

**POSTSOVET DÖVRÜNDƏ MDB ÖLKƏLƏRİNİN ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ ÜZRƏ İŞÇİNİN İŞDƏN KƏNAR EDİLMƏSİ HAQQINDA NORMALARIN MÜQAYİSƏLİ TƏHLİLİ****A.M.QASIMOV*****Baki Dövlət Universiteti******[kasumov-bsu@rambler.ru](mailto:kasumov-bsu@rambler.ru)***

*Məqalədə qeyd olunur ki, keçmiş sovet respublikalarının müasir əmək qanunvericiliyində dünya təcrübəsini, özü də həm inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik ölkələrin, həm də sosializmdən bazar iqtisadiyyatına keçən Avropa və Asiya dövlətlərinin təcrübəsini nəzərə almaq meyli nəzərə çarpır. İşdən kənar etmə problemini tarixi aspektdə nəzərdən keçirərkən qeyd etmək istərdik ki, keçmiş SSRİ respublikalarında əmək haqqında qanunvericiliyin inkişafının əsas ilkin başlanğıcı 70-ci illərin əvvəllərində qəbul edilən Əmək Qanunları Məcəllələri olmuşdur.*

*SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyinin Əsasları işdən kənar etmə haqqında normalar təsbit etməsə də, əməyin tənzimlənməsi sahəsində SSRİ və müttəfiq respublikalar arasında səlahiyyət bölgüsünü dəqiq müəyyən edirdi.*

*Fikrimizcə, MDB üzvü olan digər ölkələrin əmək qanunvericiliyi aktları ilə müqayisədə Azərbaycan Respublikası qanunvericisinin mövqeyi daha uğurludur. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 62-ci maddəsi işdən kənar etmə haqqında məsələləri daha dolğun şəkildə tənzimləyir. Bu maddədə əmək hüququnun bu normasının tətbiqinin məqsədi göstərilədiyi halda, keçmiş müttəfiq respublikaların, o cümlədən Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsində işdən kənar etmə haqqında normanın tətbiqinin məqsədi göstərilməmişdir.*

Son illər hüquqşünas alimlər arasında müqayisəli hüquqşünaslıq sahəsində tədqiqatların populyarlığı getdikcə artır. Bütövlükdə, müqayisəli hüquqşünaslıq beynəlxalq əməkdaşlığın genişlənməsinə və qarşılıqlı anlaşmaya təkan verir. Bu baxımdan özünün «Müasir dövrün əsas hüquq sistemləri» əsərində müqayisəli hüququn bizim dövrümüzdə başlıca yer tutan aspektləri kimi əməkdaşlıq və qarşılıqlı anlaşmanı qeyd edən Rene Davidin fikri diqqətəlayiqdir. Məhz buna görə də, ümumiyyətlə hüquq sahəsində, o cümlədən əmək hüququnda müqayisəli-hüquqi tədqiqatların inkişafı məqsədəuyğundur.

Bizim fikrimizcə, müqayisəli-hüquqi təhlil həm xarici ölkələrin hüququnu, həm də milli hüququ, onların güclü və zəif cəhətlərini, habelə onların norma, institut və prinsiplərinin özünəməxsusluğunu daha dərindən başa düşməyə kömək göstərir. Müqayisəli əmək hüququ həm də müəyyən praktik əhəmiyyətə malikdir. Çox vaxt mütəxəssislər xarici ölkələrin təcrübəsinə müraciət edərək, əməyin hüquqi tənzimlənməsinin milli modellərinin təkmilləşdirilməsi üçün istifadə məqsədilə onun müsbət məqamlarını əxz edirlər.

SSRİ-nin süqutundan sonra suveren respublikaya çevrilmiş keçmiş müttəfiq respublikalar əvvəlki iqtisadi və siyasi sistemi ləğv edərək, bazar iqtisadiyyatına keçdilər və müvafiq islahatlara başladılar. Bununla əlaqədar qanunvericilikdə ciddi

dəyişikliklər aparılması zərurəti yarandı.

Planlı mərkəzləşdirilmiş iqtisadiyyatdan bazar iqtisadiyyatına keçid bu ölkələrdə, başlıca olaraq, təkamül yolu ilə, az və ya çox dərəcədə təcridi surətdə, ayrı-ayrı ölkələrdə fərqli sürətlə baş verir ki, bu da həmin dövlətlərin spesifikliyini, iqtisadi və siyasi şəraitinin xüsusiyyətlərini əks etdirir.

