

Axundov Ruslan Natiq oğlu,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının qiyabi doktorantı

E-mail: akhundovruslan09@gmail.com

UOT 349.2:340.113

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.007.2026.9210>

ƏMƏK HÜQUQUNDA MÜDDƏTLƏRİN HESABLANMASI QAYDASI HAQQINDA MƏSƏLƏYƏ DAİR

Açar sözlər: *əmək, əmək münasibətləri, işçi, işəgötürən, əmək hüququ, istirahət hüququ, əmək məzuniyyəti, təminat.*

Ключевые слова: *труд, трудовые отношения, работник, работодатель, право на труд, права на отдых, трудовые отпуски, гарантия.*

Keywords: *labor, employment relations, employee, employer, labor law, right to rest, annual leave, guarantee.*

15 iyul 1970-ci ildə qəbul edilmiş və 1971-ci il iyulun 1-dən qüvvəyə minmiş SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların əmək qanunvericiliyinin Əsaslarında müddətlərin hesablanması haqqında xüsusi normanın təsbit olunmamasına baxmayaraq, Azərbaycan SSR-in 1971-ci il 10 dekabr tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq Azərb. SSR ƏQM) 272-ci maddəsi “Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan müddətlərin hesablanması”na həsr olunmuşdur. Həmin maddədə deyilirdi ki, əmək hüquq və vəzifələrinin yaranmasının və ya onlara xitam verilməsinin bu Məcəllənin əlaqələndirdiyi müddətlər təqvim vaxtı ilə və ya illər, aylar, həftələr və ya günlər ilə hesablanan dövrün başa çatması ilə müəyyən edilir.

Müddət təqvimdə onun başlanması üçün müəyyən edilmiş vaxtın ertəsi günündən hesablanır.

İllər, aylar, həftələr ilə hesablanan müddətlər axıncı ilin, ayın və ya həftənin müvafiq günündə başa çatır. Təqvim həftələri və ya günləri ilə hesablanan müddətə qeyri-iş günləri də daxildir.

Əgər müddətin son günü qeyri-iş gününə təsadüf edərsə, onun ardınca gələn ən yaxın növbəti iş günü müddətin qurtarma günü hesab olunur [4, s. 162].

Analoji normalar çox cüzi dəyişikliklərlə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM) 8-ci maddəsində (“Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş müddətlərin hesablanması qaydaları”) təsbit olunmuşdur [1, s. 237].

Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində AR ƏM-in, digər normativ hüquqi aktların, sənədlərin, yaxud müqavilələrin əmək hüquqlarının və vəzifələrinin yaranmasını, dəyişdirilməsini və xitam edilməsinin şərtləndirdiyi hüquqi faktlardan biri kimi müddət mühüm rol oynayır.

Qanunla müəyyən edilmiş bəzi müddətlər əmək münasibətlərinin iştirakçıları tərəfindən nə konkretləşdirilə bilər, nə də bir qayda olaraq dəyişdirilə bilər. Məsələn, bu, iddia müddətidir. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin 372.2-ci maddəsinə əsasən hüququ pozulmuş şəxsin iddiası ilə hüququn müdafiəsi üçün müd-

dət iddia müddəti sayılır [2, s. 227]. AR ƏM-in 296-cı maddəsinin birinci hissəsinə görə bu Məcəllənin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər [1, s. 237].

Həmin maddənin ikinci hissəsinə əsasən bu maddənin 1-ci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər [1, s. 237].

Digər münasibətlər üçün qanun maksimal müddət nəzərdə tutur ki, bu müddət daxilində maraqlı şəxslər bu və ya digər hərəkətləri həyata keçirmək üçün özlərinə lazım olan fərqli bir müddət müəyyən etmək imkanına malikdirlər. Məsələn, AR ƏM-in 32-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər [1, s. 56]. Bu müddət həddləri daxilində tərəflər kollektiv müqaviləni istənilən müddətə bağlamaq hüququna malikdirlər.

