

Paşalı Şəhriyar Faiq oğlu,

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

E-mail: sehriyarpasa@gmail.com

UOT 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.007.2026.9213>

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ VƏ RUSİYA FEDERASIYASININ QANUNVERİCİLİYİNƏ GÖRƏ ƏMƏK HAQQININ NATURA FORMASINDA ÖDƏNİLMƏSİNİN MƏHDUDLAŞDIRILMASI

Açar sözlər: işçi, işəgötürən, əmək, əmək haqqı, əməyin ödənilməsi, əmək hüququ, əmək haqqı hüququ, əmək haqqının natura formasında ödənilməsi, məhdudlaşdırma.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, заработная плата, оплата труда, право на труд, право на заработную плату, оплаты труда в натуральной форме, ограничение.

Keywords: employee, employer, labor, wages, remuneration, labor law, right to wages, payment of wages in kind, restriction.

Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan Əmək qanunvericiliyi işçiyə əmək haqqının pul və ya natura formasında ödənilməsinə nəzərdə tutur. Rusiya Federasiyasının əmək qanunvericiliyi isə işçiyə əmək haqqının ödənilməsinin pul və ya qeyri-pul formalarını təsbit edir.

Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə əmək haqqının natura (qeyri-pul) formasın-

da ödənilməsi məsələsinə aydınlıq gətirməzdən əvvəl qısaca da olsa, məsələnin qanunvericilik tarixinə ekskurs etməyi məqsədmüvafiq hesab edirik.

RSFSR-in 1918-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq 1918-ci il ƏQM) əmək haqqının natura formasında ödənilməsinə yol verirdi, lakin bu zaman natura formasında ödəmələrin növləri (yaşayış yeri, ərzaq, məhsul verilməsi) qapalı idi [3].

RSFSR-in 1922-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsinə (bundan sonra qısaca olaraq 1922-ci il ƏQM) əsasən əmək haqqının natura formasında ödənilməsi, onların verilmə şərtləri və qiymətləri müstəsna olaraq əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən olunurdu. Bununla bərabər, belə ödəmənin maksimal həddi (məbləği) müəyyən edilməmişdir [4].

Azərbaycan SSR-in 1971-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq Azərb. SSR ƏQM) və RSFSR-in 1971-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsindən (bundan sonra qısaca olaraq RSFSR ƏQM) əmək haqqının natura formasında ödənilməsi barədə ümumiyyətlə heç nə deyilmirdi, lakin əmək haqqının natura

formasında verilməsinə qadağa da yox idi [2; 6]. İşəgötürənlərin çətin maliyyə vəziyyəti bu ödəniş formasının geniş yayılmasına səbəb oldu. Nəticədə, işçilər müntəzəm olaraq gecikdirilən əmək haqqını almaq üçün demək olar ki, hər yerdə mallar, xidmətlər, veksellər və digər sənədlərlə ödənişə razılaşırdılar.

Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il Əmək Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM) və Rusiya Federasiyasının 2001-ci il Əmək Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq RF ƏM) əmək haqqının natura formasında ödənilməsinə qadağan etmir, lakin onun həyata keçirilməsi üçün bir sıra məcburi şərtlər müəyyən edir [1; 11]. Belə ki, RF ƏM-ə görə bu ödəniş forması kollektiv və ya əmək müqaviləsinə uyğun olmalıdır; ikincisi, işçinin yazılı razılığı tələb olunur; üçüncüsü RF ƏM natura formasında əmək haqqı ödənişi hallarını əhəmiyyətli dərəcədə məhdudlaşdırmışdır; dördüncüsü, qeyri-pul formasında ödənilən əmək haqqının məbləği işçiyə hesablanmış aylıq əməkhaqqının 20 faizindən artıq ola bilməz [11].

AR ƏM-in 174-cü maddəsinin (“Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vaxtı”) 3-cü hissəsinə əsasən işçinin razılığı ilə əmək haqqının 20 faizə qədər müənasib dəyərli natura formasında müəssisədə və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin yaratdığı iş yerində istehsal edilən istehlak malları ilə, alkoqollu içkilər, 18 yaşına çatmamış işçilərə energetik içkilər, habelə bütün məlumatları, narkotik vasitələr və psixotrop maddələr və mülki dövriyyədə olmasına yol verilməyən (mülki dövriyyəsi məhdudlaşdırılmış) digər əşyalar istisna olunmaqla, məişətdə işlədilən digər gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər [1, s. 161-162].