Keçmiş SSRİ respublikalarında hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyini qiymətləndirərkən, bir tərəfdən, sovet dövründə mövcud olmuş və əmək münasibətlərinin konkret məsələlərini tənzimləmiş xeyli sayda hüquq normalarının və konstruksiyalarının saxlanması, digər tərəfdən isə, demək olar ki, hər yerdə sosializmin ideoloji ehkamlarından və sovet qanunlarında mühüm yer tutan təbliğati bəyanatlardan imtina olunmasını qeyd etmək mümkündür. Əvvəlki əmək qanunvericiliyinin bazar iqtisadiyyatının təməl prinsiplərinə, demokratik insan hüquq və azadlıqlarına zidd olan və sadəcə köhnəlmiş bir çox norma və müddəaları ləğv olunmuş, yaxud dəyişdirilmişdir.

Postsovet məkanında oxşar iqtisadi və siyasi şəraitə malik Azərbaycan Respublikasının və keçmiş SSRİ respublikalarının əmək hüququnun ümumi kökə malik olması nəzərə alındıqda belə yanaşma təbiiirdir.

Keçmiş müttəfiq respublikalarda əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitamı yalnız Əmək Məcəllələri və əmək haqqında qanunlarla deyil, həm də bir sıra digər qanunvericilik aktları və qanun qüvvəli aktlarla tənzimlənir ki, bu da əmək qanunvericiliyinin həmişə daxili əlaqəyə malik olmadan «şişməsi»nə gətirib çıxarır.

Bununla yanaşı, normativ aktların çoxluğuna baxmayaraq, bu sahədə bir sıra məsələlər əvvəlki tək açıq qalmaqdadır.

Keçmiş SSRİ respublikaları olan bütün dövlətlərdə əməyin hüquqi tənzimlənməsində müqavilə başlanğıclarının genişlənməsi, mərkəzləşdirilmiş qanunvericilikdən yerli və hətta lokal qanunvericiliyə, imperativlikdən dispoziitivliyə keçid meyli müşahidə olunur.

Keçid dövrü şəraitində əmək hüququnun müdafiə rolu, sosial amortizator və sosial sabitləşdirici kimi onun rolu xüsusilə artır (4, 46).

Qeyd etmək lazımdır ki, qanunvericilikdəki islahatların intensivliyi, yeniləşmənin miqyası ayrı-ayrı ölkələrdə müxtəlif olmuşdur. Ukrayna, Belarus, Moldova, Özbəkistan, Türkmənistan, Latviya və Litvada qanunvericiliyə böyük dəyişikliklər edilmiş, bir sıra yeni qanunlar və normativ hüquqi aktlar qəbul edilmişdir (məsələn, Ukraynada 90-cı illərdə əmək haqqında 20-yə yaxın qanun qəbul edilmişdir). Gürcüstan və Tacikistanda isə əmək haqqında əvvəlki qanunvericilik, faktiki olaraq dəyişməmişdir.

Bəzi dövlətlər (1993-cü ildə Türkmənistan, 1995-ci ildə Özbəkistan, 1997-ci ildə Qırğızıstan, 1999-cu ildə Belarus və Azərbaycan, 2001-ci ildə Rusiya Federasiyası) əmək qanunvericiliyinin məcəllələşdirilməsinin həyata keçirilməsini və sovet məcəllələrinin əmək haqqında yeni məcəllə aktları ilə əvəzlənməsini zəruri hesab etmişlər.

Qazaxıstanda 1999-cu ildə qəbul edilmiş «Qazaxıstan Respublikasının əmək haqqında qanunu» adlı kiçik həcmli (109 maddədən ibarət) məcəllələşdirilmiş akt Qazaxıstan SSR-in 1972-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsini əvəz etmişdir.

Həmin əmək haqqında qanunvericilik aktları MDB ölkələrində qüvvədə olmuş SSRİ-nin çoxlu əmək haqqında aktlarını əvəz edərək, həm müasir şəraitdə, həm də gələcəkdə əmək münasibətlərini səmərəli surətdə tənzimləməyə qabil olan normaları təsbit etməli idi.

İ.Y.Kiselyovun fikrincə, Qırğızıstan, Azərbaycan, Belarus, Tacikistan, Moldo-

va, Ukrayna respublikalarının Əmək Məcəllələri, Qazaxıstan Respublikasının əmək haqqında qanunu, digər MDB respublikalarının və Rusiya Federasiyasının məcəllə aktları bir çox ümumi cəhətlərə malik olmaqla bərabər, onların hər biri özünəməxsus spesifikliyi və hətta əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin ayrı-ayrı məsələlərinin həllinin orijinallığı ilə seçilir (5, 724).