Bəzi müddətləri isə normativ aktlar hüquq münasibətlərinin iştirakçılarının başqa cür qərara almadıqları hallar üçün müəyyən edir. Məsələn, ümumi qaydaya görə, işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilir, lakin işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrdən birinin müddəti 2 təqvim həftəsindən az olmasın [1, s. 142].

Həmçinin müddətlər normativ hüquqi aktlarla deyil, bilavasitə əmək münasibətlərinin subyektləri tərəfindən də müəyyən edilə bilər.

AR ƏM-in 8-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq bu Məcəllə ilə əmək hüquqlarının və vəzifələrinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi müvafiq hallarda təqvim vaxtı ilə hesablanan müddətlərlə – illərlə, aylarla, həftələrlə, günlərlə müəyyən edilir [1, s. 34].

Həmin maddənin ikinci hissəsinə əsasən, əmək hüquqlarının və vəzifələrinin yarandığı gün müddət axınının başlanğıcını müəyyən edəcək təqvim tarixidir.

Əmək hüququ üzrə elmi ədəbiyyatlarda alimlər tərəfindən əmək hüquq və vəzifələrinin yaranmasının digər göstəriciləri də təklif olunur. Belə ki, V.D.Mordachev və A.Z.Dolova hesab edirlər ki, müddətlər aşağıdakı üsullarla təsbit edilir:

1. təqvim tarixi ilə;
2. müəyyən zaman dövrü ilə;
3. hadisəyə istinad etməklə;
4. ayrı-ayrı hüquqi hərəkətlərin icra olunma müddəti ilə;
5. öz növbəsində hüquqi göstərişlərin zəruri dərəcədə detallaşdırılmasını təmin edən və hüquq normalarının müəyyən məzmunun konkretliyini əks etdirən digər hüquq sahələrinin müddətlərinə istinad etməklə [9, s. 15].

Bu alimlərdən fərqli olaraq, V.N.Skobelkin hadisə, hərəkət, yaşın dəyişməsi kimi göstəriciləri də fərqləndirir [10, s. 131].

AR ƏM bir sıra hallarda birbaşa təqvim tarixlərini göstərir. Belə ki, AR ƏM-in 105-ci maddəsi aşağıdakı iş günü hesab edilməyən bayram günlərini təsbit edir:

- Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);
- Qadınlar günü (martın 8-i);
- Müstəqillik Günü (mayın 28-i) və s.

Zaman kəsiyi – dəqiq tarixlə deyil, illər, rüblər, aylar, həftələr və günlərlə müəyyən edilən müddətdir.

İş vaxtının cəmlənmiş uçuotu bir ildən artıq olmamaq şərtlə müəyyən edilir (AR ƏM-in 96-cı maddəsinin birinci hissəsi).

V.N.Skobelkin iddia edir ki, normativ aktın mətnində “gün” termini hər hansı bir dəqiqləşdirici söz olmadan işlədildikdə, əksər hallarda söhbət təqvim günlərindən gedir. Lakin bəzən nəzərdən keçirilən normanın məzmununu təhlil etmək tələb olunur. O, nümunə kimi RF ƏM-

in 413-cü maddəsinin 6-cı hissəsini göstərir ki, həmin normaya əsasən işçilər məhkəmənin tətili qanunsuz hesab edən qərarının surəti tətili idarə edən orqana təqdim edildiyi gündən sonrakı gündən gec olmayaraq tətili dayandırmağa və işə başlamağa borcludurlar. Burada söhbət məhz bu işçilər üçün iş günü sayılan gündən gedir, çünki qeyri-ış günündə onları işləməyə məcbur etmək olmaz [10, s. 129].