Gələcəkdə yarana biləcək mübahisələrin qarşısının alınması üçün burada “işçinin razılığı ilə” sözlərinin “işçinin yazılı razılığı ilə” sözləri ilə əvəz olunmasını məqsədmüvafiq hesab edirik.

Hazırda bu təminatın tənziqlənməsinə dair hüquqi təcrübə beynəlxalq səviyyədə BƏT-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiyasında (1949-cu il), Müstəqil dövlətlərin vətəndaşlarının sosial hüquqları və təminatları Xartiyasında (1994-cü il), habelə BƏT-in “Sosial siyasətin əsas məqsədləri və normaları haqqında” 117 nömrəli Konvensiyasında (1962-ci il) ümumiləşdirilmişdir [3; 12].

BƏT-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiyasının (1949-cu il) 3-cü maddənin 1-ci hissəsində deyilir ki, pulla əmək haqqı, yalnız həmin ölkədə qanuni tədaviyə olan valyutada ödənilir, guya qanuni valyutaya uyğun gələn borc öhdəlikləri, qəbzlər formasında və ya hər hansı bir digər formada ödənilməsi isə qadağan edilir. Həmin maddənin 2-ci hissəsinə əsasən əgər əmək haqqının bank çekləri və ya poçt göndərişləri ilə ödənilməsi adındır və ya xüsusi vəziyyətlər üzündən zəruridir, yaxud əgər bunu kollektiv müqavilə və ya arbitraj orqanının qərarı nəzərdə tutursa, yaxud bur cür qərarlar olmadıqda buna, əgər marağı olan əməkçilər razıdırsa, səlahiyyətli hökumət orqanları bu cür formada ödənilməsinə icazə və ya sərəncam verə bilər [3, s. 198].

Qeyd olunan Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə görə əmək haqqının qismən natura ilə ödənilməsinin adi olduğu və ya arzu edildiyi sənaye sahələrində və arbitraj qərarları bu cür ödəməyə icazə verə bilər; heç bir şəkildə icazə əmək haqqının yüksək alkoqol tərkibli spirtli içkilər şəklində, eləcə də orqanizm üçün zərərli olan narkotiklər şəklində ödənilməsinə icazə verilmir. Həmin maddənin 2-ci hissəsinə əsasən əmək haqqının vəsait şəklində natura ilə qismən ödənilməsinə icazə verildiyi hallarda:

a) bu cür vəsait növlərinin əməkçinin və onun ailəsinin şəxsi istehlakı üçün əlverişli olmasını və ya ona müəyyən şəkildə fayda gətirməsini;

b) belə ödəmənin ədalətli və səmərəli dəyəri təmsil etməsini təmin etmək üçün müvafiq tədbirlər görülür [3, s. 198-199].

Müstəqil dövlətlərin vətəndaşlarının sosial hüquqları və təminatları Xartiyasına uyğun olaraq, rəsmi bank çekləri və ya poçt köçürmə çekləri istisna olmaqla, qanuni pulları əvəz etməyi nəzərdə tutan veksellər, bonlar, kuponlar, qəbzələr və ya hər hansı digər formada ödənişlər qadağan edilir. Əmək haqqının bir hissəsinin qiymətli kağızlarla ödənilməsi imkanı yalnız işçinin razılığı ilə göstərilir. Kənd təsərrüfatı və bəzi digər müəssisələrdə işçilərin istəyi ilə əmək haqqının natura formasında (məhsul və ya mallarla) ödənilməsi heç bir məhdudiyyət olmadan nəzərdə tutulur [12].

RF ƏM-in 130-cu maddəsi (“İşçilərin əməyinin ödənilməsinin əsas dövlət təminatları”) işçilərin əməyinin ödənilməsinin əsas dövlət təminatları sisteminə natura formasında əməyin ödənilməsinin məhdudlaşdırılması da daxildir [11].

