məkan baxımından və təşkilati inteqrasiyası müqavilənin məzmunundan irəli gəlir [17]. Həmçinin nəzərə almaq lazımdır ki, istər xidmət müqaviləsi, istərsə də əmək müqaviləsi hər bir halda müəyyən qədər fərdi azadlığın məhdudiyətinə gətirib çıxarır, lakin o demək deyil ki, hər bir belə məhdudiyət əmək münasibətidir. Bu yalnız o zaman əhəmiyyətli ola bilər ki, belə bir məhdudiyət, xüsusilə işin görülməsi yeri və vaxtı baxımından o həddə çatır ki, bu yalnız

fəaliyyətin təbiətindən deyil, şəxslər arasında müqaviləyə əsasən işəgötürənə verilmiş göstəriş vermək səlahiyyətindən irəli gəlir [10]. Başqa sözlə desək, hətta əgər fərdi qaydada xidmət göstərən şəxs müqaviləyə əsasən müəyyən vaxt və ya işin görülməsi yeri ilə bağlı məhdudiyətlərə məruz qalırsa, bu, öz-özlüyündə əmək münasibətlərinə işarə etmir. Bu cür məhdudiyət işin xarakterindən, fəaliyyətin təbiətindən deyil, tərəflər arasında olan müqavilədən irəli gəlməlidir, yəni işçi işəgötürənə bu cür məhdudiyətləri tətbiq etmək hüququ verməlidir.

Avropa Ədalət Məhkəməsinin 03.07.1986-cı il tarixli 66/85 sayılı iş üzrə qəbul etdiyi qərara əsasən, əmək münasibətlərinin mühüm cəhəti ondan ibarətdir ki, bir şəxs müəyyən bir dövr ərzində digər şəxs üçün onun göstərişi ilə iş görərək bunun müqabilində maddə alır [9].

Amerika Birləşmiş Ştatlarında məhkəmələr tərəfindən işçinin statusunu müəyyən etmək üçün üç test işlənib hazırlanmışdır. Hər bir test müxtəlif qanunların tətbiq edilməsi məqsədləri üçün hazırlanmışdır. Eyni bir şəxs bir qanunla işçi hesab edilə, digər qanunun məqsədləri üçün isə fərdi şəkildə xidmət göstərən şəxs hesab edilir. Həmin testlər aşağıdakılardır:

- Ümumi hüquq testi (common law test): qeyd edilən test daha çox vergi və sosial sığorta qanunvericiliyi məqsədləri üçün istifadə edilir. Bu testə əsasən, şəxsin iş prosesi və nəticəsi işəgötürən tərəfindən idarə edilirsə, işçi hesab edilir. Məhkəmələr xüsusilə diqqət yetirdiyi məqamlar bunlardır: işəgötürənin işçiyə nəzarət etməsi, işin görülməsinə lazım olan bacarıq səviyyəsi (işçinin bacarığının unikal və yüksək olması zəruri deyil, amma fərdi şəkildə xidmət göstərən şəxsin ixtisaslaşmış, hətta müəyyən təlimə ehtiyacı olan bacarığı olmalıdır), ödənişin forması (işçi adətən vaxtamuzd haqq alır, fərdi xidmət göstərən şəxs isə adətən həyata keçirdiyi layihə üzrə maddə alır), münasibətlərin müddəti, işçi ilə işəgötürən arasında münasibətin müstəsna xarakter daşması (işçi adətən bir şəxsə (işəgötürənə) xidmət göstərir), iş üçün material və alətlərin kim tərəfindən təmin edilməsi, işçinin işəgötürənin sahibkarlıq fəaliyyətinin tərkib hissəsinin olub-olmaması.

