

HÜQUQ**MDB ÜZVÜ OLAN DÖVLƏTLƏRDƏ ƏVƏZÇİLİK ÜZRƏ İŞİN
HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ: MÜQAYİSƏLİ TƏHLİL****ALİŞ QASIMOV**

Məqalədə MDB üzvü olan dövlətlərdə əvəzçilik üzrə işin hüquqi tənzimlənməsi məsələləri müqayisəli şəkildə tədqiq olunur. Əvəzçilik anlayışına, əvəzçilik üzrə işin müddətinin yol verilən son həddinə, əvəzçilik üzrə işin məhdudlaşdırılması məsələlərinə, eləcə də əvəzçilərlə əmək müqaviləsinin xitamı qaydasına xüsusi diqqət yetirilmişdir.

SSRİ-nin mövcudluğu dövründə ümumdövlət səviyyəsində SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların 1970-ci il tarixli Əmək Qanunvericiliyinin əsasları qüvvədə idi. Hər bir müttəfiq respublikada isə Əsasların məlumatları əsasında Əmək Qanunları Məcəlləsi qəbul olunurdu.

SSRİ-nin süqutu və respublikaların müstəqil dövlət elan olunması nəticəsində onların qanunvericiliyi, o cümlədən əmək qanunvericiliyi fəal dəyişikliklərə məruz qaldı.

Belə ki, 1993-cü il oktyabrın 1-də Türkmənistanın ƏQM-si, 1995-ci il dekabrın 21-də Özbəkistan ƏQM-si, 1997-ci il mayın 15-də Tacikistanın Əmək Məcəlləsi, həmin il sentyabrın 18-də Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsi, 1999-cu il fevralın 1-də Azərbaycanın Əmək Məcəlləsi, 1999-cu il iyunun 26-da Belarusun Əmək Məcəlləsi, həmin il dekabrın 10-da isə Qazaxıstanın «Qazaxıstan Respublikasında əmək haqqında» Qanunu qəbul elildi.

Ukraynada bu gün hələ SSRİ dövründə qəbul edilmiş Əmək Qanunları Məcəlləsi ciddi dəyişiklik və əlavələrlə qüvvədədir.

Rusiya isə keçmiş SSRİ respublikaları arasında hamıdan gec – 2001-ci il dekabrın 30-da Əmək Məcəlləsi qəbul etmişdir.

MDB üzvü olan dövlətlərin əmək məcəllələrinin strukturunun təhlili əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsində aydın surətdə nəzərə çarpan üç istiqamətdən danışmağa imkan verir.

Birinci istiqamət məcəllələrdə əvəzçilik üzrə işləyən şəxslərin dairəsinin göstərilməməsidir. Buna misal kimi Türkmənistanın Əmək Qanunları Məcəlləsi və Moldovanın Əmək Qanunları Məcəlləsi çıxış edir. Qazaxıstanın «Qazaxıstan Respublikasında əmək haqqında» Qanunu da əvəzçilərin əməyini tənzimləyən normaları təsbit etmir və 44-cü maddədə birbaşa nəzərdə tutur ki, işçilərin digər kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsi bu Qanuna və işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əmək

münasibətlərini müəyyən edən digər qanunvericilik aktlarına müvafiq surətdə həyata keçirilir, yəni əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri qanun qüvvəli normativ hüquqi aktla deyil, yalnız qanunla müəyyən oluna bilər.

İkinci istiqamət: məcəllələrdə yalnız əvəzçilik üzrə işləmək imkanı göstərilir, bütün hüquqi tənzimləmə isə qanun qüvvəli aktlar səviyyəsində həyata keçirilir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsinə həsr olunmuş məsələlər «Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları» adlanan 8-ci fəslinin 58-ci «Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi» maddəsində və 25-ci «Əməyin ödənilməsi normaları» fəslinin 163-cü «Əvəzçilik üzrə əmək haqqının ödənilməsi» maddəsində nəzərdən keçirilir.

Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsində 508-ci «Əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsi» maddəsi XXII «Əmək müqavilələri (kontraktlar) bağlamış işçilərin əməyinin tənzimlənməsi» fəslinin 4-cü «Natamam iş vaxtına malik işçilərin əməyi» yarım bölməsində yerləşir. Özü də qeyd olunmalıdır ki, müvəqqəti və mövsümi işçilərin və əlillərin əməyinin tənzimlənməsi xüsusiyyətlərinə həsr olunmuş normalar müstəqil yarım bölmələrdə verilmişdir.

Ukrayna ƏQM-nin işçinin qanunvericiliklə, kollektiv müqavilə, yaxud sazişlə başqa hal nəzərdə tutulmadıqda, özünün məhsuldar və yaradıcı əmək qabiliyyətini bir, yaxud eyni vaxtda bir neçə müəssisədə, idarədə, təşkilatda əmək müqaviləsinin bağlanması yolu ilə realizə etmək hüququnu nəzərdə tutan 21-ci maddəsinin təhlili Ukrayna qanunvericiliyinə görə əvəzçilik üzrə işin mümkünlüyü nəticəsinə gəlməyə imkan verir. Əvəzçilik terminin göstərildiyi yeganə maddə 102.1. «Əvəzçilik üzrə əməyin ödənilməsi» maddəsidir. Özü də həmin maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, dövlət müəssisələrinin, idarələrinin, təşkilatlarının işçilərinin əvəzçilik üzrə işinin şərtləri Ukrayna Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən olunur. Bununla əlaqədar dövlət müəssisələrində əvəzçilik üzrə işin hüquqi tənzimlənməsi Ukrayna Nazirlər Kabinetinin «Dövlət müəssisələrinin, idarələrinin və təşkilatlarının işçilərinin əvəzçilik üzrə işi haqqında» 3 aprel 1993-cü il tarixli 245 sayılı qərarı ilə, həmçinin Ukrayna Əmək Nazirliyinin, Ukrayna Ədliyyə Nazirliyinin, Ukrayna Maliyyə Nazirliyinin 28 iyun 1996-cı il tarixli əmri ilə təsdiq edilmiş «Dövlət müəssisələrinin, idarələrinin və təşkilatlarının işçilərinin əvəzçilik üzrə işinin şərtləri haqqında» Əsasnamə ilə həyata keçirilir. Deməli, Ukrayna ƏQM-sinə görə, dövlət müəssisələrinin işçilərinin əvəzçilik üzrə işi qanun qüvvəli aktlarla tənzimlənir, qeyri-dövlət müəssisələrinin işçilərinin əvəzçilik üzrə işi isə ümumiyyətlə tənzimlənmir.

Özbəkistanın Əmək Məcəlləsində, eynilə Tacikistanın Əmək Məcəlləsində bu məsələyə dair ayrı-ayrı normalar bütün Məcəllə boyu səpələnmişdir və işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin hüquqi tənzimlənməsinin xüsusiyyətlərinə, işəgötürənin təşəbbüsü

ilə əmək müqaviləsinin xitamına, məzuniyyətlərin verilməsi qaydasına, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsinə görə və əvəzçilik üzrə əməyin ödənilməsinə həsr olunmuş maddələrində yerləşir. Bu zaman Tacikistan Əmək Məcəlləsinin 5-ci maddəsində nəzərdə tutulur ki, işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyi işçinin əmək münasibətlərində olduğu müəssisənin mülkiyyət formasından, əməyin şəraitindən və xarakterindən, işçinin müəssisə ilə əmək əlaqəsinin xarakterindən, təbii-iqlim şəraitindən və digər obyektiv amillərdən asılı olaraq xüsusiyyətlərə malik ola bilər və Tacikistanın ayrı-ayrı qanunvericilik və normativ hüquqi aktları ilə tənzimlənir.

Üçüncü istiqamət əvəzçilərin əməyinin Məcəllə səviyyəsində, müvafiq normalar əvəzçilərin əməyinə həsr olunmuş xüsusi fəslə ayrılmaqla tənzimlənməsidir. Belə ki, Belarus Respublikasının Əmək Məcəlləsində işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsinə həsr olunmuş III bölmədə xüsusi 32-ci «Əvəzçilik üzrə işləyən şəxslərin əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri» fəslə vardır.