RF ƏM-in 131-ci maddəsində (“Əməyin ödənilməsi formaları”) isə artıq fərqli terminologiyadan istifadə edilir: “qeyri-pul forması”, “qanunvericiliyə zidd olmayan digər formalar” [11]. Rusiya qanunvericisinin bu cür ardıcıl olmaması, fikrimizcə, qanunda “əməyin ödənilməsi formaları” (“əmək haqqı formaları”) anlayışının tərifinin olmaması ilə əlaqədardır. Belə bir tərif əvvəllər qüvvədə olmuş 1918, 1922 və 1971-ci il əmək qanunları məcəllələrində də mövcud olmamışdır. Bundan başqa, hazırda bəzi alimlər, xüsusən də M.V.Filippova və Y.B.Xoxlov “əmək haqqı formaları” terminini geniş formada tətbiq edərək sonuncunun altında əmək haqqının normalaşdırılması, uçotu, hesablanması və ödənilməsi üsulunu nəzərdə tuturlar [10, s. 432].

M.İ.Kuçma hesab edir ki, iqtisadi ədəbiyyatda əmək haqqı formaları dedikdə çox vaxt əməyin ödənilməsinin işəməzd və vaxtaməzd sistemləri nəzərdə tutulur. Bu zaman RSFSR-in 1971-ci il ƏQM-nin qüvvədə olduğu dövrdə təcrübədə bu zərər gətirmirdi, çünki o zaman qanunvericilikdə əməyin ödənilməsi sistemlərindən ayrı olaraq “əməyin ödənilməsi formaları” söz birləş-

məsində istifadə olunmurdu. Hazırda anlayışların qarışmasının qarşısını almaq üçün onlardan qanunvericilikdə müəyyən edildiyi kimi istifadə etmək lazımdır [7, s. 258].

Biz isə hesab edirik ki, qanunverici “əmək haqqı formaları” anlayışını dəqiqləşdirməli və onu əməyin ödənilməsi üsulu, əməyin ödənilməsi sistemi kimi anlayışlardan fərqləndirməlidir.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, RF ƏM-in 131-ci maddəsi “Əməyin ödənilməsi formaları”na həsr olunmuşdur. Bu maddədə əməyin ödənilməsinin iki forması fərqləndirilir: pul və qeyri-pul forması. RF ƏM-in 130-cu maddəsindən isə belə bir nəticəyə gəlmək olur ki, əməyin ödənilməsinin qeyri-pul forması-natura formasıdır. Lakin təəssüflər olsun ki, nə AR ƏM, nə də RF ƏM bu anlayışın tərifini vermir, başqa sözlə ifadə etsək, “əmək haqqının natura forması”nın anlayışının tərifini açıqlamır.

Hesab edirik ki, həm AR ƏM-də, həm də RF ƏM-də qeyd olunan anlayışın leqal tərifini təsbit etmək məqsədəuyğun olardı.

Xarici ölkələrin əmək qanunvericiliyindən bəhrələnərək və əmək hüququnun sahəvi xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq əmək haqqının natura formasının aşağıdakı tərifini formalaşdırmaq olar: “Əmək haqqının natura forması dedikdə işçinin yalnız mallar (məhsullar) şəklində deyil, həm də işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilmiş işlər və ya işçinin mənafeləri üçün göstərilmiş xidmətlər şəklində aldığı haqdır”.

Onu da qeyd etmək istədik ki, BƏT-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiyasında (1949-cu il) əmək haqqının işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilmiş işlər və ya işçinin mənafeləri üçün göstərilmiş xidmətlər şəklində ödənilməsi imkanı barədə heç bir göstəriş (bilavasitə və ya dolaylı) yoxdur. Bu müddəa dolaylı yolla BƏT-in “Sosial siyasətin əsas məqsədləri və normaları haqqında” 117 nömrəli Konvensiyasının (1962-ci il) 11-ci maddəsinin 7-ci hissəsinin müddəalarından

irəli gəlir: “Ərzaq, yaşayış yeri (mənzil), geyim və digər əsas predmetlər və xidmətlər haqqın bir hissəsini təşkil etdikdə, səlahiyyətli orqan tərəfindən onların tələbatlara uyğun olmasını və onların pul dəyərinin düzgün qiymətləndirilməsini təmin etmək üçün bütün mümkün tədbirlər görülür [8, s. 1324].

