Paşalı Şəhriyar Faiq oğlu,
Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının əyani doktorantı
E-mail: sehriyarpasa@gmail.com
Ünvan: Bakı, Akademik, 33 Zahid Xəlilov küçəsi

UOT: 349.2
DOI: https://doi.org/10.30546/2218-9130.008.382.2026.1123

AZƏRBAYCAN RESPUBLIKASININ VƏ RUSİYA FEDERASİYASININ QANUNVERİCİLİYİNƏ GÖRƏ ƏMƏK HAQQININ VERİLMƏ YERİ HAQQINDA MƏSƏLƏYƏ DAİR

Açar sözlər: *əmək, əmək haqqı, əmək haqqı hüququ, işçi, işəgötürən, əmək haqqının verilmə yeri.*

Ключевые слова: *труд, заработная плата, право на заработную плату, работник, работодатель, место выплаты заработной платы.*

Keywords: *labor, wages, right to wages, employee, employer, place of wage payment.*

Giriş

Əmək haqqının verilmə yeri məsələsinin tədqiqinə keçməmişdən öncə əmək haqqının anlayışını verməyi məqsədəmüvafiq hesab edirik. Nə Azərbaycan SSR-in 1971-ci il 10 dekabr tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq Azərb. SSR ƏQM), nə də RSFSR-in 1971-ci il 9 dekabr tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq RSFSR ƏQM) əmək haqqı anlayışının leqal tərifi verilməmişdir. Bu boşluq Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 1 fevral tarixli Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM) və Rusiya Federasiyasının 2001-ci il 30 dekabr tarixli Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra RF ƏM) qəbulu ilə tamamilə aradan qaldırıldı. AR ƏM-in 154-cü maddəsinin 1-ci hissəsində ilk dəfə olaraq əmək haqqına aşağıdakı kimi tərif verilmişdir: "Əmək haqqı - müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasının yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur" [1, s.152].

RF ƏM-in "Əsas anlayışlar və tərif lər" adlanan 129-cu maddəsinin 1-ci hissəsində isə əmək haqqı aşağıdakı kimi müəyyən olunur: "Əmək haqqı (işçinin əməyinin ödənilməsi) işçinin ixtisasından, yerinə yetirdiyi işin mürəkkəbliyindən, kəmiyyətindən, keyfiyyətindən və şərtlərindən asılı olaraq əməyinə görə haqdır, həmçinin kompensasiya ödəmələri (kompensasiya xarakterli əlavələr və üstəliklər), o cümlədən xüsusi iqlim şəraitində normal iş şəraitindən kənara çıxan şəraitdə və radioaktiv çirklənməyə məruz qalmış ərazilərdə işləməyə görə digər kompensasiya xarakterli və stimullaşdırıcı (stimullaşdırıcı xarakterli əlavələr və üstəliklər, mükafatlar və digər həvəsləndirici ödənişlər) ödəmələrdir [12, s.89].

Əsas hissə

Azərbaycan Respublikası özünün əmək qanunvericiliyi tarixində iki dəfə (1971 və 1999-cu illərdə) məcəlləşdirilmiş akt, Rusiya Federasiyası isə dörd dəfə (1918, 1922, 1971 və 2001-ci illərdə) Əmək Məcəllələri qəbul etmişdir [1; 3; 6; 7; 8; 12]. RSFSR-in 1918-ci il və 1922-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsinə görə əmək haqqının verilmə yeri işin görüldüyü yerə işarə edilməklə dəqiq müəyyən edilirdi, lakin hər iki ƏQM bu anlayışın leqal tərifini vermirdi.

RSFRS-in 1918-ci il ƏQM-nin 66-cı maddəsinə əsasən öz əməyini bir neçə yerdə tətbiq edən şəxslər, haqqı hansı iş yerində almaq istədiklərini bildirməli idilər. Həmin Məcəllənin tələblərinə görə işçi haqqı yalnız bir yerdə almalı idi, digər yerlərdə isə iş ödənişsiz (yəni əvəzi ödənilmədən) həyata keçirilirdi. Həmin Məcəllənin 65-ci maddəsinə uyğun olaraq əməyə görə haqqın eyni və ya müxtəlif yerlərdə verilməsindən asılı olmayaraq hər hansı bir əlavə haqqın verilməsinə qətiyyən yol verilmirdi [6].

