

UOT 34.349.2**ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİ ZAMANI
HÜQUQİ TƏMİNATLAR****E.V.MAHMUDOV**
Bakı Dövlət Universiteti
eminvmahmudov@gmail.com

Məqalədə AR-in qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əsasında əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı hüquqi təminatlarla əlaqədar məsələlər ətrafı təhlil olunur. Qeyd olunur ki, AR ƏM-in 70-ci maddəsində işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin konkret əsaslarının siyahısının təsbiti işdən əsassız çıxarılmaya qarşı təminatlardan biridir. Digər tərəfdən, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün müəyyən edilən əsasların mövcudluğu və dolğun xarakterə malik olması, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əsassız işdən çıxarılmadan işçinin təminatı kimi çıxış edir. Göstərilən təminatlara əməl olunmadıqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qanunsuz və əsassız hesab edilir. Məqalədə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 70-ci maddəsi ilə ləğvi zamanı əmək qanunvericiliyində, konkret olaraq 71, 76, 77 və 79-cu maddələrdə təsbit olunmuş hüquqi təminatlar tədqiq olunaraq belə bir nəticəyə gəlinmişdir ki, işdən çıxarılan zaman işçilərin hüquqlarının müdafiəsinin təsirli hüquqi mexanizmi işlənilməmişdir və bu səbəbdən işəgötürənlər bir sıra hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı işçilərin hüquqlarının təminatlarına məhəl qoymurlar. Bu istiqamətdə əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üçün konkret təkliflər irəli sürülmüşdür.

Açar sözlər: əmək, əmək hüququ, müqavilə, əmək müqaviləsi, işçi, işəgötürən, təminat, hüquqi təminat

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı təminatlar nəzərdən keçirilərkən BƏT-nin “Sahibkarın təşəbbüsü ilə əmək münasibətlərinə xitam verilməsi haqqında” 158 nömrəli Konvensiyasının (1982-ci il) müddəalarına da müraciət edilməlidir. Onu da qeyd edək ki, Azərbaycan Respublikası BƏT-nin bu Konvensiyasını indiyədək ratifikasiya etməmişdir.

Həmin konvensiyanın 4-cü maddəsinə görə, zəhmətkeş ilə əmək münasibətlərinə, belə xitam üçün qanuni əsaslar yoxdursa, xitam verilmir (4).

BƏT-nin 158 nömrəli Konvensiyasının normaları işçilərin işdən çıxarılmasının konkret əsaslarını ehtiva etmir və bu, onları milli qanunvericilikdə artıq formalaşmış ənənələrə, cəmiyyət və dövlətin mövcud xüsusiyyətlərinə

və tələbatlarına, həmçinin istehsal münasibətlərinin inkişaf səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyənləşdirmək imkanı verir. Bununla yanaşı, 158 nömrəli Konvensiya işdən çıxarılanın qanuniliyini müəyyənləşdirməyə imkan verən bir sıra müddələri təsbit edir. Xüsusilə də əmək münasibətlərinə xitam verilməsinin əsaslandırılmasına dair normalar müəyyənləşdirilir – buraya zəhmətkeşin bacarıqları və yaxud davranışı ilə əlaqəli olmalı olan, ya da müəssisənin istehsalat zərurətindən irəli gələn qanuni əsasının mövcudluğu şərti aiddir. Konvensiyanın 5-I maddəsində, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilməsi üçün qanuni əsas hesab edilməyən aşağıdakı səbəblər müəyyənləşdirilmişdir:

- həmkarlar ittifaqına üzvlük və qeyri-ış vaxtında və ya sahibkarın razılığı ilə iş vaxtında həmkarlar təşkilatının fəaliyyətində iştirak (Konvensiyanın 5-ci maddəsinin “a” bəndi);

- hal-hazırda və yaxud keçmişdə zəhmətkeşin nümayəndəsi funksiyasını yerinə yetirmək üçün zəhmətkeşin nümayəndəsi olmaq arzusu (“b” bəndi);