İ.Y.Kiselyovun belə bir fikri ilə razılaşmamaq olmaz ki, nəzərdən keçirilən ölkələrin qanunlarının çox hissəsi məzmun etibarilə üst-üstə düşür, yaxud bir-birinə yaxındır. Lakin keçmiş SSRİ respublikaları olan dövlətlərin əmək haqqında ən yeni qanunvericiliyində postsovet məkanında yaranmış hər bir müstəqil dövlətin inkişaf spesifikliyini, ehtiyac və tələbatlarını, onların milli təcrübəsini, əmək hüququnun ümumi və xüsusi hissələrinin bir sıra problemlərinin həllinə fərqli yanaşmalarını əks etdirən xeyli norma və müddəa meydana çıxmışdır.

Eyni zamanda, 90-cı illərdə əksər dövlətlərdə qəbul edilmiş əmək münasibətlərinin ən mühüm məsələlərinə dair bir sıra qanunlar və qanun qüvvəli aktlar əmək hüququnun bir çox institutlarını qismən yeniləşdirdi (3).

Fəhlə və qulluqçuların bəzi kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsinin Əsasların 106-cı maddəsində təsbitini tapmamış ayrı-ayrı məsələlərə dair xüsusiyyətləri yalnız SSR İttifaqının qanunları və SSRİ Nazirlər Sovetinin qərarları ilə müəyyən edilə bilər. Əsasların 4-cü maddəsinə əsasən fəhlə və qulluqçuların əməyinin bu Əsaslarda nəzərdə tutulmayan məsələləri SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların qanunvericiliyi ilə tənzim edilirdi (9, 50).

Bir sıra hallarda həmin aktlar əmək münasibətinin tənzimlənməsinə aid olmurdu. Bununla əlaqədar qeyd etmək yerinə düşərdi ki, bizim fikrimizcə, ayrı-ayrı institutlara dair qanunların qəbul edilməsi təcrübəsindən imtina olunaraq, Əmək Məcəlləsinə əmək sahəsində mövcud olan əsas qanunlar daxil edilməlidir.

MDB üzvü olan ölkələrin əmək qanunvericiliyində islahat aparılması mövzusunda qayıdaraq qeyd etmək zəruridir ki, işdən kənar etmə haqqında normalar da dəyişmişdir, lakin bu, heç də bütün keçmiş müttəfiq respublikalarda baş verməmişdir.

Hazırda bəzi MDB ölkələrinin Əmək Məcəllələrində işdən kənar etmə məsələlərinin necə həllini tapdığını nəzərdən keçirək. Belə ki, 1 dekabr 1971-ci il tarixdə qəbul edilmiş və 1 iyun 1972-ci il tarixdə qüvvəyə minmiş Ukrayna Əmək Qanunları Məcəlləsinin 46-cı maddəsində göstərilir: «Fəhlə və qulluqçuların işdən kənar edilməsinə yalnız qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilir» (7, 160).

Lakin həmin maddədə belə hallar göstərilmədiyindən, bu norma əslində blanket xarakter daşıyır. Fikrimizcə, bu norma üçün açıqlanma formasının, hüquqi göstərişin formalaşdırılmasının normayaratma üsulunun qeyri-dəqiq, «işdən kənar etməyə yol verilir» kimi ifadəsi də xarakterikdir. Hesab edirik ki, bu normanın göstərişinin yönümü daha müəyyən olmalı, burada «işdən kənar etməyə yol verilmir» ifadəsi təsbitini tapmalıdır.

Bundan başqa, Ukraynanın Əmək Qanunları Məcəlləsində, digər keçmiş müttəfiq respublikaların Əmək Məcəllələrindən fərqli olaraq, kimin işçini işdən kənar etmək hüququna malik olduğu göstərilməmişdir, bu hüquq normasının tətbiqinin məcburi olduğu hallar, habelə işdən kənar etmənin məcəllə ilə işəgötürənə belə hüququn verilməməsi halında yalnız səlahiyyətli orqanların təqdimatı ilə mümkün olması müəyyən edilməmişdir.

Digər keçmiş müttəfiq respublikaların Əmək Məcəllələrinin işdən kənar etmə məsələlərini tənzimləyən maddələrinin redaksiyaları əmək hüququnun realizəsinin və

həyata keçirilməsinin daha geniş təminatları ilə fərqlənir, çünki hüquqi ifadə əmək haqqında qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, işdən kənar etmənin qadağan olunmasını təsbit edir.

Məsələn, Tacikistan Respublikasının Ali Məclisinin 15 may 1997-ci il tarixli qərarı ilə təsdiqlənmiş Əmək Məcəlləsinin 54-cü maddəsində işdən kənar etmənin məhz belə bir əsası təsbitini tapmışdır.