RSFSR-in 1971-ci il ƏQM-in 97-ci maddəsinə əsasən, işçilərə əmək haqqı, bir qayda olaraq, onların işi yerinə yetirildikləri yerdə ödənilirdi [8, s.1007]. Lakin Azərb. SSR-nin 1971-ci il ƏQM-də analoji norma mövcud deyildi. Hər iki ölkənin əmək qanunvericiliyində "işin yerinə yetirildiyi yer" anlayışlarının tərifi belə yox idi, yəni verilmirdi. Məlum olduğu kimi, nəzəriyyədə və praktikada "iş yeri" və "işçi yeri" anlayışlarından istifadə olunurdu. İş yeri dedikdə, işçinin əmək müqaviləsi bağladığı konkret, müəssisə, idarə və təşkilat başa düşülürdü. İşçi yeri dedikdə isə işçinin öz əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün təchiz olunmuş istehsalat sahəsi anlaşılırdı.

1971-ci il ƏQM-ni təhlil edən S.S.Karinski və E.B.Fradkin qeyd olunan təminatın əhəmiyyətini qeyd edirdilər. Onlar bu təminatı əmək haqqının vaxtında ödənilməsi ilə əlaqələndirərək göstərirdilər ki, əmək haqqının ödənilməsi prosesi işçilərin iş və şəxsi vaxt itkisini minimuma endirərək onlar üçün minimum rahatlığı təmin edəcək şəkildə qurulmalıdır. Bununla yanaşı işin yerinə yetirildiyi yerdə ödənilməsi haqqında qayda, onların fikrincə, yerli şərait nəzərə alınmaqla əməyin ödənilməsinin dəqiq qaydasını müəyyən edən kollektiv müqavilədə konkretləşdirilə bilər. Onlar hesab edirdilər ki, işəgötürən işçinin xidməti tapşırığı (məsələn, ezamiyyətlər) yerinə yetirdiyi zamanda əmək haqqının vaxtında ödənilməsini təmin etməli, bu zaman köçürülmə ilə bağlı müvafiq xərclər işəgötürənin üzlərinə qoyulmalıdır [9, s.104].

RF ƏM-də qeyd olunan məsələ ilə bağlı müəyyən yenilik tətbiq edilmişdir. Belə ki, əmək haqqının işçiyə, bir qayda olaraq, işin yerinə yetirildiyi yerdə ödənilməsi barədə ənənəvi qaydanı qoruyub saxlamaqla yanaşı, kollektiv və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən şərtlər daxilində əmək haqqının işçinin bank hesabına köçürülməsi imkanı da əlavə etmiş olur. Bundan əlavə, RF ƏM-nin 136-cı maddəsində əmək haqqının qeyri-pul formasında ödənilmə yerinin müəyyənləşdirilməsi imkanı da göstərilir ki, bu da kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmalıdır. Eyni zamanda nə RF ƏM-i, nə də əvvəlki ƏQM-i əmək haqqının ödənilmə yerinin iş yeri və yaxud bilavasitə işçi yeri ilə bağlı olub-olmaması barədə heç nə demir. Sovet əmək hüququ nəzəriyyəsində "iş yeri" dedikdə obyektiv mövcud olan müəssisə, idarə və təşkilat başa düşülürdü.

Hal-hazırda qüvvədə olan RF ƏM-nin 57-ci maddəsi isə iş yerini yalnız konkret işəgötürənlə deyil, həm də təşkilatın struktur bölməsi ilə əlaqələndirir. RF ƏM-in 209-cu maddəsində "işçi yerinin" aşağıdakı məzmunda tərifi verilmişdir: "İşçi yeri – işçinin işlə bağlı olmalı olduğu və ya gəlməli olduğu bilavasitə və ya dolayı yolla işəgötürənin nəzarəti altında olan yerdir [1, s.166-167].

RF ƏM-dən fərqli olaraq, AR ƏM "iş yeri" və "işçi yeri" anlayışlarını fərqləndirmir. AR ƏM-də yalnız "iş yeri" anlayışından istifadə olunur və Məcəllənin 3-cü maddəsinin 8-ci hissəsində onun mahiyyəti açıqlanır. "İş yeri - işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yerdir" [1, s.228].

AR ƏM-nin 174-cü maddəsi əmək haqqının nağd və ya nağdsız ödənilməsi qaydasının müəyyənləşdirmişdir. Qeyd olunan maddənin 1-ci hissəsinə əsasən əməkhaqqı nağdsız verildikdə işçinin bank hesabına ödəniş alətləri vasitəsilə köçürülür. "Nağdsız hesablaşmalar haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 3.4.4-cü maddəsinə əsasən əməkhaqqı nağd ödənildiyi halda iş yerində verilir və ya işçinin istəyi ilə göndərilmə və ya köçürülmə xərci işçidən tutulmaqla müvafiq ünvana göndərilir və ya bank hesabına köçürülür [1, s.161].