Vaxtilə P.İ. Jiqalkin də analoji mövqedən çıxış edirdi [8, s. 8]. Bununla belə, müddət müəyyən edilərkən onun “təqvim” və ya “iş” günləri ilə hesablanması qaydasının və ardıcılığının qanunvericilikdə birbaşa göstərilməsini tövsiyə etmək zəruri hesab olunur. Məsələn, ödənişli əsas məzuniyyətin müddəti müəyyən edilərkən AR ƏM-də edildiyi kimi. Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, bir qayda olaraq, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir (AR ƏM-in 114-cü maddəsinin beşinci hissəsi).

Əmək hüququnda müddətlər həmçinin baş verməsi qaçılmaz olan hadisəyə istinad edilməklə də müəyyən oluna bilər. Müddətin axımının başlanğıcı müvafiq hadisənin şərtləndirdiyi vaxtla bağlı olduqda, müddətin axımı həmin hadisənin baş verdiyi gündən sonrakı növbəti gün başlayır. Belə ki, AR ƏM-in 130-cu maddəsinin i) bəndinə uyğun olaraq, işəgötürən işçinin xahişi ilə bir iş ilində ona ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün (məsələn, işçinin nikahı daxil olması zamanı) 7 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyət verməyə borcludur. Qeyd olunan hadisələrdən hər hansı birinin baş verib-verməyəcəyi əvvəlcədən məlum deyil, lakin ödənişsiz məzuniyyət hüququ təsbit edilmişdir və birbaşa yuxarıda göstərilən hallardan asılıdır.

Yadda saxlamaq lazımdır ki, müddət müəyyən hüquqi hərəkətlərin icra olunma müddəti ilə də reqlamentləşdirilə bilər. Məsələn, AR ƏM 60-cı maddəsinə uyğun olaraq, işəgötürən işçini onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşda-

yanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirə bilər. Bu halda işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz. Başqa işə keçirilmə müddətində işçinin əməyi görülmə işin müqabilində, lakin əvvəlki orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ödənilir [1, s. 79].

Müddətlər hüququn digər sahələri tərəfindən də tənzimlənə bilər. Buna misal olaraq Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR MM) 367-ci maddəsinə və Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR MPM) 128-ci maddəsinə göstərmək olar. Lakin qeyd olunan normaların AR ƏM-in normalarından prinsipial fərqləri vardır.

AR MM-in 367-ci maddəsi, AR ƏM-dən fərqli olaraq, təqvim tarixini müddətin hesablanmağa başladığı müstəqil bir an kimi ayırmır, əksinə təqvim tarixinə zaman dövrlərindən biri kimi baxır və məhz bu mənada müddətin axını təqvim tarixindən sonrakı gündən başlayır.

Əmək qanunvericiliyinin normalarına görə, yuxarıda artıq qeyd edildiyi kimi, kollektiv müqavilə konkret təqvim tarixi ilə bağlana bilər və o zaman məhz bu tarix «hesabat nöqtəsi» olur, yaxud o da AR MM kimi zaman dövrlərindən biri hesab olunur və o zaman müddətin axını ondan sonrakı gündən başlayır.

AR MPM-in 128-ci maddəsi “Prosessual müddətlərin müəyyən edilməsi və hesablanması”na həsr olunmuşdur. Həmin Məcəllənin 128.1-ci maddəsində göstərilir ki, prosessual müddətlər qanunla müəyyən edilmədiyə hallarda, onlar məhkəmə tərəfindən təyin edilir [3, s. 99].

Üstəlik, ilk dəfə olaraq AR MM müddətlərin məhkəmə tərəfindən əqlabətənlik prinsipi nəzərə alınmaqla müəyyən edilməli olduğu barədə müddəanı təsbit etmişdir. Məsələn, AR MM-in 427.2-ci maddəsinə əsasən əgər öhdəliyin icra-

sı müddəti təyin edilməyibsə və ya şəraitə görə onu təyin etmək mümkün deyildirsə, kreditor öhdəliyin dərhal icrasını tələb edə bilər, borclu isə onu əqləbatan müddətdə icra etməyə borcludur [2, s. 249].

