

Musayev Aqşin Yaşar oğlu,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Mülki və təsərrüfat hüququ kafedrasının

II kurs magistrantı

E-mail: akshinmusayev24@gmail.com

UOT 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.043.2026.598>

İŞƏGÖTÜRƏN TƏRƏFİNDƏN ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİNİN BEYNƏLXALQ-HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN İNKİŞAFINA MÜASİR YANAŞMALAR

Açar sözlər: *əmək hüququ, müqavilə ləğvi, beynəlxalq tənzimləmə, işəgötürən, müasir yanaşma.*

Ключевые слова: *трудовое право, расторжение договора, международное регулирование, работодатель, современные подходы.*

Keywords: *labor law, contract termination, international regulation, employer, modern approach.*

Giriş

Əmək münasibətləri müasir hüquq sistemlərinin və sosial-iqtisadi inkişafın təməl sütunlarından biri hesab olunur. Bu münasibətlərin əsas elementi olan əmək müqaviləsi işçi və işəgötürən arasında qarşılıqlı hüquq və öhdəlikləri müəyyənləşdirir. Müqavilənin ləğvi isə əmək hüququnun ən həssas və mübahisəli istiqamətlərindən biridir, çünki burada həm işçinin sosial təminatı və hüquqlarının qorunması, həm də işəgötürənin idarəetmə və iqtisadi azadlığı arasında balansın saxlanılması zərurəti meydana çıxır.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğvi məsələsi beynəlxalq hüquqda xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) 158 sayılı “Məşğulluğa xitam verilməsi haqqında” Konvensiyası (1982) və Avropa Sosial Xartiyası (1996) bu istiqamətdə universal hüquqi çərçivə yaradır. Hər iki sənəd işçinin müdafiəsini, ədalətli prosedurun təmin edilməsini və sosial ədalət prinsiplərinə əməl olunmasını tələb edir.

Azərbaycan Respublikasında da bu sahədə mühüm hüquqi baza formalaşdırılmışdır. 1999-cu ildə qəbul olunmuş Əmək Məcəlləsi işəgötürən tərəfindən müqavilənin ləğvinə yalnız əsaslandırılmış və qanuni hallarda mümkün sayır. Bununla belə, beynəlxalq təcrübə ilə müqayisədə milli qanunvericiliyin praktik tətbiqində bəzi uyğunsuzluqlar və icra problemləri qalmaqdadır.

Məqalənin məqsədi işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğvinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsini araşdırmaq, Azərbaycan qanunvericiliyində bu istiqamətdə mövcud vəziyyəti təhlil etmək və müasir dövrdə bu sahənin inkişafına dair perspektiv yanaşmaları müəyyənləşdirməkdir.

Əsas hissə

Əmək münasibətləri sosial və iqtisadi sistemin təməl dayaqlarından biri olmaqla, cəmiyyətin rifah səviyyəsini, sosial sabitliyi və iqtisadi inkişafı birbaşa müəyyənləşdirən amildir. Bu münasibətlərdə işçi ilə işəgötürən arasında qarşılıqlı hüquq və vəzifələrin balanslaşdırılmış şəkildə qorunması hüquqi və sosial sabitliyin əsas şərtidir. Əmək müqaviləsinin bağlanması qəddər onun ləğv edilməsi də əmək hüququnun ən mühüm və eyni zamanda ən həssas mexanizmlərindən biri hesab olunur. Xüsusilə, işəgötürən tərəfindən müqavilənin birtərəfli qaydada ləğv edilməsi halları həm işçinin sosial təminatına, həm də əmək bazarındakı ümumi tarazlığa ciddi təsir göstərir.

Beynəlxalq hüquq sistemində əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvinə yanaşma əsasən insan hüquqlarının qorunması, sosial ədalətin təmin edilməsi və işçilərin istismarının qarşısının alınması prinsipləri üzərində qurulmuşdur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) 158 sayılı “Employment Termination Convention” sənədində qeyd olunur ki, işəgötürən yalnız “ədalətli əsaslar” mövcud olduqda müqaviləni ləğv edə bilər [8, s. 5–8]. Bu konvensiyanın 4-cü maddəsinə görə, işçinin işdən azad edilməsinə səbəb onun səriştəsizliyi, davranışı və ya müəssisənin iqtisadi və ya texnoloji dəyişiklikləri ilə bağlı zərurət olmalıdır. Eyni zamanda, həmin sənəd işçilərin işdən çıxarılmadan əvvəl xəbərdar edilməsini və onlara müdafiə hüququnun verilməsini tələb edir.