- qanunvericiliyin, yaxud səlahiyyətli orqanlara müraciət qaydasının pozulmasında sahibkarın təqsirləndirilməsi üzrə qaldırılmış işdə iştirak etmək və ya şikayət etmək (“c” bəndi);

- irq, dərinin rəngi, cins, ailə vəziyyəti, hamiləlik, dini etiqad, siyasi baxışlar, etnik mənsubiyyət və yaxud sosial mənşə («d» bəndi);

- sosial məzuniyyət dövründə işdə olmama («e» bəndi);

- xəstəlik və ya zədə səbəbilə işdə müvəqqəti olmama (Konvensiyanın 6-cı maddəsinin 1-ci hissəsi) (3).

AR ƏM-in 70-ci maddəsində işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin konkret əsaslarının siyahısının təsbiti işdən əsassız çıxarılmaya qarşı təminatlardan biridir. Göstərilən məhdudiyətlərə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi əsaslarının müəyyənləşdirilməsinə yanaşmaları aid etmək olar ki, onlar AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları kimi müəyyənləşdirilmişdir. Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-dən fərqli olaraq, AR ƏM-də işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əlavə əsasları nəzərdə tutulmamışdır. Lakin AR ƏM əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarının dolğun siyahısını təsbit etməsə də AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «e» bəndi və 75-ci maddəsinin birinci hissəsi, habelə ikinci hissəsinin «d» bəndi əmək müqaviləsində tərəflərin müqaviləyə xitam verilməsinin əlavə hallarını qarşılıqlı razılıqla müəyyənləşdirmələrinə yol verir.

Digər tərəfdən, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün müəyyən edilən əsasların mövcudluğu və dolğun xarakterə malik olması, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əsassız işdən çıxarılmadan işçinin təminatı kimi çıxış edir.

AR ƏM-in 79-cu maddəsinin birinci hissəsində işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan edilən işçilərin və halların dairəsi müəyyənləşdirilmişdir. İşəgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;

yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;

əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə;

həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə;

öhdəsində 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş və ya orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş ailə üzvü olan işçilərin;

məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır (1, s.95).

AR ƏM-in 79-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəalar bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir (1, s.95).

Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinin 164-cü maddəsi qadının hamiləliyi və himayəsində üç yaşınadək uşağının olması, habelə kişinin üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyütməsi səbəbindən onunla əmək müqaviləsinin əsassız ləğv edilməsinə görə məsuliyyət müəyyənləşdirmişdir.

Qanunverici işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin bu və ya digər əsasla ləğv edilməsi zamanı tətbiq edilən məcburi təminatlar nəzərdə tutmuşdur. Belə ki, işəgötürən tərəfindən:

1) bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyi əsaslandırılmalı (AR ƏM-in 71-ci maddəsinin 3-cü hissəsi);

2) işçi, işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda rəsmi xəbərdar edilməli (AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 1-ci hissəsi);

3) işçilərin ixtisarı zamanı bəzi işçilərin işdə saxlanmağa olan üstünlüyü təmin olunmalı (AR ƏM-in 78-ci maddəsi);

4) bəzi kateqoriya işçiləri sonrakı işədüzəlmə üçün öz vəsaiti hesabına yenidən peşə hazırlığına cəlb etməli (AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 8-ci hissəsi);

5) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla xitam verildikdə,

müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmalı (AR ƏM-in 80-ci maddəsinin 1-ci hissəsi);

6) əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “a” və “b” bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə, həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq müvafiq işdənçıxarma müavinəti ödənilməli (AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 3-cü hissəsi);

7) əmək müqaviləsinin ləğvi üçün əsas olmuş intizam tənbeh tədbirinin tətbiqi şərtlərinə əməl edilməlidir (AR ƏM-in 71-ci maddəsinin 2-ci hissəsi).