Təcrübədə tərəflər arasında münaqişə yaranıqda, hansı müddətin əqləbatan hesab edilməli olması sualı meydana çıxır. Bu suala münasibətin mahiyyətini rəhbər tutaraq mübahisəni həll edən orqan cavab verir. AR ƏM-də qanunvericinin “dərhal” terminindən istifadə etdiyi bir çox maddələr var. Məsələn, AR ƏM-in 280, 301-ci və s. maddələrini misal göstərmək olar. AR ƏM-in 301-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündə dərhal icra edilməlidir [1, s. 239]. Onda sual olunur ki, bəs “dərhal” nə deməkdir? Tamamilə aydındır ki, belə bir qərarın real icrasına qədər müəyyən “əqləbatan” vaxt keçəcək; məsələn, iş bərpa olunan işçi ilkin tibbi müayinədən, təlimatlandırmadan keçməli, insan resursları şöbəsinin əməkdaşı iş bərpa haqqında əmr hazırlamalıdır və s. Sual yaranır: bu hala analogiya üzrə mülki hüquq üzrə müddətin əqləbatanlıqı anlayışını daxil etmək məqsəduyğundurmu, yoxsa əmək qanunvericiliyi normalarında qərarın icrası üçün konkret müddəti təsbit etmək daha yaxşıdır? Fikrimizə, ikinci variant daha doğru görünür.

AR ƏM-in 8-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə müddət axımının başlanması təqvim üzrə müəyyən edilmiş vaxtın ertəsi günündən hesablanır [1, s. 34].

AR ƏM-dən fərqli olaraq, RF ƏM-in 14-cü maddəsinin 2-ci hissəsi Məcəllənin əmək hüquq və vəzifələrinin xitamı ilə əlaqələndirdiyi müddətlərə həsr edilmişdir. Bununla belə qeyd etmək lazımdır ki, RF ƏM-in 14-cü maddəsində yalnız gələcəkdə konkretləşdirilmə tələb edən ümumi müddəalar təsbit olunur [11, s. 15].

Ümumi qaydaya görə, əmək hüquq və vəzifələrinə xitam verildiyi halda, müddətin axımı əmək münasibətlərinin başa çatması ilə müəyyən edilən təqvim tarixindən sonrakı növbəti gün başlayır.

AR ƏM-in 8-ci maddəsinin 3-cü hissəsində deyilir: “İllərlə, aylarla, həftələrlə hesablanan müddətlər müvafiq olaraq ilin, ayın, həftənin sonuncu günündə başa çatır” [1, s. 34].

Müddət 1(bir) il olduqda, onun axını sonuncu ilin müvafiq ayında və günündə başa çatır. Bu o deməkdir ki, əgər kollektiv müqavilə 1 mart 2026-cı il tarixdə 3 il müddətinə bağlanmışsa, həmin müddət 1 mart 2029-cu il tarixində başa çatacaqdır.

Aylarla hesablanan müddətin başa çatması müddətin sonuncu ayının müvafiq gününə təsadüf edir. Belə ki, 3 oktyabr 2025-ci il tarixdən iki ay müddətinə əmək müqaviləsi bağlayan işçinin əmək müqaviləsinin müddəti 3 dekabr 2025-ci il tarixində başa çatır. A.M.Qasımov və Z.N.Dadaşov yazırlar: “Lakin bəzən elə ola bilər ki, aylarla hesablanan müddətin qurtarması günü müvafiq günü olmayan aya təsadüf etsin. Bu halda müddət belə ayın axırıncı günü qurtarır. Məsələn, dekabr ayının 30-dan başlayan 2 aylıq xəbərdarlıq müddəti fevralın 28-də qurtarmalıdır. Fevral ayı 28, bəzən isə 29 gündən ibarət olmasına baxmayaraq müddət müvafiq olaraq fevralın 28-də və yaxud 29-da qurtarmalıdır. Çünki fevral ayında 30-cu gün yoxdur. Yaxud ayın 31-də qurtarmalı olan müddət 31-ci günü olmayan aya, məsələn, noyabr ayına təsadüf edərsə, ayın 30-da qurtarır [5, s. 74].