Avropa hüquq məkanında da bu məsələyə oxşar yanaşma mövcuddur. Avropa Sosial Xartiyasının 24-cü maddəsində göstərilir ki, işçilər yalnız “haqlı və əsaslandırılmış səbəblər” olduqda işdən azad edilə bilər və onlara effektiv hüquqi müdafiə mexanizmləri təqdim edilməlidir [5, s. 22–25]. Bu, işçilərin sosial təhlükəsizliyini artırmaqla yanaşı, işəgötürənlərin də məsuliyyətli qərar qəbul etməsini stimullaşdırır.

Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin xitamı məsələsi aydın və sistemli hüquqi çərçivə ilə tənzimlənir. Bu sahədə əsas normativ akt Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsidir. Məcəllə işəgötürənə əmək müqaviləsinin istənilən halda deyil, yalnız qanunda konkret göstərilmiş əsaslarla ləğv etmək hüququ verir. Bu yanaşma əmək münasibətlərində sabitliyi və işçilərin hüquqlarının qorunmasını təmin etməyə xidmət edir.

Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinə görə, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi yalnız müəyyən obyektiv və hüquqi əsaslar olduqda mümkündür. Bu əsaslara aşağıdakılar daxildir:

- müəssisənin ləğv edilməsi və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin fəaliyyətinə son qoyulması;
- ştatların və ya işçilərin sayının ixtisar edilməsi;
- işçinin peşə bacarıqlarının və ya ixtisasının tutduğu vəzifəyə uyğun olmaması barədə səlahiyyətli orqanın qərarının mövcudluğu;
- işçinin əmək funksiyalarını yerinə yetirməməsi və ya əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozması;
- sınaq müddətində işçinin özünü doğrultmaması;
- dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışan işçinin müəyyən olunmuş yaş həddinə çatması.

Bu normalar göstərir ki, işəgötürən əmək müqaviləsinə yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda və müəyyən prosedurlara riayət etməklə ləğv edə bilər. Beləliklə, əmək müqaviləsinin xitamı subyektiv qərar deyil, hüquqi əsaslara söykənən və qanunla məhdudlaşdırılmış prosesdir [1, s. 123–128]. Bundan əlavə, qanunvericilikdə sosial ədalət prinsipinin qorunması məqsədilə işçilərə kompensasiya, xəbərdarlıq müddəti və məhkəməyə müraciət hüququ kimi təminatlar verilir.

Azərbaycanın beynəlxalq hüquq normalarına uyğun olaraq həyata keçirdiyi hüquqi islahatlar nəticəsində əmək münasibətlərində şəffaflıq,

hüquqi müdafiə və sosial dialoq prinsipləri daha da gücləndirilmişdir. Məsələn, 2018-ci ildə Əmək Məcəlləsinə edilmiş dəyişikliklərlə işəgötürənlərin elektron əmək müqaviləsi bildiriş sistemindən istifadə etməsi məcburi hala gətirilmişdir ki, bu da işdən çıxarılma prosesində şəffaflığı artırmışdır [4, s. 3–5].

Bununla yanaşı, yerli məhkəmə təcrübəsində də beynəlxalq standartlara istinad hallarının artdığı müşahidə olunur. Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin İş №3(102)-453/2021 nömrəli iş üzrə qəbul edilmiş 2021-ci il tarixli qərarında qeyd olunur ki, işəgötürən tərəfindən müqavilənin ləğvi zamanı işçinin müdafiə hüququ təmin edilmədikdə, bu, əmək qanunvericiliyinin və beynəlxalq konvensiyaların pozulması hesab edilir [2, s. 47–49].