V.İ.Krivoyun yazdığına görə, «III bölmədə əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsi xüsusiyyətlərinə həsr olunmuş xüsusi fəslin mövcudluğu həmin münasibətlər sahəsində qanun qüvvəli normayaratma imkanlarını azaltmağa, onların sabitliyini və qanunların tənzimləyici rolunu yüksəltməyə imkan verir»¹.

Göstərmək lazımdır ki, RF Əmək Məcəlləsinin qəbul edilməsi ilə Rusiyada da əvəzçilik üzrə işləyən şəxslərin əmək münasibətləri yalnız ilk dəfə qanunvericilik səviyyəsində tənzimlənməyib, həm də müstəqil 44-cü «Əvəzçilik üzrə işləyən şəxslərin əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri» fəslində verilmişdir. Qeyd olunmalıdır ki, MDB üzvü olan dövlətlərin əksəriyyəti Məcəllədə əvəzçilik üzrə iş haqqında ayrı-ayrı normaların təsbiti yolu ilə gedir, həmin münasibətlərin müfəssəl tənzimlənməsi isə qanun qüvvəli aktlar səviyyəsində həyata keçirilir.

MDB üzvü olan dövlətlərin əmək haqqında məcəllə aktlarında «əvəzçilik» anlayışının leqal tərfi yalnız Belarus və Qırğızıstanın Əmək Məcəllələrində verilmişdir, özü də hər iki tərf, praktik olaraq, eyniyyət təşkil edir.

Belə ki, Belarusun Əmək Məcəlləsinə görə, əvəzçilik «işçinin əsas işdən azad vaxtda həmin, yaxud başqa işəgötürənin yanında əmək müqaviləsi şərtləri ilə başqa daimi ödənişli işi yerinə yetirməsi»dir, Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsinə görə isə əvəzçilik «işçinin əsas işdən azad vaxtda həmin, yaxud digər işəgötürənin yanında əmək müqaviləsi şərtləri ilə başqa daimi ödənişli işi yerinə yetirməsi»dir.

Qanun qüvvəli akt səviyyəsində «əvəzçilik» termininin tərfi Ukraynada Ukrayna Nazirlər Kabinetinin «Dövlət müəssisələrinin, idarələrinin və təşkilatlarının işçilərinin əvəzçilik üzrə işi

¹ Трудовой Кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. I. Гл.1-3. Минск: Техноприни. 2002. С. 14.

haqqında» 245 sayılı qərarında verilmişdir. Həmin normativ hüquqi aktda əvəzçilik dedikdə işçinin özünün əsas işindən başqa, əsas işdən azad vaxtda həmin, yaxud başqa müəssisədə, təşkilatda və ya vətəndaşın (sahibkarın, xüsusi şəxs) yanında haqq müqabilində əmək müqaviləsi şərtləri ilə digər müntəzəm ödənişli işi yerinə yetirməsi başa düşülür.

Beləliklə, həmin təriflərin yeganə fərqi bundan ibarətdir ki, Belarus Əmək Məcəlləsinə görə, əvəzçilik daimi ödənişli iş olduğu halda, Qırğızıstan Əmək Məcəlləsinə və Ukrayna qanunvericiliyinə görə, əvəzçilik müntəzəm ödənişli işdir ki, fikrimizcə, burada da ciddi fərq yoxdur. Bundan başqa, Ukrayna qanunvericiliyinə görə, «əvəzçilik» termininin müəyyən edilməsində vurğu onun üzərinə salınmışdır ki, əvəzçilik üzrə işləyən şəxs üçün işəgötürən qisminə fiziki şəxs də çıxış edə bilər.

RF ƏM-də əvəzçilik dedikdə işçinin əsas işdən azad vaxtda əmək müqaviləsinin şərtləri ilə digər müntəzəm ödənişli işi yerinə yetirməsi başa düşülür. Əslində, bu, Belarus Əmək Məcəlləsində və Qırğızıstan Əmək Məcəlləsində, həmçinin Ukraynada əvəzçiliyin həm daxili («həmin işəgötürənin yanında»), həm də xarici («digər işəgötürənin yanında») ola bilməsinin bilavasitə tərifin özündə nəzərdə tutulması, RF ƏM-in 282-ci maddəsində isə bu barədə göstərişin olmaması istisna olmaqla, eyni tərifdir.