Bu təminatlara riayət edilmədikdə, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qanunsuz və əsassız sayıla bilər. Göstərilən təminatlar əmək müqaviləsinə təşkilati-istehsal səbəblərlə xitam verilməsi zamanı, xüsusilə önəmlidir. Belə ki, AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edildiyi zaman bu təminatların hamısı tətbiq edilir. Sadalanan təminatlardan sonuncusu intizam tənbehi qaydasında əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndi) tətbiq edilə bilər. Bu təminatlardan bəziləri işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə yalnız ayrı-ayrı əsaslara görə xitam verildikdə (məsələn, həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması) əhəmiyyətə malikdir.

BƏT-in “Müəssisələrdə zəhmətkeşlərin nümayəndələrinin hüquqlarının müdafiəsi və onlara verilən imkanlar haqqında” 135 nömrəli Konvensiyasının (1971-ci il) 1-ci maddəsinə görə, işçilərin nümayəndələri və onların statusuna və ya işçilərin onların nümayəndələri kimi fəaliyyət göstərməsinə və ya onların həmkarlar ittifaqının üzvü olmasına və ya mövcud qanunvericiliyə və ya kollektiv müqaviləyə və ya digər razılaşıdırılmış şərtlərə uyğun ölçüdə hərəkət etmək, həmkarlar ittifaqının fəaliyyətində iştirak etməsinə əsaslanaraq işdən çıxarılması da daxil edilməklə, onlara zərər gətirə bilən hər hansı bir hərəkətdən səmərəli müdafiədən istifadə edirlər (2, s.431).

Yeri gəlmişkən onu da qeyd edək ki, Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin 1999-cu il 3 iyul tarixli Qərarı ilə Azərbaycan Respublikası bu Konvensiyaya qoşulmuşdur.

AR ƏM-in 70-ci maddəsinin b) və ç) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsi, müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla ləğv edilir. Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsinə bu maddənin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallardan hər hansı biri ilə əlaqədar ləğv etmək istəyən işəgötürən həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət edir. Təqdimata müvafiq əsaslandırma sənədləri əlavə edilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec on gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir (ƏM-in 80-ci

maddəsinin birinci və ikinci hissələri). Belə əsaslandırma olmadığı halda, mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə almadan işçilərlə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malikdir.

Həmkarlar ittifaqlarının beynəlxalq sahə birliklərinin bir sıra rəhbərlərinin fikrincə, əsaslardan asılı olmayaraq həmkarlar ittifaqları işçilərin işdən çıxarılmasına razılıq verməməlidir, çünki bu, həmkarlar ittifaqlarının təyinatına – işçilərin sosial-əmək hüquqlarının və mənafelərinin müdafiəsinin həyata keçirilməsinə ziddir (6, s.9).

Fikrimizcə, belə bir normanın AR ƏM-ə də daxil edilməsi tamamilə məqsədəuyğundur, çünki hazırda işdən çıxarılan zaman işçilərin hüquqlarının müdafiəsinin təsirli hüquqi mexanizmi işlənib hazırlanmamışdır, işəgötürənlər isə bir sıra hallarda qanunvericiliyin əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə əlaqədar işçilərin hüquqlarına, təminat və kompensasiyalarına riayət olunmasına dair tələblərinə məhəl qoymurlar.