Nəticə etibarilə, həm Azərbaycan, həm də beynəlxalq hüquq sistemlərində əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvinə dair yanaşmaların əsas məqsədi işçi və işəgötürən arasında balansın qorunması, sosial ədalətin təmin edilməsi və əmək münasibətlərinin sabitliyinin saxlanmasıdır. Müasir dövrdə bu istiqamətdə aparılan hüquqi islahatlar əmək bazarının dinamikasına uyğunlaşmanı təmin etməklə yanaşı, insan hüquqlarının qorunmasına da mühüm töhfə verir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinə əsasən, işəgötürən əmək müqaviləsini yalnız həmin maddədə göstərilən əsaslarla ləğv edə bilər. Həmin maddəyə görə, müqavilənin ləğv edilməsinin əsasları müəssisənin ləğvi, iş yerlərinin ixtisarı, işçinin vəzifə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi, peşə bacarığının tutduğu vəzifəyə uyğun olmaması və ya əmək intizamının pozulması kimi halları əhatə edir [1, s. 127]. Bu müddəalar beynəlxalq əmək hüququnun ədalətli və əsaslandırılmış işdən azad etmə prinsiplərinə uyğunlaşdırılmışdır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsi əmək müqaviləsinə xitam

verilərkən işçilərin təminatlarını müəyyən edir. Maddəyə əsasən, ştat ixtisarı və ya müəssisənin ləğvi hallarında işəgötürən işçini əvvəlcədən yazılı şəkildə xəbərdar etməlidir. Xəbərdarlıq müddəti işçinin əmək stajından asılı olaraq müəyyən edilir. Bundan əlavə, işçiyə işdən çıxarma müavinəti ödənilir və xəbərdarlıq müddətində iş axtarmaq üçün vaxt verilir. Bu norma işçilərin sosial müdafiəsini və əmək münasibətlərində ədalətliliyi təmin etməyə xidmət edir [1, s. 132]. Bu mexanizm işçinin hüquqlarının müdafiəsini, həmçinin qərar qəbulunda şəffaflığı və obyektivliyi təmin etməyə yönəlmişdir.

Azərbaycanda işdən azad edilmə hallarında ən çox rast gəlinən problemlərdən biri məhz işəgötürən tərəfindən ləğv üçün əsaslandırılmış səbəbin sübuta yetirilməməsi və işçiyə müdafiə hüququnun faktiki olaraq tanınmaması ilə bağlıdır. Bir çox hallarda işçilərin işdən çıxarılması prosesi formal əsaslarla aparılır və bu, onların əmək hüquqlarının pozulması ilə nəticələnir.

Bu hallar göstərir ki, hərçənd Azərbaycan əmək qanunvericiliyi beynəlxalq standartlara uyğun şəkildə tərtib edilmişdir, lakin təcrübədə hüquqi normaların tətbiqində boşluqlar qalmaqdadır. İşəgötürənlərin bir qismi işdən çıxarılma prosesində prosedur qaydalarına riayət etmir, işçilərə əvvəlcədən xəbərdarlıq etmir və ya yazılı əsaslandırma təqdim etmir. Bu isə həm məhkəmə mübahisələrinin artmasına, həm də sosial etimadın azalmasına səbəb olur.

Beləliklə, Əmək Məcəlləsinin 70 və 77-ci maddələrinin effektiv tətbiqi yalnız qanunvericilik çərçivəsində deyil, həm də əmək mədəniyyətinin və hüquqi şüurun formalaşdırılması ilə mümkündür. Beynəlxalq hüquqi təcrübədə olduğu kimi, Azərbaycanda da işəgötürən və işçi arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində sosial dialoq, mübahisələrin alternativ həlli və məhkəmədən kənar vasitəçilik institutlarının inkişaf etdirilməsi bu problemlərin azaldılmasına mühüm töhfə verə bilər.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində sosial müdafiə və bərabərlik prinsiplərinə xüsusi önəm verilir. Qanunvericiliyin 79-cu maddəsinə əsasən, hamilə qadınların, üç yaşına qədər azyaşlı uşağı olan qadınların, həmçinin müvəqqəti əmək qabiliyyəti olmayan şəxslərin əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi qadağan olunsada, həmin maddənin 2-ci hissəsində istisna hal nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, bəhs olunan maddənin ikinci hissəsinin 3-cü bəndində istisna hal kimi “müəssisənin ləğv edilməsi və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin fəaliyyətinə xitam verilməsi halları” göstərilmişdir [1, s. 135–137]. Bu müddəə dövlətin sosial ədalət siyasətinin mühüm tərkib hissəsi olmaqla, cəmiyyətdə ən həssas sosial qrupların hüquqlarının qorunmasına yönəlmişdir.