Onu da qeyd etmək istərdik ki, RF-in əmək qanunvericiliyi əməyin natura ilə ödənilməsinə müəyyən məhdudiyyətlərlə yol verir. Bu, işçinin yazılı ərizəsi əsasında kollektiv müqavilə və ya əmək müqaviləsində müəyyən edilə bilər. Qeyri-pul formasında ödənilən əmək haqqının payı ümumi əmək haqqı məbləğinin 20 faizindən çox ola bilməz. Əmək haqqının bonlar, kuponlar, borc öhdəlikləri, qəbzlər və s. ödənilməsinə yol verilmir. RF-nin 131-ci maddəsinin 3-cü hissəsi BƏT-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiyanın (1949-cu il) tələblərinə uyğunlaşdırılmasına baxmayaraq, əmək haqqının natura formasına qarşı irəli sürdüyü tələblər RF ƏM-dən kənarda qalmışdır: a) əmək haqqının natura formasında verilməsi işçinin və onun ailəsinin şəxsi istifadəsi üçün nəzərdə tutulmalı və onların mənafeyinə uyğun olmalıdır; b) ödənilmə ədalətli və əqləbatan qiymətlə həyata keçirilməlidir; c) konkret sahə üçün həm də ödənişlərin məqbul olması.

Fikrimizcə, əmək haqqı natura formasında ödənilərkən əmək haqqı kimi ona verilən məhsulların və ya malların dəyəri ilə bağlı əqləbatanlıq və ədalətlilik tələblərinə ciddi riayət edilməlidir, yəni onların dəyəri heç bir halda ödənişlərin hesablandığı dövrdə həmin ərazidəki bazar qiymətlərinin səviyyəsini aşmamalıdır.

RF ƏM-in 131-ci maddəsi işçinin əmək haqqını bir hissəsini qeyri-pul formasında almağa razılıq verməsi hüququnu istisna etmir. Bu həm konkret ödəniş zamanı, həm də müəyyən müddət ərzində (məsələn, bir il) ola bilər. Əgər işçi əmək haqqının bir hissəsini natura formasında müəyyən müddət ərzində almaq is-

təyini bildiribsə, o bu müddət qurtaranadək işəgötürənlə razılaşmaqla bu ödəniş formasından imtina etmək hüququna malikdir.

RF ƏM-in 131-ci maddəsi 2-ci hissəsi natura formasında ödənilən əmək haqqının 20 faiz həddi ilə məhdudlaşdırılması məsələsi həll edilmişdir və bu, hesablanmış aylıq əmək haqqından hesablanır.

AR ƏM-in 174-cü maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi-manatla ödənilir [1, s. 162]. Bu norma imperativ xarakter daşıyır. Belə ki, Azərbaycan Respublikasında əmək haqqının ABŞ dolları və ya avro ilə ödənilməsi qadağandır. Müqayisə üçün qeyd etmək istərdik ki, RF ƏM-in 131-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə görə əmək haqqı Rusiya Federasiyasının valyutasında (rublla) pul formasında ödənilir [11, s. 90]. Bu o deməkdir ki, maaş və ya tarif dərəcəsi Rusiya Federasiyasının rublu ilə müəyyən edilməlidir? Etiraf etmək istərdik ki, bu suala birmənalı cavab vermək mümkün deyil. Belə ki, O.V.Smirnov əmək haqqının xarici valyuta ilə müəyyən edilməsi ilə xarici valyuta ilə ödənilməsi arasında sərhəd qoyulmadan qeyd edir ki, kollektiv müqavilə və ya əmək müqaviləsi ilə başqa forma, məsələn, avro və ya dollar nəzərdə tutula bilər [7, s. 131]. Lakin əmək haqqının digər vahidlərlə müəyyən edilməsinə birbaşa qadağanın olmaması, işəgötürən və işçinin razılığı ilə əmək haqqının həm rublla, həm də şərti vahidlərlə və ya istənilən xarici valyuta ilə müəyyən edilməsi imkanı kimi baxıla bilər. Qanunverici əmək haqqına işəgötürənin işçinin xeyrinə ödənişləri kimi danışır.

Rezidentlər arasında istənilən ödənişlər qüvvədə olan qanunvericiliyə uyğun olaraq Rusiya Federasiyasının valyutasında həyata keçirilir, buna görə də, nəticədə işçinin əmək haqqı rublla ölçülür. Beləliklə, əmək müqaviləsində əmək haqqı şərti vahidlərlə və ya xarici valyuta ilə müəyyən edildikdə, ümumi qaydaya görə, hesablaşma rublla aparılmalıdır.