AR ƏM-dən fərqli olaraq, AR MM-in 369.3-cü maddəsi belə bir qaydanı təsbit edir: “Aylarla hesablanan müddət müddətin sonuncu ayının müvafiq günündə qurtarır. Aylarla hesablanan müddətin qurtarması müvafiq günü olmayan aya düşdükdə müddət həmin ayın sonuncu günü qurtarır” [1, s. 226]. Yəni, əgər müddətin başa çatdığı ayda müddətin axımının başladığı gün (məsələn,

30-u, 31-i) yoxdursa, – fevralda, apreldə, iyun-da, sentyabrda, noyabrda – o zaman müddət ayın sonuncu günü başa çatır. Məsələn, əgər 6 aylıq müddətin axınının başlanğıcı 31 may 2025-ci ildir, müddətin başa çatması 30 noyabr 2025-ci ildir. Əmək qanunvericiliyinin normalarına görə, göstərilən nümunədə əmək müqaviləsinin müddəti 1 dekabrda bitir ki, bu da öz növbəsində müddətin bir gün artmasına səbəb olur. Yuxarıda göstərilənlərlə əlaqədar, AR ƏM-ə AR MM-in 369.3-cü maddəsinə analoji normanın daxil edilməsi məqsədəuyğun hesab olunur.

AR MM-in 369.2-ci maddəsinə uyğun olaraq rüblərlə hesablanan müddətə aylarla hesablanan müddətlər üçün qaydalar tətbiq edilir [2, s. 46]. Həm də rüb üç aya bərabər sayılır, rüblər isə ilin əvvəlindən hesablanmağa başlanır [2, s. 46]. Bununla belə, AR MM-dən fərqli olaraq, əmək qanunvericiliyində rübün üç aya bərabər olması və rüblərin hesablanmasının ilin əvvəlindən aparılması öz-özlüyündə məlum hesab edilir. Eyni zamanda, RF ƏM-dən fərqli olaraq AR ƏM-də “rüb” termininə rast gəlinmir. Fikrimizcə, AR ƏM-ə “rüb” anlayışı daxil edilməlidir.

AR ƏM-dən fərqli olaraq bəzi ölkələrin əmək məəcəllələrində istifadə olunan növbəti müddət yarım aydır. Belə ki, RF ƏM-in 136-cı maddəsinin altıncı hissəsi əməkhaqqının hər yarım aydan bir az olmayaraq ödənilməsi barədə qaydanı təsbit edir [11, s. 46]. “Yarım ay” nə deməkdir? BƏT-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 85 nömrəli Təvsiyəsinə (1949-cu il) uyğun olaraq, əməkhaqqı hər on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsində ödənilməlidir [6, s. 206-208].

AR MM-in 369.4-cü maddəsinə əsasən yarım ayla müəyyənləşdirilmiş müddət günlərlə hesablanan müddət kimi qiymətləndirilir və on beş günə bərabər sayılır [2, s. 226].

AR ƏM-in 172-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə aylıq əməkhaqqı iki hissəyə bölünərək (avans

olaraq və ya qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilə bilər [1, s. 159].

Yarım ayla, həftələrlə hesablanan müddət yarım ayın və ya həftənin müvafiq sonuncu günü başa çatır; yarım ay – 15 gün, iki həftə – 14 gün və s. Əgər yarım aylıq müddətin axımı 19 oktyabr 2025-ci il tarixində başlayıbsa, o, 3 noyabr 2025-ci il tarixində başa çatacaqdır. İki həftəlik müddət isə 2 noyabr 2025-ci il tarixində bitəcəkdir. Əmək hüququnda müddətlərin vahid şəkildə başa düşülməsi üçün əmək qanunvericiliyinə yarım ay anlayışını təsbit edən normanın daxil edilməsi məqsədəuyğundur.