Türkmənistan Məclisinin Türkmənistanın 28 iyun 1972-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinə etdiyi dəyişiklik və əlavələr də işdən kənar etmə məsələlərini tənzimləyən maddənin normalarına yeni əsaslar əlavə etməmiş və maddə əvvəlki redaksiyasında qalmışdır.

Başqırdıstan Respublikasının Ali Soveti tərəfindən 21 dekabr 1994-cü il tarixində qəbul edilmiş Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsi də analoji müddəanı təsbit edir.

Bizim fikrimizcə, işdən kənar etmə məsələlərini tənzimləyən maddənin Moldova Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinin 43-cü maddəsində təsbitini tapmış ifadəsi daha uğursuzdur, belə ki, qanunverici maddənin müddəalarını bir cümləyə qədər qısaltmışdır: «işçinin işdən (vəzifədən) kənar edilməsi yalnız qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda həyata keçirilə bilər» (6, 175).

B.İ.Sosna haqlı olaraq göstərir ki, Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsi işçilərin əmək hüquqlarını, məsələn, Moldova Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsindən daha etibarlı surətdə müdafiə edən bir sıra normaları təsbit edir (8, 45-47). Həqiqətən, Moldova Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsində təsbitini tapmış işdən kənar etmə haqqında normaların təhlili həmin normanın daha tam şəkildə tənzimlənməsinin zəruriliyini ifadə etməyə imkan yaradır.

Lakin keçmiş müttəfiq respublika olan digər müstəqil dövlətlərin, məsələn, Özbəkistan Respublikasının, Belarus Respublikasının, Qırğızıstan Respublikasının, Qazaxıstan Respublikasının, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sahəsində normayaratma fəaliyyəti işdən kənar etmə haqqında maddələrin normalarını dəyişdirmiş və tamamilə yeniləşdirmişdir.

Bununla əlaqədar işdən kənar etmə haqqında normaların minimum yenidən işlənməyə məruz qaldığı və kiçik fərqlərlə əsasən RF ƏM-in 76-cı maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş müddəaları təsbit edən keçmiş müttəfiq respublikaların əmək haqqında qanunlarını təhlil edərkən aşağıdakıları qeyd etmək istərdik. Belə ki, Özbəkistan Respublikasının Ali Məclisi tərəfindən 21 dekabr 1995-ci ildə qəbul olunmuş və 1 aprel 1996-cı ildən qüvvəyə minmiş Əmək Məcəlləsinin 113-cü maddəsində qanunverici işəgötürənin işçinin işdən kənar edilməsi sahəsində səlahiyyətlərini aydın surətdə açıqlayır. Həmin maddə belə bir bəndi ehtiva edir ki, işçi məcburi tibbi müayinədən keçməkdən imtina etdikdə, yaxud müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirməkdən imtina etdikdə işəgötürənin onu işə buraxmaq hüququ yoxdur. Bundan başqa, maddəyə işəgötürənin üzərinə işçinin işdən qanunsuz kənar edilməsi nəticəsində vurulmuş ziyanın əvəzinin ödənilməsi vəzifəsinin qoyulması haqqında norma əlavə edilmişdir.

Bizim fikrimizcə, işdən qanunsuz kənar etməyə görə işəgötürənin işçi qarşısında məsuliyyəti haqqında müddəanın işçinin işdən kənar edilməsi məsələlərini tənzimləyən maddəyə daxil edilməsi kimi yenilik kifayət qədər maraqlıdır, hərçənd RF əmək qanunvericiliyində başqa metoddan istifadə olunur.

Rusiya Federasiyasında əmək və əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyin

pozulmasına görə işəgötürənin vəzifəli şəxslərinin məsuliyyəti RF İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 5.27-ci maddəsində müəyyən olunmuşdur. Belə hərəkətlər minimum əmək haqqı məbləğinin 5 misindən 50 mislinə qədər cərimə şəklində inzibati məsuliyyət doğurur. Bununla əlaqədar işəgötürənin RF ƏM ilə onun üzərinə qoyulmuş işçini işdən kənar etmək vəzifəsini yerinə yetirməməsi halında o, inzibati məsuliyyətə cəlb olunacaqdır. Bu zaman işəgötürən işçini işdən qanunsuz kənar etdikdə RF ƏM-in 234-cü maddəsinə görə işəgötürən işçinin işləmək imkanından qanunsuz məhrum edildiyi bütün hallarda onun əldə etmədiyi qazancın əvəzini ödəməyə borcludur.

Beləliklə, AR ƏM-də və RF ƏM-də işəgötürənin işçi qarşısında məsuliyyəti ayrıca fəsilə nəzərdən keçirilir ki, bu da, bizim fikrimizcə, daha düzgün və hüquq-tətbiqi fəaliyyəti üçün aydındır.