Həm RF ƏM-in, həm Belarus Əmək Məcəlləsinin, həm də Qırğızıstan Əmək Məcəlləsinin əvəzçilik anlayışının xeyli dərəcədə oxşar təriflərini təsbit etməsi, bizim fikrimizcə, onunla şərtlənir ki, onların ümumi əsasını əvəzçiliyin SSRİ Dövlət Əmək Komitəsinin, SSRİ Ədliyyə Nazirliyinin və ÜİHMŞ Katibliyinin təsdiqlədiyi 9 mart 1989-cu il tarixli «Əvəzçilik üzrə işin şərtləri haqqında» Əsasnaməsində verilmiş tərfi təşkil edir.

Əvəzçilik üzrə işin müddəti məsələsi müxtəlif cür həll olunur. Bir sıra dövlətlərin qanunvericiliyində əvəzçilik üzrə işin maksimum müddəti və əvəzçilik üzrə işin natamam iş vaxtı şərti ilə həyata keçirilməsi, ümumiyyətlə, göstərilir. Buna misal kimi Tacikistan Əmək Məcəlləsi və Türkmənistanın Əmək Qanunları Məcəlləsi çıxış edə bilər.

Digər dövlətlər əvəzçilik üzrə işin müddətinin yol verilən son həddini müəyyən edir.

Belə ki, Azərbaycan ƏM-in 58-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə görə, əvəzçilik üzrə işçinin iş vaxtının müddəti tərəflərin razılaşması üzrə müəyyən olunur və həmin Məcəllənin 89-cu maddəsi ilə müəyyən olunmuş normanın yarısından, yəni iş günü ərzində dörd saatdan və həftədə 20 saatdan artıq ola bilməz.

Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsi nəzərdə tutur ki, qeyri-dövlət mülkiyyət formasına malik işəgötürənlərin yanında əvəzçilik, iş vaxtının müddəti norması istisna olmaqla, məhdudlaşdırılmır. Həmin Məcəllənin 508-ci maddəsinin 5-ci hissəsinə görə, qeyri-dövlət mülkiyyət formasına malik işəgötürənlərin yanında əvəzçilərin iş vaxtının müddət norması Qırğızıstan hökuməti tərəfindən müəyyən olunan qaydada, yəni qanun qüvvəli normativ hüquqi aktla

təsbit olunur.

Yaxın vaxtlara qədər Ukraynada əvəzçilik üzrə işdə iş vaxtının müddəti barəsində məhdudiyyət qoyulmurdu. Lakin Ukrayna Nazirlər Kabinetinin və Ukrayna Milli Bankının «Əhaliyə sosial ödəmələrin maliyyələşdirilməsinin təmin olunması üçün büdcəyə əlavə daxilolmaların cəlb edilməsi və büdcə vəsaitinin xərclənməsinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi üzrə tədbirlər haqqında» 31 avqust 1996-cı il tarixli 1033 sayılı qərarı ilə Ukrayna Nazirlər Kabinetinin «Dövlət müəssisələrinin, idarələrinin və təşkilatlarının işçilərinin əvəzçilik üzrə işi haqqında» 3 aprel 1993-cü il tarixli qərarının 2-ci bəndinə dəyişikliklər edilmişdir. Bu dəyişikliklərə görə, indi əvəzçilik üzrə işin müddəti gündə 4 saatdan və istirahət günü tam iş günündən artıq ola bilməz. Ay ərzində əvəzçilik üzrə işin müddəti aylıq iş vaxtı normasının yarısından artıq olmamalıdır. Qeyd olunmalıdır ki, «göstərilən məhdudiyyətlər yalnız dövlət mülkiyyət formasına malik təşkilatlara şamil olunur»², qeyri-dövlət mülkiyyət formasına malik təşkilatlarda işin müddəti isə məhdudlaşdırılmır.

Belarusun Əmək Məcəlləsində işəgötürənin vəzifələrindən biri qismində əvəzçilər üçün natamam iş vaxtı rejiminin müəyyən edilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Belarus ƏM-in 345-ci maddəsinə görə, işəgötürənin əvəzçilik üzrə işləyən şəxslər üçün müəyyən etdiyi iş vaxtının müddəti həmin Məcəllənin 111-114-cü maddələri ilə nəzərdə tutulmuş iş vaxtının normal müddətinin yarısından, yəni həftədə 20 saatdan artıq ola bilməz.