AR ƏM-in 8-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən, təqvim həftələri və ya günləri ilə hesablanan müddətə qeyri-iş günləri də daxildir. İş günü hesab olunmayan günlər dedikdə, istirahət və iş günü hesab edilməyən bayram günləri, habelə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən iş günü olmayan günlər kimi tanınan digər günlər (məsələn, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən iş günləri ilə yerləri dəyişdirilən istirahət günləri) nəzərdə tutulur. Ümumi istirahət günləri – şənbə, bazar günləridir. 6 günlük iş həftəsi zamanı isə yalnız bazar günü və yaxud ayrı-ayrı müəssisələr üçün onların işinin spesifikliyi nəzərə alınmaqla müəyyən edilmiş həftənin digər günləridir. Məsələn, istirahət günü bazar ertəsi və ya həftənin digər bir günü ola bilər. Lakin bu qaydadan istisnalar mövcuddur. Belə ki, AR ƏM-in 114-cü maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri, ümumxalq hüzn günü və səssvermə günü məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti bu günlərin sayı qədər uzadılır [1, s. 126].

AR ƏM-in 8-ci maddəsinin dördüncü hissəsində deyilir ki, əgər müddətin son günü qeyri-iş gününə düşərsə, onun ardınca gələn ən

yaxın iş günü müddətin bitdiyi gün hesab olunur. Beləliklə, 4 yanvar 2025-ci il şənbə gününə təsadüf edir. 5 günlük iş həftəsində, əgər müddətin bitməsi 7 yanvara təsadüf edərsə, onun bitmə günü 6 yanvar 2025-ci il hesab edilməlidir. İşçinin qrafikə (növbəliliyə) uyğun olaraq şənbə günü işlədiyi halda, şənbə günü müddətin axımından çıxarılmır. Müddətin bitməsi bazar gününə (əgər bu, istirahət günü idisə) təsadüf etdikdə, onun başa çatması bazar ertəsi gününə keçəcəkdir. Əgər istirahət günü bazar ertəsidirsə, müddətin bitmə günü çərşənbə axşamı olacaqdır. Beləliklə, biz müddətin uzanmasının şahidi oluruq ki, bu da tamamilə əsaslandırılmışdır, çünki müqavilənin tərəflərinə öz subyektiv hüquq və vəzifələrini reallaşdırmaq imkanı verir. Lakin bu vəziyyətdə də istisnalar mümkündür; məsələn, istirahət günündə işçi ilə eyni vaxtda işdə işəgötürən də iştirak edərsə, bu halda onlar arasındakı münasibətlərdə müddət elə istirahət günündə də başa çatacaqdır.

AR MM-in 371-ci maddəsi müddətin son günündə hərəkətlərin yerinə yetirilməsi qaydasına həsr edilmişdir. Həmin Məcəllənin 371.1-ci maddəsində deyilir: “Əgər müddət hər hansı hərəkətin yerinə yetirilməsi üçün təyin edilmişdirsə, həmin hərəkət müddətin sonuncu gü-

nündə saat iyirmi dördədək yerinə yetirilə bilər. Lakin əgər həmin hərəkət təşkilatda yerinə yetirilməlidirsə, onda müddət müəyyənləşdirilmiş qaydalara görə həmin təşkilatda müvafiq əməliyyatların dayandırıldığı saatda qurtarır [2, s. 227].