Belarus Respublikasında 1999-cu ildə qəbul edilmiş yeni Əmək Məcəlləsi 1 yanvar 2000-ci il tarixindən etibarən qüvvəyə minmişdir. Belə bir mühüm normativ sənədin qəbul edilməsi zərurəti hələ 90-cı illərin əvvəllərindən bəri yetişmişdi.

1992-ci il dekabrın 15-də Belarus Respublikasının qüvvədə olan Əmək Qanunları Məcəlləsinə onun məzmununu təxminən yarımçıq dəyişdirən mühüm dəyişiklik və əlavələr edilmişdi. Lakin əvvəlki əmək qanunvericiliyinə edilmiş əlavələr və dəyişikliklər yeni iqtisadi şəraitdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün yetərli deyildi. Buna görə də, 1993-cü il avqustun 14-də təsdiq edilmiş Əmək Məcəlləsi layihəsinin yeni konsepsiyası üzərində əmək hüququ sahəsində alimlər və praktiklər beş ildən artıq işləmişdilər.

Belarus Respublikasının Əmək Məcəlləsində (49-cu maddə) və RF ƏM-də (76-cı maddə) işdən kənar etməni tənzimləyən normaların müqayisəsi zamanı qeyd etmək olar ki, həmin maddələrdə işdən kənar etmənin oxşar əsasları mövcuddur. Bunlar işçinin işə alkoqol sərxoşluğu, narkotik, yaxud başqa toksik sərxoşluq vəziyyətində gəlməsi, işçinin əməyin mühafizəsi sahəsində biliklərin yoxlanışından keçməməsi (RF ƏM-də bu əsas daha da konkretləşdirilmişdir: «işçi müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi sahəsində bilik və vərdislərin təlimini və yoxlanılmasını keçmədikdə»), qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada işçinin tibbi müayinədən keçməməsidir.

Eyni zamanda Belarus Respublikası Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsində işdən kənar etmənin tibbi rəyə müvafiq surətdə işçinin əmək müqaviləsi ilə şərtləndirilmiş işi yerinə yetirməsi üçün əks-göstərişlərin mövcudluğu kimi RF ƏM-in 76-cı maddəsində göstərilmiş əsası yoxdur.

Bizim fikrimizcə, bu, Belarus Respublikası əmək qanunvericiliyində yetərincə ciddi boşluqdur.

Bununla yanaşı, RF ƏM-in 76-cı maddəsində Belarus Respublikasının Əmək Məcəlləsində təsbitini tapmış belə bir əsas verilməmişdir ki, «işəgötürən məhkəmə hökmünün, yaxud inzibati tənbeh qoymaq səlahiyyətinə malik orqanın qərarının qanuni qüvvəyə minməsinə qədər iş yerində oğurluq törətməsi anında yaxalanmış işçini işdən kənar etmək hüququna malikdir» (10, 208).

Qırğızıstan Respublikası parlamentinin 19 avqust 1997-ci il tarixində qəbul etdiyi Qırğızıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin işdən kənar etməni tənzimləyən 127-ci maddəsinin müddəaları Belarus Respublikası Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsinin normalarını tamamilə təkrarlayır. Bundan başqa Qazaxıstan Respublikasının «Qazaxıstan Respublikasında əmək haqqında» 10 dekabr 1999-cu il tarixli Qanununun

31-ci maddəsi də Qırğızıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin və Belarus Respublikası Əmək Məcəlləsinin işdən kənar etmə haqqında maddələri ilə analogiya təşkil edir. Lakin onlardan fərqli olaraq, Qazaxıstan Respublikası Qanununun işdən kənar etmə məsələlərinə həsr olunmuş maddəsində işçinin işdən kənar edilməli olduğu müddət müəyyən edilmişdir: «işdən kənar etmə üçün əsas vermiş halların aydınlaşdırılmasına qədərki müddət» (2, 51).

1 fevral 1999-cu il tarixdə qəbul edilmiş və 1 iyul 1999-cu il tarixindən etibarən qüvvəyə minmiş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin normaları işdən kənar etmə haqqında məsələləri daha dolğun şəkildə tənzimləyir. AR ƏM-in 62-ci maddəsi də digər keçmiş müttəfiq respublikaların əmək haqqında qanunlarında işdən kənar etmə qaydasını tənzimləyən maddələr kimi «Əmək müqaviləsi» bölməsində yerləşdirilmişdir, lakin yuxarıda nəzərdən keçirilən normalardan tamamilə fərqlənir.