Deməli, MDB üzvü olan dövlətlər ya ümumiyyətlə əvəzçilik üzrə işin müddətinə məhdudiyyət qoyulmasından imtina olunması yolu ilə, ya yalnız iqtisadiyyatın dövlət bölməsində, ya da iqtisadiyyatın həm dövlət, həm qeyri-dövlət bölməsində əvəzçilik üzrə işin müddətinin məhdudlaşdırılması yolu ilə gedirlər. Buna baxmayaraq, dövlətin əvəzçilik üzrə işin müddətinin məhdudlaşdırılmasına getdiyi hallarda onun normal iş vaxtının müddətinin yarısı həcmində müəyyən edilməsi ümumi meyl təşkil edir.

Yuxarıda deyilənlərlə əlaqədar RF ƏM-də əvəzçilik üzrə işləyən şəxslər üçün iş vaxtının müddətinin yuxarı həddinin gündə 4 saat və həftədə 16 saat müəyyən edilməsi təəccüb doğurur.

Əvəzçiyə əsas iş yeri üzrə məzuniyyətlə eyni vaxtda məzuniyyətin verilməsi sxemi standart xarakterə malikdir. Özü də əsas iş yeri üzrə əmək məzuniyyətinin əvəzçilik üzrə 6 aydan az iş dövrünə düşməsi halında əvəzçilik üzrə iş yerindəki işəgötürən işçiyə altı aylıq iş başa çatana qədər məzuniyyət verməyə borcludur. Belə norma Belarus Əmək Məcəlləsinin 166-cı maddəsində, Özbəkistan Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsində təsbitini tapmışdır.

² Трудовое право Украины. Учебное пособие. Издание третье // Под ред. Чанышевой Г.И., Болотиной Н.Б. Харьков, 2002. С. 184.

Belarus Əmək Məcəlləsinin 168-ci maddəsinin məzuniyyətlər cədvəli tərtib edilərkən işəgötürənin əvəzçilik üzrə işləyən şəxslər üçün müəyyən dövrdə – əsas iş üzrə əmək məzuniyyəti ilə eyni vaxtda işçinin istəyi ilə məzuniyyəti planlaşdırmağa borclu olması haqqında göstərişi diqqətə layiqdir.

Bizim fikrimizcə, bu qayda təşkilatda işəgötürənin onun istədiyi dövrdə məzuniyyət verməyə borclu olduğu işçilərin kateqoriyaları nəzərə alınmaqla məzuniyyətlərin verilməsini daha planauyğun şəkildə təşkil etməyə imkan yaradır. Bizim fikrimizcə, bununla əlaqədar AR ƏM-də müvafiq təcrübəni nəzərə almaq məqsədəuyğundur.

Bir neçə işəgötürənin yanında əvəzçilik üzrə işləmək imkanı Tacikistan Əmək Məcəlləsinin 26-cı maddəsinin 3-cü hissəsi, Qırğızıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 508-ci maddəsinin 2-ci hissəsi ilə nəzərdə tutulmuşdur.

Əvəzçilik üzrə işin məhdudlaşdırılmasına gəlincə isə, yaşı 18-dən az olan işçilər və hamilə qadınlar üçün əvəzçilik üzrə işin qadağan olunması daha geniş yayılmışdır.

Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsinin 508-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə görə, yaşı 18-dən az olan işçilərin və hamilə qadınların əvəzçilik üzrə işləməsinə icazə verilmir; Belarus Əmək Məcəlləsinin 348-ci maddəsinin 1-ci hissəsi isə on səkkiz yaşından aşağı şəxslər, hamilə qadınlar üçün, eləcə də əsas işi zərərli əmək şəraiti ilə bağlı olan şəxslər üçün zərərli əmək şəraitinə malik işlərdə əvəzçilik üzrə işi qadağan edir.