Aparılmış təhlillər bir daha təsdiq edir ki, respublikamızda işçilərə əmək haqqı, bir qayda olaraq, nağdsız qaydada müvafiq banklar tərəfindən verilən plastik bank kartları vasitəsi ilə ödənilir.

N.M.Salikova qeyd edir ki, RF ƏM-in 136-cı maddəsinin 4-cü hissəsində yer alan "işin yerinə yetirildiyi yer" terminini hərfi mənada başa düşmək olmaz. Çünki bəzi hallarda işçilərin bəzi kateqoriyaları (məsələn, şaxtaçılar) üçün bu yer hesablaşmaların aparılması üçün məqbul olmaya bilər. Bu halda, bir qayda olaraq, əmək haqqının verilmə yeri işəgötürənin kassasındakı "pəncərə" olacaqdır [11, s.215].

Ü.A.Əkbərli qeyd edir ki, əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir. Bu təminat ərazi baxımından müxtəlif yerlərdə fəaliyyət göstərən müəssisələrin, struktur bölmələrin işçiləri üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. İşin icra olunduğu yerdə əmək haqqının verilməsini təmin etmək vəzifəsi işəgötürənin üzərinə düşür [5, s.748].

Anoloji fikirlər Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin Kommentariyasının müəllifləri tərəfindən də söylənilmişdir [2, s.889].

Bizim fikrimizcə, RF ƏM-in 136-cı maddəsində təsbit edilmiş "işin yerinə yetirildiyi yer" anlayışı iş yeri və ya bilavasitə işçi yeri ilə əlaqələndirilə bilər. Hesab edirik ki, RF ƏM-i səviyyəsində əmək haqqının verilmə yeri anlayışını müəyyən etmək lazımdır. Sonuncu həm əmək şəraiti və xarakteri, həm də dövlətin yüksək sosial və hüquqi müdafiəyə ehtiyacı olan şəxslərə göstərdiyi xüsusi qayğı ilə izah edilə bilər (RF ƏM-in 3-cü maddəsi).

Hesab edirik ki, əmək haqqının verilmə yerini müəyyən edərkən, nağd formada əmək haqqının ödənilməsi ilə bağlı müvafiq qaydaları özündə ehtiva edən beynəlxalq-hüquqi aktların müddəaları nəzərə alınmalıdır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiyasının (1949-cu il) 13-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən əmək haqqının ödənilməsi, əgər milli qanunvericilik, kollektiv müqavilə və ya arbitaj qərarı ilə başqa hal nəzərdə tutulmursa və ya əgər əməkçilərə məlum olan digər qaydalar daha məqsədəuyğun hesab edilmirsə, yalnız iş günləri və iş yerinin özündə və ya onun yaxınlığında icra edilir [4, s.201]. Həmin Konvensiyanın 13-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə görə əmək haqqının içki satılan yerlərdə və ya digər bu kimi müəssisələrdə, eləcə də sui-istifadə hallarının qarşısını almaq zəruri olduqda, pərakəndə ticarət mağazalarında və əyləncə yerlərində ödənilməsi qadağandır (həmin müəssisələrdə işləyən şəxslərin əmək haqqı alması halları istisna olmaqla) [4, s.201]. BƏT-in "Sosial siyasətin əsas məqsədləri və normaları haqqında" 117 nömrəli konvensiyası (1962-ci il) da analoji qadağanı ehtiva edir [10, s.1321].

Qeyd etmək lazımdır ki, RF ƏM-in 130-cu maddəsinə əsasən qeyd olunan təminat məzmununa görə dövlət təminatı deyildir.

Beləliklə, qanunverici RF ƏM-in 136-cı maddəsində hüquqi tənzimləmənin müqavilə səviyyəsində bu təminat müəyyən edilərkən nəzərə alınmalı olan minumum tələbləri müəyyənləşdirmir.

Bəhs olunan təminatın hüquqi tənzimlənməsinin müqavilə səviyyəsi RF ƏM-ə görə müstəsna olaraq kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Bununla yanaşı, sosial tərəfdaşlığın digər səviyyələrində də qeyd olunan təminatın müəyyən olunması istisna edilmir. Lakin, etiraf etmək lazımdır ki, yerli şərait nəzərə alınmadıqda, sonuncu normaların effektivliyi çox aşağı olur, yəni az əhəmiyyətlidir.