Müddətin sonuncu günündə saat iyirmi dördədək rəbitə təşkilatına təhvil verilmiş yazılı ərizələr və bildirişlər vaxtında verilmiş sayılır (AR MM-in 371.2-ci maddəsi). Əmək qanunvericiliyində, təəssüf ki, belə bir norma yoxdur. AR MM-dən götürülmüş bu ümumi qayda əmək qanunvericiliyinə yalnız o şəraitdə (o şərtlə) tətbiq edilə bilər ki, burada hərəkət yazılı ərizələrin və ya bildirişlərin təqdim olunması ilə bağlıdır və bu, adətən zərfin üzərindəki poçt ştampeli, qəbz və ya digər sənədlə təsdiqlənir. Qeyd etmək lazımdır ki, AR MM, eləcə də AR ƏM müasir rəbitə vasitələrindən, məsələn, elektron poçtdan istifadə edildiyi təqdirdə müddətlə bağlı nə baş verdiyi sualına cavab vermir. Hesab edirik ki, AR ƏM-də mütləq şəkildə AR MM-in 369 və 371-ci maddələrinə analoji olan, lakin daha ətraflı və tam yazılmış, məhz əmək qanunvericiliyinin reallıqlarına əsaslanan, əmək münasibətlərinin bütün spesifikliyini nəzərə alan bir norma olmalıdır.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2026. – 400 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2025. – 912 s.
3. Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2025. – 672 s.
4. Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. – Bakı: Azərnəşr, – 1972. – s. 164.
5. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası H.ü.f.d A.R.Əliyevin və h.ü.e.d., prof.A.M. Qasımovun məsul redaktorluğu ilə. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2025. – 1344 s.
6. BƏT-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 85 nömrəli Təvsiyəsi/Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. – Bakı, – 1996. – s. 206-208
7. Долова А.З. Сроки в договорах трудового права России и защите трудовых прав: Автореф.дис. ...канд. юр.наук. – М., – 1998. – 26 с.
8. Жиголкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: Автореф.дис. ... канд.юр.наук. – Харьков, – 1974. – 23 с.
9. Мордачев В.Д. Сроки в советском трудовом праве: Автореф.дис....канд. юр. наук. Свердловск,1972, 18с.
10. Скобелькин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н.Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие. – Воронеж. Изд-во Воронежского государственного ун-та, – 2002. – 504 с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.:Проспект, – 2025. – 384 с.

Ахундов Руслан Натиг оглу,
заочный докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета

К ВОПРОСУ О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СРОКОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

РЕЗЮМЕ

В статье на основе норм действующего трудового законодательства Азербайджанской Республики исследуется порядок исчисления сроков. Автор отмечает, что в действующем Трудовом кодексе Азербайджанской Республики впервые содержится лишь одна статья (статья 8), устанавливающая общие правила исчисления сроков.

В статье данная норма подробно анализируется с учётом существующих подходов, представленных в научной и учебной литературе по трудовому праву. Сопоставляя нормы, регулирующие сроки в Гражданском кодексе АР, с положениями статьи 8 ТК АР, автор приходит к выводу, что в ТК АР, подобно ГК АР, должна содержаться норма, основанная на современных реалиях трудового законодательства и учитывающая все специфические особенности трудовых отношений.

Akhundov Ruslan Natig,
Part-time PhD student, Department of Labor and
Environmental Law, Faculty of Law, Baku State University

ON THE ISSUE OF CALCULATING OF TIME LIMITS IN LABOUR LAW

SUMMARY

Based on the provisions of the current labor legislation of the Republic of Azerbaijan, the article examines the procedure for calculating time limits. The author notes that the current Labor Code of the Republic of Azerbaijan contains, for the first time, only one article (Article 8) establishing general rules for calculating time limits.

The article analyzes this provision in detail, taking into account existing approaches presented in scholarly and educational literature on labor law. By comparing the provisions governing time limits in the Civil Code of the Republic of Azerbaijan with the provisions of Article 8 of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan, the author concludes that the Labor Code of the Republic of Azerbaijan, like the Civil Code of the Republic of Azerbaijan, should contain a provision based on the current realities of labor legislation and taking into account all the specific features of labor relations.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 07.07.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 08.07.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 11.07.2026