- Daha çox minimum əmək haqqı və iş vaxtından artıq işi tənzimləyən Ədalətli Əmək Standartları Aktının məqsədləri üçün istifadə edilən iqtisadi reallıq testi (economic realities test): işçi ilə işəgötürən arasında iqtisadi münasibətlərə əsaslanır. Bu testə əsasən, şəxs işəgötürəndən iqtisadi cəhətdən davamlı əmək üçün asılıdırsa, işçi hesab edilir və şəxsin statusunu müəyyən etmək üçün əsas faktorlar ondan ibarətdir ki, şəxs işəgötürənin istehsal prosesinin ayrılmaz hissəsidir, şəxs işin görülməsi üçün özü hər hansı investisiya etməyib, işçinin əmək haqqından başqa əlavə mənfəət əldə etmək imkanı və ya zərərə məruz qalmaq riski yoxdur, işçinin xüsusi bacarığa ehtiyac yoxdur, şəxsin işəgötürənlə uzunmüddətli və ya daimi münasibəti var. Donovan V. Dialamerica Marketing, Inc. işində üçüncü dərəcə apellyasiya məhkəməsi tərəfindən bu testdən istifadə edilmişdir. İşin halları ondan ibarət olmuşdur ki, DialAmerica şirkəti telefon vasitəsilə jurnal abunəliklərinin yenilənməsini həyata keçirirdi. Bu məqsədlə, şirkət abunəçilərin telefon nömrəsini axtarmaq məqsədilə “tədqiqatçılar” adlandırdıqları işçilər cəlb etmiş, onlarla “fərdi xidmət” müqaviləsi bağlamışdır. Həmin şəxslər evdən işləyə bilirdi. Həmin şəxslərə abunəçilərin adından ibarət siyahı verildirdi və 1 həftə ərzində onun qaytarılması tələb edilirdi. “Tədqiqatçılar” işləyəcəkləri həftə və saatları seçməkdə sərbəst idi. Şirkətin şəxslər üzərində minimum nəzarəti var idi, şirkət yalnız iş prosesinin necə həyata keçirilməsi ilə bağlı müəyyən şərtlər, o cümlədən hesabatların verilməsi metodunu tələb kimi “tədqiqatçılar” qarşısında qoymuşdur. Eyni zamanda, şirkət həmin “tədqiqatçılara” siyahıları müəyyən edib təqdim edən “distribyutorları” da işlərin görülməsinə cəlb etmişdir.

Əmək Departamenti həmin şəxslərə minimum əmək haqqından aşağı haqq verdiyinə görə şirkətə qarşı məhkəmədə iddia qaldırdı. Məhkəmə iqtisadi reallıq testini tətbiq edərək belə qənaətə gəldi ki, “tədqiqatçılar” işçi hesab edilir, çünki onlar işin görülməsi üçün hər hansı investisiya etməmiş, mənfəət əldə etmək imkanı az olmuş, həmçinin zərərə məruz qalmaq riski olmamış və iş minimum bacarıq tələb edirdi. Əlavə olaraq, şirkətin işçilər üzərində nəzarət etməməsi onların fərdi xidmət göstərməsinə işarə etmir: evdən işləməyin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, işçilər işlədiyi vaxtı sərbəst seçir və cüzi nəzarətə məruz qalır. Şəxsin evdən işləmə faktı öz-özlüyündə həmin şəxsin Ədalətli Əmək Standartları Aktı məqsədləri üçün işçi olub-olmamasını göstərmir. Məhkəmənin daha bir arqumentinə əsasən, “tədqiqatçılar” DialAmerica ilə davamlı münasibəti olmuş və digər işəgötürənlər üçün çalışmamışlar. Sonda, məhkəmə müəyyən etmişdir ki, şəxslər şirkətin sahibkarlıq fəaliyyətinin ayrılmaz hissəsi olmuşdur, çünki şəxslərin gördüyü iş, yəni telefon nömrələrinin tapılması şirkətin əsas

fəaliyyəti olan abunəliklərin yeniləməsi üçün əhəmiyyətli idi. Beləliklə, məhkəmə “tədqiqatçıları” iqtisadi asılı olduğuna görə işçi hesab etmişdir.

Lakin distribyutorlarla bağlı məhkəmə həmin şəxslərin fərdi xidmət göstərməsi nəticəsinə gəlmişdir. Belə ki, şirkət onlar üzərində minimum nəzarət edirdi, çünki onlar öz işinin hesabatını özləri aparır və “tədqiqatçıları” cəlb etməkdə sərbəst idi. Eyni zamanda, “distribyutorlar” maliyyə itkisi riski daşıyırdı, çünki onlar distribyusiya şəbəkəsini düzgün qurmasalar, onların nəqliyyat xərci gəliri üstələmiş olardı. Nəqliyyat xərclərinin olmasını nəzərə alaraq, məhkəmə həmin şəxslər tərəfindən investisiyanın qoyulduğu qənaətinə gəlmişdir. Distribyutorlar şəbəkənin idarə edilməsi üçün müəyyən idarəçi bacarıqlarına da malik olmalı idi. Şirkətlə davamlı münasibətin olmasına baxmayaraq, digər faktorlar daha çox fərdi xidmətin olduğunu göstərirdi.