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin digər təminatları da müəyyənləşdirilmişdir. Belə ki, işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda, AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsi (əmək müqavilələri) əsasında müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq, xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla, iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir (AR ƏM-in 77-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Beləliklə, əmək müqaviləsinə qanunsuz xitam verilməsinə qarşı əsas təminat qismində qanunvericilik səviyyəsində müəyyən olunan işdən çıxarılanın əsaslarının mövcudluğu çıxış edir. Əmək hüququ metodunun xüsusiyyətinin əmək münasibətlərinin dövlət və müqavilə tənzimləməsinin əlaqələndirilməsi (uzlaşdırılması) olduğunu nəzərə alaraq, A.P.Pantyuxinanın belə bir fikrini ədalətli qəbul etmək lazımdır ki, “əmək müqaviləsinə xitam verilməsi sahəsində dövlət tənzimləməsi üstünlük təşkil edir” (7, s.11). Bu, işçiyə müvafiq müdafiə təqdim etməklə, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qanuni və əsaslandırılmış olmasının ən mühüm təminatıdır.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əmək qanunvericiliyi ilə müəyyənləşdirilmiş qaydasına riayət olunması əmək müqaviləsinin qanunsuz ləğv edilməsinin qarşısını alan təminatlardan biridir.

“İşdən çıxarılan qaydası” dedikdə, adətən, əmək müqaviləsinə konkret əsasa görə xitam verilməsi qaydaları nəzərdə tutulur (belə qaydalar qanunverici, digər akt, əmək müqaviləsi ilə xüsusi olaraq müəyyən edildiyi halda). Lakin o, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin heç də bütün əsasları üçün dəqiq fərqləndirilməmişdir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası və

ona xitam verilən zaman müvafiq təminatları fərqləndirmək heç də asan deyildir. Axı, özlüyündə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası, mahiyyət etibarı ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı müəyyən təminatlardan formalaşır. Eyni zamanda, konkret əsasa görə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydasında nəzərdə tutulmayan, lakin tətbiq olunan ümumi təminatlar vardır.

Bundan başqa, əmək müqaviləsinə qanuni şəkildə xitam verilməsini təhlil edərkən müqavilənin ləğv edilməsi qaydası və müvafiq təminatlarla sıx bağlı olan elementləri nəzərə almamaq olmaz; məsələn, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin – əmək kitabçasının verilməsi, müəyyən olunmuş hallarda işdənçıxarma müavinəti və kompensasiya ödənilməsi də daxil olmaqla rəsmiləşdirilməsi. Bu səbəbdən, bir çox hallarda əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini daha geniş şərh edərək, oraya sadalanan bütün elementləri daxil edirlər.

İşəgötürən işçini əmək və icra intizamını pozduğuna görə işdən çıxarmaq barədə qərar qəbul edərkən, hüquqi məsuliyyətə cəlb olunmanın ümumi prinsiplərindən çıxış edərək (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi) işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, habelə onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır.

Bu prinsiplərə riayət edilməsi göstərilən əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı işçinin əmək müqaviləsinə qanunsuz və əsassız xitam verilməməsi üçün təminatdır.

İşçinin işdən qeyri-qanuni çıxarılmasının qarşısını alan digər mühüm təminat işəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla onun iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsinə ləğv etməyə məcbur edilməsinin qadağan olunmasıdır (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin yeddinci hissəsi). Lakin işçi, işəgötürən tərəfindən iradəsinin əleyhinə olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə istinad edərək, işə bərpa edilməsi tələbi ilə məhkəməyə müraciət etdikdə, belə məcburetmə barədə sübutların təqdim olunması ilə bağlı problemlər mövcuddur.

Şübhəsiz, əmək münasibətlərində, xüsusilə də yaşı 18-dən az olan işçilərlə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı əlavə təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Məsələn, artıq yuxarıda da qeyd edildiyi kimi, AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 8-ci hissəsinə görə, işəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş “Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasından olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək üçün öz vəsaitləri hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər. Fikrimizcə, bu təminatı yalnız göstərilən kateqoriyaya

deyil, həm də yaşı 18-dən az olan bütün işçilərə şamil etmək daha məqsədəuyğundur. Bu da öz növbəsində, yaşı 18-dən az olan işçilərin məşğulluğuna təminatların yüksəlməsinə yardımçı olacaqdır.