Ukrayna qanunvericiliyinə görə, əvəzçilik üzrə iş üçün məhdudiyətlər on səkkiz yaşından aşağı şəxslərə və hamilə qadınlara şamil olunur. Lakin əvəzçilik üzrə işin hüquqi tənzimlənməsi yalnız dövlət müəssisələrinə, idarələrinə, təşkilatlarına şamil olunduğundan, belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, qeyri-dövlət müəssisələrinə, idarələrinə, təşkilatlarına həmin kateqoriyalardan olan işçilərin əvəzçilik üzrə işə qəbul edilməsi üçün məhdudiyət müəyyən olunmamışdır.

AR ƏM-in 58-ci maddəsinin 6-cı hissəsində yaşı 18-dən az olan şəxslərin əvəzçilik üzrə işinin məhdudlaşdırılmasına yeni yanaşma təsbit olunmuşdur. Orada belə bir qayda müəyyən olunmuşdur ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin əvəzçilik qaydasında əlavə iş yerində çalışmalarına yalnız onların həm əsas, həm də əlavə iş yerində gündəlik iş vaxtının cəmi bu Məcəllənin 91-ci maddəsində onlar üçün nəzərdə tutulmuş qısaltılmış iş vaxtından çox olmadıqda yol verilə bilər. Bizim fikrimizcə, bu norma bu günün reallıqlarına daha çox cavab verdiyindən və əmək azadlığı prinsipi yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinə verilən tələblərlə ən optimal şəkildə uzlaşdırdığından, digər MDB dövlətlərinin qanunvericiliyində də tətbiq oluna bilər.

Əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsi məsələlərinin məcəllədə ayrıca fəsilə verilməsindən, habelə bu məsələyə dair normaların müxtəlif fəsillərdə yerləşdirilməsindən asılı olmayaraq, əvəzçilərin əməyinin ödənilməsi məsələsi praktik olaraq MDB üzvü olan bütün

dövlətlərin Əmək Məcəlləsində təsbit olunmuşdur. Yalnız Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsi istisna təşkil edir, orada göstərilir ki, qeyri-dövlət mülkiyyət formasına malik işəgötürənlərin yanında minimum əmək haqqının məbləği Qırğızıstan hökuməti tərəfindən müəyyən edilən qaydada, yəni qanun qüvvəli normativ aktla həll olunur.

Belə ki, AR ƏM-də nəzərdə tutulur ki, əvəzçi işçilərin əməyi mövcud əmək şəraiti nəzərə alınmaqla faktiki surətdə yerinə yetirilmiş işə görə ödənilir. Lakin əsas qayda bundan ibarətdir ki, əvəzçi işçilərin tarif (vəzifə) maaşlarının müəyyən edilməsi, onların mükafatlandırılması, əmək haqqına üstəlik və əlavələrin ödənilməsi əsas işçilər üçün müəyyən olunmuş qaydalara müvafiq surətdə həyata keçirilir.

Ukrayna ƏQM-in 102-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulur ki, əvəzçilik üzrə işləyən işçilər faktiki surətdə yerinə yetirilmiş işə görə əmək haqqı alırlar. Oxşar norma Özbəkistanın Əmək Məcəlləsində də təsbit olunmuşdur: əvəzçilik üzrə əmək haqqının məbləği əmək müqaviləsi tərəflərinin razılaşması əsasında faktiki surətdə yerinə yetirilmiş işə görə müəyyən olunur. Belarus Əmək Məcəlləsinin 346-cı maddəsinə görə, əvəzçilərin əməyinin ödənilməsi işlənmiş vaxta mütənasib surətdə həyata keçirilir.

Vaxtamuzd əmək haqqı sistemi ilə əvəzçilik üzrə işləyən şəxslər üçün normalaşdırılmış tapşırıqlar müəyyən olunduqda əməyin ödənilməsi faktiki surətdə yerinə yetirilmiş iş həcminə görə həyata keçirilir.

Beləliklə, MDB üzvü olan dövlətlərin Əmək məcəllələrində üstünlük təşkil edən qaydaya görə, əvəzçilərin əmək haqqı faktiki surətdə yerinə yetirilmiş iş həcminə görə müəyyən olunur.

Hətta əvəzçilərin əməyinin ödənilməsinin işlənmiş vaxta mütənasib surətdə həyata keçirilməsi halında belə normalaşdırılmış tapşırıqlar mövcud olduqda əməyin ödənilməsi faktiki surətdə yerinə yetirilmiş iş həcminə görə həyata keçirilir.