• Hibrid test: Hibrid test ümumi hüquq və iqtisadi reallıq testinin əlamətlərini özündə birləşdirir. Praktikada hibrid test münasibətin iqtisadi reallığını mühüm faktor kimi tanıyır, lakin işəgötürənin iş prosesini idarə etmək meyarını həlledici hesab edir. Hibrid testə əsasən, şəxsin işçi və ya fərdi xidmət göstərən şəxs olmasını müəyyən etmək bütün faktorları nəzərə almaq lazımdır [2, s. 5-10].

#### V. Nəticə

Yuxarıdakı fikirləri ümumiləşdirərək bildirilməlidir ki, əmək münasibətinin əsas fərqləndirici xüsusiyyəti şəxsin təcəllik şəraitində, göstərişlərə (təlimatlara) uyğun fəaliyyət göstərməsidir. İşəgötürənin birtərəfli qaydada işçinin fəaliyyətini təyin və idarə etmək hüququ var. Bunu müəyyən etmək üçün işə, işin halları tam və hərtərəfli araşdırılmalıdır. Təcəllik və göstərişlərə uyğun fəaliyyəti müəyyən etmək üçün şəxsin iş vaxtı, yeri, fəaliyyətinin məzmununu özü tərəfindən müəyyən etmə imkanının olub-olmaması, nəzarət mexanizmlərinin mövcudluğu kimi hallar nəzərə alınmalıdır. Şəxs həyata keçirdiyi fəaliyyəti müstəqil olaraq təşkil etmirsə, iş prosesi, şəxsin hansı vaxtda və şəraitdə, hansı məkanda fəaliyyət göstərməsi onu cəlb etmiş şəxs tərəfindən müəyyən edilirsə, münasibətin əmək xarakterli olduğu nəticəsinə gəlmək olar. Hər bir işin mövcud olan halları və digər meyarlar şəxsin təcəllik altında, göstərişlərə bağlı olaraq fəaliyyət göstərib-göstərməməsi kontekstində aydınlaşdırılmalı və araşdırma məhz bu istiqamətdə aparılmalı, müqavilənin məzmunu, forması, müddəti kimi formal xarakterli məsələlərə əhəmiyyət verilməməlidir.

#### REFERENCES (ƏDƏBİYYAT):

1. *German Civil Code* (in German / Bürgerliches Gesetzbuch).  
URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_611a.html#:~:text=B%C3%BCrgerliches%20Gesetzbuch%20\(BGB\),und%20Ort%20der%20T%C3%A4tigkeit%20betreffen](https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611a.html#:~:text=B%C3%BCrgerliches%20Gesetzbuch%20(BGB),und%20Ort%20der%20T%C3%A4tigkeit%20betreffen) (last access 20.11.2023).
2. Charles J.M. What is an employee? The answer depends on the Federal law.  
URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf> (last access 28.11.2023).
3. Fandel, Kock, juris practical commentary BGB, 2019, 9th edition (in German / *Fandel, Kock, juris Praxiskommentar BGB, 2019, 9. Auflage*).
4. Frank Maschmann, Wolfgang Hromadka: Labor Law Volume 1: Individual Labor Law, Springer Berlin, Heidelberg, 6th edition, 2014 (in German / *Frank Maschmann, Wolfgang Hromadka: Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht, Springer Berlin, Heidelberg, 6. Auflage, 2014*).
5. Qasimov A. Labor law. Baku, Letterpress, 2016, 835 p (in Azerbaijani / *Qasimov A. Əmək hüququ. Bakı, Letterpress, 2016, 835 s.*).
6. Sabine-Feindura, Freie Mitarbeiter.  
URL: <https://buse.de/wp-content/uploads/2019/03/Freie-Mitarbeiter-Sabine-Feindura-Haufe-online.pdf> (last access 15.11.2023).
7. The Constitution of the Republic of Azerbaijan (in Azerbaijani / *Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası*).  
URL: <https://e-qanun.az/framework/897> (last access 16.11.2023).