Beləliklə, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi aşağıdakı hallarda qanuni sayılır:

1) AR ƏM ilə nəzərdə tutulmuş əsas mövcuddur. İstisna kimi, AR ƏM-in 75-ci maddəsinin tələblərinə riayət etməklə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün müqavilənin özündə əlavə əsaslar nəzərdə tutula bilər;

2) faktiki hallar əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin seçilmiş əsasına müvafiqdir;

3) AR ƏM ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi şərtlərinə əməl olunmalıdır;

4) əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyi əsaslandırılmalıdır;

5) əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrin məzmunu AR ƏM-in 84-cü maddəsinin birinci hissəsinin tələblərinə uyğun olmalıdır.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2025, - 360 s.
2. BƏT-nin “Müəssisədə zəhmətkeşlərin nümayəndələrinin hüquqlarının müdafiəsi və onlara verilən imkanlar haqqında” 135 nömrəli Konvensiya/Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. - Bakı, - 1996, - s. 431-434
3. Конвенция Международной Организации Труда N 158 “О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя” (1982)/Конвенции и Рекомендации (1987-1990 г.г.). В 2-х т. Т II. - Женева, - 1991, - с.1984-1985
4. Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (1982)/Конвенции и Рекомендации (1987-1990 г.г.). В 2-х т. Т II. - Женева, - 1991, - с. 1983-1989
5. Новости профсоюзного движения // Профсоюзы, - 2013, - № 9, - с. 9-17
6. Орловский Ю.П. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. - Москва: ИНФРА-М, - 2011, - 715 с.
7. Пантюхина А.П. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (теоретические и практические проблемы): Автореф. дис. ... канд.юр. наук. - Москва, - 2013, - 28 с.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Э.В.МАХМУДОВ

РЕЗЮМЕ

В статье подробно анализируются вопросы, связанные с правовыми гарантиями при расторжении трудового договора на основании действующего трудового законодательства АР. Отмечается, что установление в статье 70 ТК АР перечня конкретных оснований расторжения трудового договора работодателем является одной из гарантий против необоснованного увольнения работника с работы. С другой стороны, наличие и полноценный характер оснований, установленных для расторжения трудового

договора работодателем, выступает в качестве гарантии без необоснованного увольнения работника по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора работодателем при несоблюдении указанных гарантий считается незаконным и необоснованным. В статье были рассмотрены правовые гарантии, установленные в трудовом законодательстве при расторжении работодателем трудового договора по статье 70 ТК АР, в частности, в статьях 71, 76, 77 и 79, и сделан вывод о том, что эффективный правовой механизм защиты прав работников при увольнении не разработан, и поэтому работодатели в ряде случаев игнорируют гарантии прав работников при расторжении трудового договора. В этом направлении были выдвинуты конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: труд, трудовое право, договор, трудовой договор, работник, работодатель, гарантия, юридическая гарантия

LEGAL GUARANTEES IN CASE OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

E.V.MAHMUDOV

SUMMARY

The article analyzes in detail the issues related to legal guarantees in case of termination of an employment contract on the basis of the current labor legislation of the Republic of Azerbaijan. It is noted that the establishment in Article 70 of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan of a list of specific grounds for termination of an employment contract by an employer is one of the guarantees against unjustified dismissal of an employee from work. On the other hand, the existence and full-fledged nature of the grounds established for termination of the employment contract by the employer acts as a guarantee without unjustified dismissal of the employee at the initiative of the employer. Termination of an employment contract by an employer in case of non-compliance with these guarantees is considered illegal and unjustified. The article reviewed the legal guarantees established in labor legislation upon termination of an employment contract by an employer under Article 70 of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan, in particular, in articles 71, 76, 77 and 79, and concluded that an effective legal mechanism for protecting employees' rights upon dismissal has not been developed, and therefore employers in some cases ignore guarantees of employees' rights upon termination of an employment contract. In this direction, specific proposals have been put forward to improve labor legislation.

Keywords: labor, labor law, contract, employment contract, employee, employer, guarantee, legal guarantee