Həmin maddənin birinci bəndində əmək hüququnun bu normasının tətbiqinin məqsədi göstərilir: «İşəgötürən mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər» (1, 288).

Bizim fikrimizcə, nəzərdən keçirilən normanın tətbiqinin məqsədlərinin müəyyənləşdirilməsi və dəqiqləşdirilməsi hüquqtətbiqi təcrübəsi üçün mühüm amil olub, onun məzmununun aydınlaşdırılmasına, yaxud işdən qanunsuz kənar etmə faktlarından sui-istifadə edilməsinə yol verilməsinə təkan verir.

Bundan başqa, AR ƏM-in 62-ci maddəsində sadalanan işdən kənar etmənin əsasları digər keçmiş müttəfiq respublikaların əmək haqqında qanunlarında təsbitini tapmış ifadələrdən fərqli olaraq, işəgötürənin hansı hallarda işçini işdən kənar etmək hüququna malik olduğunu ətraflı surətdə tənzimləyir:

a) işçi alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;

b) bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə;

c) iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə (1, 288).

İşçinin işdən kənar edilməsinin sonuncu əsası yalnız AR ƏM-də təsbitini tapmışdır.

Bizim fikrimizcə, işçinin işdən kənar edilməsinin belə bir əsasını digər MDB ölkələrinin Əmək Məcəllərinin müvafiq maddəsinə əlavə etmək məqsədəuyğun olardı, çünki hazırda məsələ, işçinin işdə oğurluq törətməsi və ya özünün hüquqazidd hərəkətləri ilə hansısa avadanlığı nasaz vəziyyətə salması halında işəgötürənin necə hərəkət etməli olması aydın deyildir. Hesab edirik ki, işəgötürənin işin bütün halları aydınlaşdırılana qədər belə işçini işdən kənar etmək imkanı olmalıdır. Məsələnin mahiyyəti üzrə araşdırılmasından sonra işçinin barəsində ya işdən çıxarılmaya qədər intizam tənbehi tədbirləri tətbiq oluna, ya da o, işə buraxıla bilər.

Bu normada mühüm dəqiqləşdirmə ondan ibarətdir ki, bu halda işdən kənar etmə işəgötürənin RF ƏM-in 76-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş digər əsaslarda

olduğu kimi vəzifəsini deyil, onun hüququnu təşkil edir.

Qeyd edək ki, AR ƏM-in işçinin işdən kənar edilməsi məsələlərini tənzimləyən müddəalarına görə, işçinin işdən kənar edilməsi hər bir konkret halda müvafiq sübutlar (həkim rəyi, işçilərin izahatları, arayışlar və digər rəsmi sənədlər) toplanılaraq sənədləşdirilməlidir.

Keçmiş müttəfiq respublikaların Əmək Qanunları Məcəllələrinin, o cümlədən RF ƏM-in işdən kənar etmə məsələlərini tənzimləyən heç bir maddəsi işəgötürənin işçinin işdən qanunsuz kənar edilməsinə yol verilməməsi üçün hansı sübutların zəruri olmasını anlamasına imkan verən belə mühüm müddəə təsbitini tapmamışdır. Bundan başqa, belə norma, praktik olaraq, işçilərin işdən qanunsuz kənar edilməsi imkanını istisna edir, işçinin işdən kənar edilməsi ilə razılaşmaması və pozulmuş hüquqlarını məhkəmə vasitəsilə bərpa etməyi qərara alması halında da mühüm amil kimi çıxış edir.

AR ƏM-in 62-ci maddəsinin üçüncü hissəsində belə bir norma nəzərdə tutulmuşdur ki, üzürlü səbəbdən icbari ilkin və ya vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməyən işçilər işdən kənarlaşdırıldıqdan, onlara işdən kənar edildiyi vaxt ərzində boşdayanma qaydasında əmək haqqı ödənilir (1, 288).

MDB ölkələrinin işçinin işdən kənar edilməsini tənzimləyən əmək qanunvericiliyi normalarının müqayisəli təhlili zamanı müəyyən olunmuşdur ki, keçmiş müttəfiq respublikaların Əmək Məcəllələrində belə bir norma yoxdur. Bunu Azərbaycan qanunvericisinin uğuru kimi də qiymətləndirmək olar. Çünki göstərilən norma əmək münasibətlərində ən zəif tərəf olan işçinin mənafeyinin müdafiəsinə yönəlmişdir.