MDB üzvü olan dövlətlərin Əmək məcəllələrində əvəzçilərlə əmək müqaviləsinin xitamının əlavə əsaslarının xitamı məsələsi birmənalı həllini tapmamışdır.

Məsələn, AR ƏM-də, habelə Ukrayna ƏQM-si səviyyəsində əvəzçi ilə əmək müqaviləsinin xitamının əlavə əsası nəzərdə tutulmamışdır. Lakin belə əsaslar, məsələn, Ukraynada qanun qüvvəli normativ aktda – «Dövlət müəssisələrinin, idarələrinin, təşkilatlarının işçilərinin əvəzçilik üzrə işinin şərtləri haqqında» Əsasnamənin 8-ci bəndində müəyyən olunmuş, burada əvəzçinin işdən çıxarılmasının əvəzçi olmayan işçinin işə qəbul edilməsi kimi əlavə əsasından başqa, daha bir əlavə əsas – xüsusi əmək şəraiti və rejimi ilə əlaqədar əvəzçiliyin məhdudlaşdırılmasının təsbiti nəzərdə tutulmuşdur.

MDB üzvü olan bir sıra digər dövlətlərin məcəllələrində əvəzçi ilə əmək müqaviləsinin xitamının əlavə əsasları nəzərdə tutulmuşdur, lakin məcəllənin strukturunda həmin hüquq normalarının yeri əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsinə həsr

olunmuş xüsusi fəslin mövcud olub-olmamasından asılı olaraq fərqlənir. Belarus Əmək Məcəlləsinin 350-ci maddəsinə görə, əvəzçilik üzrə işləyən şəxslərlə əmək müqaviləsinin xitamı Məcəllə və digər qanunvericilik aktları ilə nəzərdə tutulmuş əsaslardan başqa, bu iş əsas işi olan işçinin işə qəbul edilməsi halında həyata keçirilir.

Bu zaman diqqət yetirilməlidir ki, həmin norma yalnız xüsusi 32-ci «Əvəzçilik üzrə işləyən şəxslərin əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri» fəslindəki 350-ci maddədə verilmişdir. Lakin 4-cü «Əmək müqaviləsinin xitamı» fəslində əmək müqaviləsinin xitamının belə əsası barədə göstəriş yoxdur.

Qırğızıstanın Əmək Məcəlləsində də məsələ analoji qaydada həll olunmuşdur. 508-ci maddənin 6-cı bəndi Məcəllənin 124-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş ümumi əsaslardan başqa, əvəzçi olmayan işçinin işə qəbul edilməsi halında da işəgötürənin təşəbbüsü ilə əvəzçinin vəzifədən çıxarılmasının mümkünlüyünü təsbit edir və XXII «Xüsusi əmək müqavilələri (kontraktları) bağlanmış işçilərin əməyinin tənzimlənməsi» fəslində yerləşir.

MDB üzvü olan dövlətlərin əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsinə həsr olunmuş xüsusi fəsil təsbit etməyən Əmək məcəllələrində işçilərin həmin kateqoriyası ilə əmək müqaviləsinin xitamının əlavə əsasları əmək müqaviləsinin xitamının bütün əsaslarının siyahısını təsbit edən maddəyə salınmışdır. Belə ki, Özbəkistanın Əmək Məcəlləsinin 100-cü maddəsində qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış əmək müqaviləsinin, eləcə də müddəti bitənə qədər müddətli əmək müqaviləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə xitamının əsası qismində əvəzçi olmayan başqa işçinin işə qəbul edilməsi, həmçinin əvəzçilik üzrə işin əmək şəraitinə görə məhdudlaşdırılması göstərilir.

Beləliklə, əmək müqaviləsinin xitamının bu əsası işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin xitamına həsr olunmuş, ümumi xarakter daşıyan maddənin məzmununa daxil edilmişdir.

Tacikistanın Əmək Məcəlləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin (kontraktın) ləğvinə həsr olunmuş 46-cı maddəsinin 8-ci bəndində əsas qismində əvəzçi olmayan başqa işçinin qəbul edilməsi, həmçinin əvəzçilik üzrə işin məhdudlaşdırılması göstərilir.