Belə bir hüquqi yanaşma həm də beynəlxalq əmək hüququnun əsas prinsiplərinə tam uyğundur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) 158 saylı “Employment Termination Convention” sənədində göstərilir ki, işəgötürənlər işçiləri şəxsi və ya sosial statuslarına görə işdən azad edə bilməzlər və bu kimi hallarda dövlətlər xüsusi hüquqi müdafiə mexanizmləri yaratmalıdırlar [7, s. 15–16]. Həmin sənədin 5-ci maddəsinə əsasən, “hamiləlik, doğuş, ailə vəziyyəti və sosial vəziyyət” işdən çıxarılma üçün əsas hesab edilə bilməz.

Azərbaycan qanunvericiliyi bu beynəlxalq prinsipləri öz milli hüquq sisteminə inteqrasiya etməklə, BƏT-in sosial müdafiə standartlarına uyğun bir model formalaşdırmışdır. Bununla yanaşı, Əmək Məcəlləsinin 240–242-ci maddələrində hamilə qadınların və azyaşlı uşaqları olan anaların iş şəraitinin yüngülləşdirilməsi, əlavə məzuniyyət hüquqları və işdən çıxarılma halında sosial təminatlar da konkret şəkildə təsbit edilmişdir.

Həmçinin, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi əmək hüququnun əsas prinsiplərini müəyyən edir və vətəndaşların

əmək sahəsində fundamental hüquqlarını təmin edir. Ümumilikdə, bu maddə əmək hüququnun konstitusion təminatlarını müəyyən edir və həm işçilərin hüquqlarını, həm də dövlətin sosial öhdəliklərini təsbit edir.

Müasir dövrdə bir çox Avropa ölkələrində, o cümlədən Almaniya, Fransa və İsveçdə də analoji hüquqi mexanizmlər mövcuddur. Bu ölkələrin təcrübəsində hamilə qadınların və azyaşlı uşaqları olan anaların işdən azad edilməsinə yalnız müəssisənin tam ləğvi və ya işçinin öz arzusu ilə müqavilənin xitamı hallarında icazə verilir. Azərbaycan qanunvericiliyi də bu beynəlxalq təcrübədən bəhrələnərək, sosial ədalət prinsipinə əsaslanan bir hüquqi çərçivə formalaşdırmışdır.

Beləliklə, 79-cu maddənin tətbiqi əmək bazarında sosial sabitliyi və gender bərabərliyini qorumağa, eyni zamanda beynəlxalq əmək standartlarına inteqrasiya prosesini gücləndirməyə yönəlmiş mühüm addımdır.

Beynəlxalq hüquqla müqayisədə Azərbaycan qanunvericiliyi işçinin hüquqlarının qorunması baxımından kifayət qədər inkişaf etmiş və beynəlxalq əmək standartlarına uyğunlaşdırılmışdır. Əmək Məcəlləsinin bir çox müddəaları BƏT konvensiyalarında və Avropa Sosial Xartiyasında əks olunan sosial ədalət və hüquqi müdafiə prinsiplərini özündə ehtiva edir. Bununla belə, praktik tətbiq mərhələsində bir sıra hüquqi və inzibati çatışmazlıqlar mövcuddur ki, bu da mövcud qanunların effektivliyini müəyyən qədər azaldır.

BHM hüquq şirkətinin 2021-ci il üzrə hesabatında vurğulanır ki, işdən çıxarılma proseslərində əmək müqaviləsinin ləğv səbəbi çox zaman qeyri-obyektiv və sübuta yetirilməmiş formada təqdim olunur. Hesabata əsasən, bir çox hallarda işəgötürənlər işdən çıxarılmanı formal əsaslarla əsaslandırır və bu, nəticə etibarilə məhkəmələrdə işçilərin bərpasına dair qərarların artmasına səbəb olur [6, s. 22]. Məhkəmə təcrübəsi göstərir ki, belə hallarda işəgötürənlər tərəfindən təqdim

olunan sənədlər və sübutlar çox vaxt əmək müqaviləsinin ləğvini tam əsaslandırmır və bu, işçinin lehinə qərarların çıxarılmasına gətirib çıxarır.