8. The judgement of Baku Appeal Court, 3(103)-452/2023 / 06.11.2023 (in Azerbaijani / *Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin 06.11.2023-cü il tarixli, 3(103)-452/2023 sayılı qərarı*).  
URL: <https://e-mehkeme.gov.az/signed/ShowPdf?guid=4c323c4449874dd483461f159d073a0e.pdf> (last access 08.11.2023).
9. The judgement of European Court of Justice, 66/85, 03.07.1986.
10. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 2 AZR 1037/06, 13.03.2008.
11. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 5 AZB 19/01, 26.09.2002.
12. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 5 AZR 499/06, 14.03.2007.
13. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 9 AZR 102/20, 01.12.2020.
14. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 9 AZR 295/18, 21.05.2019.
15. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 9 AZR 305/15, 14.06.2016.
16. The judgement of Federal Labor Court of Germany, 9 AZR 484/14, 21.07.2015.
17. The judgement of Reinland-Pfalts District Court of Germany, 2 Sa 117/17, 14.09.2017.
18. The Labor Code of the Republic of Azerbaijan (in Azerbaijani / *Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi*).  
URL: <https://e-qanun.az/framework/46943> (last access 23.11.2023).
19. The Resolution of the Plenum of Constitutional Court on the Interpretation of art. 7.2-3.4 and 7.2-4 of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan in connection with art. 35.III and 35.IV of the Constitution of the Republic of Azerbaijan (in Azerbaijani / *Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III və IV hissələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsi Plenumunun Qərarı*).  
URL: <https://e-qanun.az/framework/55470> (last access 26.11.2023).
20. Thüsing, Rachor, Lembke: KSchG Introduction (in German / *Thüsing, Rachor, Lembke: KSchG Einleitung*).  
URL: [https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/bag-urteil-vom-24102001-5-azr-3300-veroeffentlicht-am-24102001\\_idesk\\_PI42323\\_HI679347.html](https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/bag-urteil-vom-24102001-5-azr-3300-veroeffentlicht-am-24102001_idesk_PI42323_HI679347.html) (last access 26.11.2023).

## DISTINGUISHING FEATURES OF LABOR RELATIONS

ALI JAMALOV<sup>1</sup>

### Abstract

*The similarity of labor and civil relations makes it difficult to distinguish between them in practice. The distinction between labor and other types of relations is important from the point of view of protecting the legitimate interests of employees, as well as the freedom of contract principle. Plenum of the Constitutional Court of the Azerbaijan Republic, by its decision of October 20, 2023, expressed its attitude to this issue. The article examines the current legislation of the Azerbaijan Republic, as well as the mentioned decision of the Constitutional Court. The current situation is analyzed and characteristics that are specific to labor relations and are crucial for distinguishing them from other relations are highlighted. Also, in order to eliminate gaps in the application of criteria in legislation and local judicial practice, foreign legislation and judicial practice were reviewed, and recommendations were given on how to determine labor relations in the future.*

**Keywords:** *labor relations, employment contract, subordination, control, instructions, nature of the relationship, essence of activity, criterion, sign, distinctive feature.*

---

<sup>1</sup> Lawyer; Baku City Head Department of Local Incomes of State Tax Service under Ministry of Economy / [ali.jamalov96@gmail.com](mailto:ali.jamalov96@gmail.com)

## ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

АЛИ ДЖАМАЛОВ<sup>1</sup>

### Резюме

*Сходство трудовых и гражданских отношений затрудняет их разграничение на практике. Разграничение трудовых отношений от других важно с точки зрения защиты законных интересов работников, а также принципа свободы договора. Пленум Конституционного Суда Азербайджанской Республики своим решением от 20 октября 2023 года выразил свое отношение к данному вопросу. В статье рассматривается действующее законодательство Азербайджанской Республики, а также решения Конституционного Суда. Проанализирована сложившаяся ситуация и выделены характеристики, специфичные для трудовых отношений и имеющие решающее значение для их отличия от других отношений. Также в целях устранения пробелов в применении критериев в законодательстве и местной судебной практике были рассмотрены зарубежное законодательство и судебная практика, даны рекомендации по поводу определения трудовых отношений.*

**Ключевые слова:** *трудовые отношения, трудовой договор, подчинение, контроль, указание, характер взаимоотношений, сущность деятельности, критерий, признак, отличительный признак.*

**Məqalənin redaksiyaya daxil olma tarixi: 04.12.2023**

**Çapa qəbul tarixi: 15.05.2024**

---

<sup>1</sup> Юрист; Главное Управление Локальных Доходов города Баку, Государственной Налоговой Службы Министерства Экономики / ali.jamalov96@gmail.com