AR ƏM-in nəzərdən keçirilən maddəsinin dördüncü bəndində qanunverici işəgötürənə işdən kənar edilmiş işçinin barəsində həmin işçinin inzibati, yaxud cinayət məsuliyyətinə cəlb edilib-edilməməsindən asılı olmayaraq, Əmək Məcəlləsi ilə nəzərdə tutulmuş hər hansı intizam tənbehi tədbirini tətbiq etmək hüququ verir. Bu da yenilikdir və keçmiş SSRİ respublikalarının Əmək Məcəllələri, o cümlədən RF ƏM ilə nəzərdə tutulmamışdır.

Bizim fikrimizcə, AR qanunvericisinin belə təşəbbüsü müsbət qiymətləndirilməlidir, lakin yadda saxlamaq zəruridir ki, işdən kənar etmə intizam tənbehi tədbiri olmayıb, mənfi nəticələrin yaranması imkanının qarşısını almaq məqsədi güdür. Məhz buna görə də işəgötürən işdən kənar edilmiş işçi barəsində hər hansı intizam tənbehi tədbirini tətbiq etmək hüququna malikdir.

Həmin maddənin beşinci bəndində qanunverici işdən kənar edilməsini qanunsuz və əsassız hesab edən işçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası, şərəf və ləyaqətinin müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququnu təsbit etmişdir.

Qeyd edək ki, RF ƏM-də fərdi əmək mübahisələrinin həlli məsələləri ayrıca fəsilə nəzərdən keçirilir. Bizim fikrimizcə, bu, daha məqbuldur.

AR ƏM işdən kənar etmənin müddəti məsələsinə dair müddəə təsbit etmir, halbuki Qazaxıstan Respublikasının qanununda və RF ƏM-də işçinin işdən kənar edilməsi müddəti «işdən kənar etməyə əsas vermiş səbəblərin aydınlaşdırılması müddəti» kimi göstərilmişdir. Bu, Azərbaycan qanunvericisi tərəfindən yol verilmiş çatışmazlıqdır və hesab edirik ki, bu çatışmazlıq tezliklə aradan qaldırılmalıdır.

İşdən kənar etmə ilə bağlı AR ƏM-də təsbitini tapmış normanın RF ƏM ilə nəzərdə tutulmuş normalardan digər bir başlıca fərqi də bundan ibarətdir ki, RF ƏM-də işəgötürənin maddədə göstərilmiş əsaslar yarandıqda, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər hallarda işçini işdən kənar etmək kimi qeyd-şərtsiz vəzifəsi

təsbitini tapmışdır. AR ƏM-də işə işəgötürənin həmin əsaslar üzrə işçini işdən kənar etmək hüququndan danışılır.

Bundan başqa, AR ƏM-in norması müəyyən xarakterə malik olduğu halda, keçmiş SSRİ respublikalarının əksəriyyətinin Əmək Məcəllələrinin, o cümlədən RF ƏM-in normaları blanket xarakter daşıyır. Belə ki, məsələn, RF ƏM-in 76-cı maddəsinə görə, işəgötürən «Rusiya Federasiyasının federal qanunları və digər normativ-hüquqi aktları ilə nəzərdə tutulmuş başqa hallarda» işçini işdən kənar etməyə borcludur (10, 208).

Keçmiş müttəfiq respublikaların Əmək Məcəllələrinin və AR ƏM-in işdən kənar etmə haqqında normalarının müqayisəli təhlilinə yekun vurarkən belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, nəzərdən keçirilən normaların əksəriyyətində boşluqlar mövcuddur, onlar normaların tətbiqi prosesində işçinin və işəgötürənin münasibətlərinin bütün dairəsini tənzimləmir və əlavə və dəyişikliklərə ehtiyac duyur.

Fikrimizcə, AR ƏM-in 62-ci maddəsinə yuxarıda göstərilən əlavələrin edilməsi haqqında təkliflər yetərincə önəmli olub, AR əmək qanunvericiliyində islahat aparılmasının zəruri elementini təşkil edir.

Belə ki, həmin yeniliklər işəgötürənə hansı hallarda işçini işdən kənar etmək hüququna malik olduğu, hansı hallarda işə belə bir vəzifə daşması, habelə onun işçini işdən kənar etmək vəzifəsini pozmasının və ya qanunsuz işdən kənar etməsinin hansı nəticələrin yaranması barədə dəqiq təsəvvür əldə etməyə imkan verir.

Bizim fikrimizcə, belə dəyişikliklər əmək hüququnun bu normasının realizəsi zamanı əmək prosesinin iştirakçıları arasında qarşılıqlı münasibətlərin daha əhatəli şəkildə tənzimlənməsinə təkan verəcəkdir.

Beləliklə, hesab edirik ki, keçmiş SSRİ respublikalarının təcrübəsi AR üçün də müəyyən maraq doğurur və ondan AR ƏM-ə dəyişiklik və əlavələrin edilməsində istifadə oluna bilər.