Özbəkistan Əmək Məcəlləsinin belə bir tələbinə xüsusi diqqət yetirilməlidir ki, əvəzçi ilə əmək müqaviləsinin əvəzçi olmayan başqa işçinin işə qəbul edilməsi əsasında, həmçinin əvəzçilik üzrə işin əmək şəraitinə görə məhdudlaşdırılması nəticəsində xitamı Həmkarlar İttifaqı Komitəsinin, yaxud işçilərin digər nümayəndəli orqanının ilkin razılığı ilə həyata keçirilir.

Tacikistanın Əmək Məcəlləsində işəgötürənin təşəbbüsü ilə əvəzçi ilə əmək müqaviləsinin ləğvinin zəruri şərti qismində müvafiq həmkarlar ittifaqı orqanının, yaxud işçilərin digər nümayəndəli orqanının ən azı iki həftə qabaqcadan xəbərdar edilməsi göstərilir.

MDB üzvü olan dövlətlərin Əmək məcəllələrinin normalarının

məzmununun təhlili belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, bütövlükdə dövlətlər əməyin tənzimlənməsi məsələlərinə vahid mövqeyindən yanaşır. Bizim fikrimizcə, müxtəlif dövlətlərdə əvəzçilərin əməyini tənzimləyən hüquq normalarının xeyli oxşarlığının səbəbini belə bir fakt təşkil edir ki, tarixən MDB üzvü olan bütün dövlətlər – keçmiş SSRİ respublikaları vahid hüquq sistemində malik vahid dövlət təşkil etmişlər. Əvəzçilərin əməyinə həsr olunmuş normalarda dövlətlərin əvəzçiliyin peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsindən və əvəzetmədən fərqli olaraq, ikinci (törəmə) məşğulluq olması faktını qəbul etməsi kifayət qədər dəqiq surətdə nəzərə çarpır. Müsbət məqamlara əsas iş yeri üzrə işəgötürənin işçinin əvəzçilik üzrə işi yerinə yetirməsinə mütləq qaydada razılıq verməsi tələbindən imtina olunması meylini aid etmək lazımdır.

Belarusun Əmək Məcəlləsində əvəzçilərin əməyinə həsr olunmuş normaların ayrıca fəsildə verilməsi xüsusi diqqətə layiqdir. Bu, əmək qanunvericiliyinin əmək hüququnun müstəqil institutu qismində «Əvəzçilərin əməyi»nin fərqləndirilməsi meylinin meydana çıxdığından danışmağa imkan verir. Bununla əlaqədar MDB üzvü olan bir sıra dövlətlərdə Məcəllə səviyyəsində əvəzçilərin əməyinə həsr olunmuş norma sistemlərinin olmaması və ayrı-ayrı hallarda bu məsələnin qanun qüvvəli aktlarla tənzimlənməsi imkanının saxlanması, bizim fikrimizcə, əmək hüququnun ümumi prinsiplərinə və bugünkü reallıqların tələblərinə cavab vermir.

Özbəkistan Əmək Məcəlləsinin və Tacikistan Əmək Məcəlləsinin normaları ilə əvəzçi ilə əmək müqaviləsinin əlavə əsaslar üzrə xitamı qaydasının tənzimlənməsi maraqlıdır. Hesab edirik ki, mənfi hallara Ukraynada qeyri-dövlət müəssisələrində əvəzçilərin əməyinin tənzimlənməsindən tam imtina olunması da aid edilməlidir.

Bizim fikrimizcə, belə vəziyyət əvəzçi işçilərin əmək hüquqlarının əməyin ödənilməsi, iş vaxtı rejimi, əməyin mühafizəsi və s. məsələlərində xeyli pozulmasına gətirib çıxara bilər.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ В ГОСУДАРСТВАХ-УЧАСТНИКАХ СНГ

АЛЫШ КАСУМОВ

АННОТАЦИЯ

В статье в сравнительном аспекте исследуются вопросы правового регулирования работы по совместительству в государствах-участниках СНГ. Особое внимание уделено понятию совместительства, вопросам допустимого предела продолжительности работы по совместительству либо ограничения продолжительности работы по совместительству, а также порядку прекращения трудового договора с совместителями.