Digər tərəfdən, Avropa Sosial Xartiyasının 24-cü maddəsinə əsasən, işəgötürən işçini işdən çıxarmadan əvvəl mütləq xəbərdar etməli və ona öz mövqeyini müdafiə etmək üçün müstəqil orqan qarşısında hüquq təmin etməlidir [5, s. 47–49]. Bu mexanizm işçilərin hüquqlarının məhkəmədənə qarşı müdafiəsini təmin etməklə yanaşı, sosial tərəflər arasında balansı qorumağa da xidmət edir.

Azərbaycan qanunvericiliyi də bu tələbi nəzərdə tutur. Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsi işdən azad edilməzdən əvvəl işçiyə yazılı bildiriş verilməsini və onun izahat vermək hüququnun tanınmasını məcburi edir. Lakin bu mexanizmin icra mərhələsində inzibati gecikmələr və nəzarət mexanizmlərinin zəifliyi müşahidə olunur. Bəzi müəssisələrdə əmək müfəttişliyi və ya müstəqil müdafiə orqanlarının qərarlarının icrası ləngiyir, nəticədə işçilərin bərpası prosesi uzanır və sosial gərginlik yaranır.

Bu baxımdan, beynəlxalq təcrübədə tətbiq edilən alternativ mübahisə həlli mexanizmləri – xüsusilə əmək arbitrajı və mediasiya sistemi – Azərbaycan üçün də aktual ola bilər. Belə mexanizmlər işçi və işəgötürən arasında mübahisələrin uzunmüddətli məhkəmə çəkişmələrinə çevrilməsinin qarşısını alır və əmək münasibətlərində etimadı artırır.

Nəticə etibarilə, Azərbaycan qanunvericiliyi beynəlxalq hüququn əsas prinsiplərinə uyğun olsa da, tətbiqi səviyyədə şəffaflıq və nəzarət mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi zəruridir. Hüquqi islahatlarla yanaşı, işəgötürənlərin hüquqi maarifləndirilməsi və əmək hüquqlarına əməl edilməsinə nəzarətin gücləndirilməsi bu sahədə mühüm irəliləyişə səbəb ola bilər.

Nəticə

Beynəlxalq və Azərbaycan qanunvericiliyinin təhlili göstərir ki, əmək müqaviləsinin işəgötürən

tərəfindən ləğvi məsələsi həm işçi hüquqlarının qorunması, həm də əmək bazarının sabitliyi baxımından həssas hüquqi mexanizmdir. Beynəlxalq hüquq, xüsusilə BƏT-in 158 sayılı Konvensiyası və Avropa Sosial Xartiyası işçilərin işdən çıxarılmasının yalnız əsaslandırılmış səbəblərlə həyata keçirilməsini tələb edir, habelə onlara müdafiə hüququnun təmin olunmasını nəzərdə tutur [7, s. 5–16; 5, s. 22–49]. Bu prinsiplər Azərbaycan qanunvericiliyində də əks olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçinin hüquqlarının qorunmasına xüsusi önəm verərək, müqavilənin ləğvini yalnız qanunda göstərilən hallarla – müəssisənin ləğvi, işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə, əmək intizamının pozulması, peşə bacarığının uyğun olmaması və s. – məhdudlaşdırır [1, s. 127–132]. Həmçinin, 79-cu maddə hamilə qadınların, az yaşlı uşaqları olan anaların və müvəqqəti əmək qabiliyyəti olmayan şəxslərin müdafiəsini təmin edir [1, s. 135–137].

Tədqiqatlar göstərir ki, praktiki tətbiq zamanı bəzi çatışmazlıqlar qalmaqdadır. İşəgötürənlər işdən çıxarılma səbəblərini qeyri-obyektiv təqdim edə, xəbərdarlıq və müdafiə mexanizmlərini düzgün tətbiq etməyə bilər [6, s. 22]. Bu isə məhkəmə mübahisələrinin sayının artmasına və işçilərin bərpası qərarlarının çıxarılmasına gətirib çıxarır.