Həm AR ƏM-də, həm də RF ƏM-də “əmək haqqının müəyyən olunması forması və ödənilməsi” anlayışının tərifı də mövcud deyildir və hər iki ölkənin əmək qanunvericiliyinin boşluğu kimi qiymətləndirilə bilər. Hesab edirik ki, əmək haqqının ödənilməsi formaları dedikdə, əmək haqqının pul və ya naturada əksini tapmasını başa düşmək lazımdır. Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyinə görə, bu zaman əmək haqqının

müəyyən edilməsi rublla və (və ya) xarici valyuta ilə pul formasında həyata keçirilə bilər. Rusiya Federasiyasının beynəlxalq müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək haqqının ödənilməsi rublla həyata keçirilməlidir.

Əmək haqqı formalarından onun ödənilməsi üsullarını, yəni onun ödənilməsi üsullarını, yəni ödənilmə qaydasını fərqləndirmək zəruridir. O, nağd və ya nağdsız xarakter daşıya bilər.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2026. – 400 s.
2. Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. – Bakı: Azərnəşr, – 1972. – 166 s.
3. БӨТ-in “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. – Bakı: [n.y], – 1996, – s. 197-205
4. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1918 года / СУ РСФСР, – 1918, № 87, – 88, – ст. 905
5. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1922 года / СУ РСФСР, – 1922, № 70, – ст. 903
6. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1971 года / Ведомости Верховного Совета РСФСР, – 1971, № 50, – ст. 1007
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред.Ю.И.Коршунова, М.И.Кучма. – М.: Экзамен, – 2005. – 672 с.
8. Конвенция МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» / Конвенции и рекомендации МОТ. В 2 – х т. Т. II (1957–1990 гг.). – Женева: Международное бюро труда, – 1991. – с. 1321–1329
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Кнорус, – 2006. – 978 с.
10. Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. – М.: Юрист, – 2003. – 560 с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, – 2026. – 320 с.
12. Хартия социальных прав и гарантии граждан независимых государств от 29 октября 1994 г./ СПС “Консультант- плюс”.

Пашали Шахрияр Фанк оглу,

очный докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета

ОГРАНИЧЕНИЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В НАТУРЕ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕЗЮМЕ

В статье исследуются вопросы ограничения выплаты заработной платы в натуре в соответствии с трудовым законодательством Азербайджанской Республики и Российской Федерации. Отмечается, что, несмотря на предусмотренные законодательством обеих стран денежную и натуральную (неденежную) формы выплаты заработной платы, часть 3 статьи 131 ТК РФ нуждается в приведении в соответствие с требованиями Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.). Поскольку требования к натуральной форме выплаты заработной платы, предусмотренные Конвенцией МОТ № 95 «Об охране заработной платы», не нашли отражения в ТК РФ, данное обстоятельство следует рассматривать как пробел в трудовом законодательстве Российской Федерации.

В отличие от статьи 131 ТК РФ, часть 3 статьи 174 ТК АР считается более совершенной.

В результате проведенного сравнительно-правового анализа также было установлено, что в трудовых кодексах обеих стран отсутствует определение понятия «форма определения и выплаты заработной платы», и этот пробел обязательно должен быть восполнен.

Pashali Shahriyar Faig,

Full-time PhD student, Department of Labor and Environmental Law,
Faculty of Law, Baku State University

**RESTRICTIONS ON THE PAYMENT OF WAGES IN KIND UNDER THE LEGISLATION
OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN AND THE RUSSIAN FEDERATION**

SUMMARY

The article examines the restrictions on paying wages in kind under the labor legislation of the Republic of Azerbaijan and the Russian Federation. It demonstrates that, although the legislation of both countries provides for both monetary and non-monetary (in-kind) forms of wage payment, Article 131, Part 3 of the Labor Code of the Russian Federation requires alignment with the requirements of the ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95). This is because the specific requirements regarding wage payments in kind are not adequately reflected in the Labor Code of the Russian Federation. This is identified as a legislative gap, and concrete proposals are put forward to address it.

In contrast to Article 131 of the Labor Code of the Russian Federation, Article 174, Part 3 of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan is considered to be more comprehensive and advanced.

Comparative legal analysis further reveals that neither country's Labor Code contains a definition for the concept of the "form of wage determination and payment," and this legislative gap must be addressed.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 21.07.2026

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 27.07.2026

Çapa qəbul olunma tarixi: 28.07.2026