Nəticə

Aparılmış təhlillər göstərir ki, həm Azərbaycan, həm də Rusiya qanunvericiliyində əmək haqqının verilmə yeri məsələsi təkamül yolu keçmişdir. Hesab edirik ki, əmək haqqının verilmə yerini müəyyən edərkən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiyasının müddəaları (maddə 13) əsas götürülməlidir [3, s. 201]. Təklif edirik ki, hər iki ölkənin Əmək Məcəllələrində "əmək haqqının verilmə yeri" anlayışının dəqiq hüquqi tərifi təsbit edilsin. Bu, həm işçilərin sosial müdafiəsini gücləndirər, həm də işəgötürənlərin öhdəliklərini konkretləşdirər.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2026. - 400 s.

2. 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.

3. Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. - Bakı:Azərnəşr, - 1972, - 166 s.

4. BƏT-in "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. - Bakı, - 1996, - s.197-205.

5. Əkbərli Ü.A.Əmək hüququ.Mühazirə mətnləri:Dərs vəsaiti. - Bakı:Hüquq Yayın Evi,- 2021. - 964 s.

6. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1918 года / СУ РСФСР, - 1918, - № 87–88, ст. 905

7. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1922 года / СУ РСФСР, - 1922, - № 70, ст. 903

8. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1971 года / Ведомости Верховного Совета РСФСР, - 1971, - № 50, ст. 1007

9. Каринский С.С., Фрадкин Е.Б. Законодательство об охране заработной платы. - М:.Юрид. лит., - 1976, - 104 с.

10. 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

11. Саликова Н.М.Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: Монография. Екатеринбург:УрГЮА, - 2003, - 364с.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М:. Проспект, - 2026, - 320 s.

Пашалы Шахрияр Фаиг оглу,
докторант очной формы обучения кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета.

К ВОПРОСУ О МЕСТЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕЗЮМЕ

В статье проводится сравнительно-правовой анализ законодательства Азербайджанской Республики (АР) и Российской Федерации (РФ), регулирующего вопросы, связанные с местом выплаты заработной платы.

Отмечается, что статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации сохраняет традиционный подход, согласно которому заработная плата, как правило, выплачивается работнику по месту выполнения им работы. Вместе с тем указанная норма предусматривает возможность перечисления заработной платы в кредитную организацию, указанную работником, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Кроме того, законодательство Российской Федерации допускает выплату заработной платы в неденежной форме, при этом место и сроки такой выплаты определяются коллективным договором или трудовым договором.

В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, статья 174 Трудового кодекса Азербайджанской Республики предусматривает дифференцированный порядок выплаты заработной платы в зависимости от формы расчёта. При безналичной выплате заработная плата перечисляется на банковский счёт работника с использованием платёжных инструментов. При выплате заработной платы в наличной форме расчёт производится по месту работы. Вместе с тем по желанию работника заработная плата может быть направлена по указанному им адресу либо перечислена на его банковский счёт, при этом расходы, связанные с такой пересылкой или переводом, удерживаются из заработной платы работника.

По мнению автора, в целях обеспечения терминологической определённости и единообразия правового регулирования представляется целесообразным нормативно закрепить понятие «место выплаты заработной платы» в трудовых кодексах обеих стран.

Pashali Shahriyar Faig,
Full-time Phd student, Department of Labor and Environmental Law,
Faculty of Law, Baku State University

ON THE ISSUE OF THE PLACE OF PAYMENT OF WAGES UNDER THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN AND THE RUSSIAN FEDERATION

SUMMARY

The article provides a comparative legal analysis of the legislation of the Republic of Azerbaijan (RA) and the Russian Federation (RF) governing matters related to the place of payment of wages.

It is noted that Article 136 of the Labour Code of the Russian Federation retains the traditional approach whereby wages are, as a general rule, paid at the place where the employee performs his or her work duties. At the same time, this provision allows wages to be transferred to a credit institution designated by the employee, subject to the terms established by a collective agreement or an employment contract. In addition, the labour legislation of the Russian Federation permits the payment of wages in non-monetary form, with the place and time limits for such payment being determined by a collective agreement or an employment contract.

Unlike the Labour Code of the Russian Federation, Article 174 of the Labour Code of the Republic of Azerbaijan differentiates the procedure for the payment of wages depending on the form of payment. Where wages are paid on a cashless basis, the relevant funds are transferred to the employee's bank account through payment instruments. Where wages are paid in cash, payment is made at the workplace. At the same time, at the employee's request, wages may be sent to an address specified by the employee or transferred to his or her bank account; the costs associated with such remittance or transfer are deducted from the employee's wages.

In the author's view, in order to ensure terminological certainty and consistency in legal regulation, it would be appropriate to establish the concept of the "place of payment of wages" as a statutory concept in the labour codes of both countries.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 01.08.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 10.08. 2026