Buna baxmayaraq, Azərbaycan qanunvericiliyi beynəlxalq standartlarla müqayisədə yetərinə inkişaf etmiş hesab olunur və əmək münasibətlərində şəffaflığın, sosial ədalətin və işçi hüquqlarının qorunmasının təmin edilməsinə xidmət edir. Müasir dövrdə əmək bazarında balansın qorunması üçün əlavə tədbirlər, o cümlədən alternativ mübahisə həlli mexanizmlərinin tətbiqi, hüquqi maarifləndirmə və işəgötürənlərin məsuliyyətinin artırılması mühüm əhəmiyyət daşıyır.

Nəticə olaraq, həm beynəlxalq, həm də milli hüquq sistemi əmək münasibətlərində işçi

hüquqlarının qorunması və işəgötürənin səlahiyyətlərinin balanslaşdırılması prinsiplərini dəstəkləyir. Lakin hüquqi tənzimləmələrin effektiv tətbiqi üçün praktik nəzarət mexanizmlərinin gücləndirilməsi, məhkəmə təcrübəsinin təkmil-

ləşdirilməsi və işçilərin müdafiə hüquqlarının real təmin olunması vacibdir. Bu, həm sosial ədalətin, həm də əmək bazarının sabitliyinin qorunmasına töhfə verəcəkdir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi // Azərbaycan Respublikasının 1 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir. – Bakı: Qanun, – 2024, – 319 s.
2. Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin qərarı, İş №3(102)-453/2021. Bakı, 2021.
3. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası // 12 noyabr 1995-ci ildə qəbul edilmişdir (26 sentyabr 2016-cı il tarixdə olan əlavə və dəyişikliklər). – Bakı: Qanun, – 2019, – 96 s.
4. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının 28 dekabr 2018-ci il tarixli Qanunu. [Elektron resurs]/URL: <https://president.az/articles/31420>
5. Avropa Sosial Xartiyası (Revised, ETS No. 163). Strasbourg: Council of Europe, 1996, 107 p.
6. BHM Law Firm. Labour Rights and Employment Termination in Azerbaijan: Annual Report 2021. BHM Update April 2021(1).pdf
7. European Union Agency for Fundamental Rights. Protection against dismissal during pregnancy and maternity leave in EU countries. Vienna: FRA Publications. 2019
8. ILO. Termination of Employment Convention (No. 158). Geneva: International Labour Office. 1982. https://www.jus.uio.no/english/services/library/treaties/02/209/ilo_termination_employment.html

Мусаев Агшин Яшар оглу,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Mülki və təsərrüfat hüququ kafedrasının II kurs magistrantı

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

РЕЗЮМЕ

В статье проводится подробный анализ международно-правового регулирования расторжения трудового договора работодателем, которое является одним из основных компонентов трудовых отношений. В современную эпоху данная проблема тесно связана с защитой прав человека, обеспечением социальной справедливости и поддержанием стабильности рынка труда, что рассматривается как ключевые направления трудового права. В исследовании анализируются правовые рамки, установленные Конвенцией №158 Международной организации труда (МОТ), Европейской социальной хартией и другими международными документами, регулирующими прекращение трудовых отношений. Кроме того, положения Трудового кодекса Азербайджанской Республики рассматриваются в сравнении с международными стандартами. В результате выявлены современные подходы к совершенствованию международно-правовых механизмов, направленных на обеспечение правовой стабильности трудовых отношений и усиление защиты работников.

Musayev Agshin Yashar,
Second-year master's student, Department of Civil and Economic Law,
Faculty of Law, Baku State University

**CONTEMPORARY APPROACHES TO THE DEVELOPMENT
OF THE INTERNATIONAL-LEGAL REGULATION OF TERMINATION
OF EMPLOYMENT CONTRACTS BY THE EMPLOYER**

SUMMARY

The article provides a detailed analysis of the international legal regulation of the termination of employment contracts by employers, which constitutes one of the fundamental components of labor relations. In the modern era, this issue is closely connected with the protection of human rights, the promotion of social justice, and the preservation of labor market stability — all of which are considered key dimensions of labor law. The study examines the legal frameworks established by the International Labour Organization (ILO) Convention No. 158, the European Social Charter, and other international instruments regarding the termination of employment. Furthermore, the relevant provisions of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan are evaluated in comparison with international standards. As a result, contemporary approaches to improving international legal mechanisms aimed at ensuring the stability of labor relations and strengthening employee protection have been identified.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 26.01.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 14.02.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 17.02.2026