Hazırda MDB çərçivəsində MDB dövlətlərinin Model Əmək Məcəlləsi (MƏM) işlənib hazırlanır. Lakin bu qanun layihəsi indiyə qədər MDB üzvü olan ölkələrin Baş Məclisi tərəfindən qəbul edilməmişdir. Belə qanunlar hüquqi eyniləşdirmə məqsədinə xidmət edir ki, MDB dövlətləri kimi yaxın hüquq sistemlərinə malik məkanlarda bu, xüsusilə səmərəlidir. Heç şübhəsiz, MƏM-in qəbul edilməsi əmək haqqında beynəlxalq normaların səmərəliliyini yüksəldəcək və yalnız AR-də deyil, həm də MDB dövlətlərində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə müsbət təsir göstərəcəkdir.

#### ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, 288 s.
2. Закон о труде в Республике Казахстан. Астана: 2008, 51 с.
3. Законы Украины о коллективных договорах и соглашениях (1993 г.) о занятости населения (1991 г.), об отпусках (1996 г.); декрет Кабинета Министров Украины об оплате труда (1992 г.); законы Республики Беларусь о профессиональных союзах (1992 г.), о порядке разрешения коллективных трудовых споров (1994 г.), о занятости населения (1991 г.); законы республики Казахстан о профессиональных союзах (1993 г.), о коллективных договорах (1992 г.).
4. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право, 1994, № 4, с.45-51.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, 724 с.
6. Кодекс Законов о труде Республики Молдова. Кишинев, 2007, 175 с.



7. Кодекс Законов о труде Украины. Киев: Науково Думка, 2005, 160 с.
8. Сосна Б.И. Новый Трудовой Кодекс РФ и Кодекс законов о труде Республики Молдова: сравнительный анализ // Кадровик, 2003, № 7, с.45-47.
9. ССР Иттифагынын вя мцттыфиг республикаларын Ямяк Ганунверьилийинин Ясаслары. Ваки: Азәрнәшр, 1971, 50 с.
10. Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2009, с. 2008, 208 с.

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НОРМ ОБ ОТСТРАНЕНИИ РАБОТНИКА  
ОТ РАБОТЫ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ И СТРАН СНГ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД**

**А.М.КАСУМОВ**

**РЕЗЮМЕ**

В статье отмечается, что в современном трудовом законодательстве республик бывшего Советского Союза наблюдается стремление к использованию мирового опыта как стран с развитой рыночной экономикой, так и государств Европы и Азии, проходящих путь от социализма к рыночному хозяйству.

Рассматривая проблему отстранения работника от работы в историческом аспекте, следует отметить, что основным исходным началом развития законодательства о труде в бывших союзных республиках СССР были Кодексы Законов о Труде, принятые в начале 70-х годов.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде не содержали нормы об отстранении от работы, но они устанавливали детальное размежевание компетенции Союза ССР и союзных республик в области регулирования труда.

По мнению автора, наиболее удачной по сравнению с другими трудовыми законодательными актами стран-участниц СНГ, следует признать позицию законодателя Азербайджанской Республики. Статья 62 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики наиболее полно и подробно регламентирует нормы об отстранении работника от работы. В данной статье, прежде всего, указаны цели применения данной нормы трудового права, что не предусмотрено ни нормативными актами бывших союзных республик и ни Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**THE BENCHMARK ANALYSIS OF THE RATES ABOUT DISCHARGE OF  
EMPLOYEES FROM WORK ON THE LABOR LEGISLATION OF THE  
AZERBAIJAN REPUBLIC AND CIS COUNTRIES IN POSTSOVIET PERIOD**

**A.M.GASIMOV**

**SUMMARY**

The article notes that in the present labour legislation of the republics of the former Soviet Union there is a tendency to use the world experience of both the countries with developed market economy, and the states transferring from socialism to market economy in Europe and Asia.

Considering the matter of discharge of the employees from work from historical aspect, it's noteworthy to state that the main source of the development of labor legislation in the

former USSR republics were Law Codes of Labor adopted at the beginning of the 70s.

The bases of the labor legislation of the USSR and the Union republics did not contain norms about discharge from work, but they in fact established detailed alignment on the competencies of the USSR and the union countries in the field of labor regulation.

According to the author, the position of the legislation of the Azerbaijan Republic is more ingenious in comparison with labour legislative acts of the CIS member countries. Article 62 of the Labour Code of the Azerbaijan Republic perfectly regulates norms about discharge of employees from work. The author explains the purpose of enforcing the given norms of labour law, that remain unprovided in the legal enactments of the former Union countries and Labour Code of the Russian Federation.