QANUN № 06 (380), 2026, s. 132-138

Axundov Ruslan Natiq oğlu,
Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının qiyabi doktorantı
E-mail.akhundovruslan09@gmail.com

UOT 349.2
DOI: https://doi.org/10.30546/2218-9130.060.2026.0163

ƏMƏK HÜQUQUNDA MÜDDƏTİN ANLAYIŞI VƏ TƏSNİFATI HAQQINDA MƏSƏLƏYƏ DAİR

Açar sözlər: *əmək, əmək münasibətləri, əmək hüququ, işçi, işəgötürən, müddət, iddia müddəti, əmək hüququnda müddət, müddətlərin təsnifatı.*

Ключевые слова: *труд, трудовые отношения, права на труд, работник, работодатель, срок, исковая давность, срок в трудовом праве, классификации сроков.*

Keywords: *labour, employment relations, labour law, employee, employer, time limit, limitation period, time limits in labour law, classification of time limits.*

Əmək hüququnda müddət anlayışını izah etməzdən öncə "vaxt" və "müddət" anlayışlarını fərqləndirmək lazımdır. Vaxt – insan iradəsindən asılı olmayan, daima irəliyə hərəkət edən obyektiv bir hadisədir. Onun öz qanunauyğunluğu ilə belə axarını hər hansı bir insan iradəsi ilə dəyişmək və məhdudlaşdırmaq mümkün deyil [1, s. 919]. S.S.Allahverdiyev yazır: "Vaxt obyektiv kateqoriyadır. Belə ki, o, obyektiv olaraq mövcuddur. Vaxtın mövcud olması bizim süurumuzdan kənarda olub, ondan asılı deyildir. Buna görə də vaxt fasiləsiz xarakterə malikdir, onu ya dayandırmaq, ya kəsmək, ya da bərpa etmək olmaz" [4, s. 919]. Müddət-vaxtın bir hissəsi, onun anlarından, dövrlərindən ibarət olan bir kəsimdir. Bu anlar, dövrlər və digər vaxt kəsimləri isə bəzən insan iradəsi ilə müəyyən edildiyindən müddəti hüquqi faktın xüsusi növü adlandırmaq olar. Belə ki, vaxt kəsimləri bəzən insan iradəsindən asılı olmayaraq baş verir [3, s. 619].

Əmək münasibətləri, eləcə də istənilən digər ictimai münasibətlər zamandan kənar mövcud ola bilməz. Müddət kateqoriyası hüququnun bütün sahələrində tətbiq edilir, lakin bununla belə, normativ hüquqi aktların heç biri bu anlayışın leqal tərifini vermir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM) də belə bir tərif yoxdur. Baxmayaraq ki, əmək hüququnda müddət kateqoriyası geniş yayılmışdır. Bu hal müxtəlif səbəblərdən irəli gəlir. Bura əmək hüququ normalarının diferensiasiyası və konkretləşdirilməsi zərurəti, subyektlərin hüquq və vəzifələri, həmçinin kifayət qədər sürətlə dəyişən sosial-iqtisadi şərait daxildir. Alimlər isə müddət anlayışını müxtəlif cür şərh edirlər. Bir qayda olaraq, müddət anlayışı haqqında məsələni onun hüquqi faktlar sistemindəki yeri ilə əlaqələndirirlər. Tədqiqatçıların əksəriyyəti müddətin müstəqil hüquqi əhəmiyyətə malik olduğunu qeyd edirlər. V.N. Skobelkin hesab edir ki, müddət hüquqi faktdır [14, s. 127]. V.D. Mordaçev və A.Z. Dolova göstərirlər ki, hüquqi nəticələr müddətin başa çatması (və ya başlanması) ilə bağlıdır və onlar müddəti hüquqi fakt-hadisə hesab edirlər

[12, s. 4]. Etiraf etmək istərdik ki, heç də bütün müəlliflər bu yanaşmanı bölüşmürlər. Məsələn, V.V.Luts hesab edir ki, müddətlər müstəqil hüquqi faktlar deyildir [9, s. 40]. P.İ.Jiqalkin müddət axarını nə hadisələrə, nə də hərəkətlərə aid olmayan hüquqi faktların xüsusi növü kimi qəbul edir. Eyni zamanda qeyd edir ki, müddət hüquqi faktdır [11, s. 6]. O, hesab edir ki, əmək hüququnda iki məqamı fərqləndirmək lazımdır: birincisi – müddətin müəyyən edilməsi və ikincisi – onun başa çatması və ya başlanması. Müddətin müəyyən edilməsi – bu, hüquqi fakt-hərəkətdir, müddətin başa çatması isə hüquqi fakt-hadisədir. O, müddət dedikdə qanunla və ya qanunun tələblərinə uyğun olaraq insanların iradəvi hərəkətləri ilə müəyyən edilən, başa çatması və ya başlanması ilə hüquq normalarının müəyyən hüquqi nəticələr bağladığı zaman kəsiyini (dövrü, anı) başa düşür [11, s. 5-6].

İ.Q.Əsgərov qeyd edir ki, insan iradəsindən asılı olmayan hadisələr də, insan iradəsinin ifadəsi olan hərəkətlər də müəyyən zaman kəsimində baş verir. Vaxtın axarından kənarda nəyisə təsəvvür etmək belə mümkün deyil. Zaman kəsimində baş verən hadisələr və hərəkətlər hüquqi fakt kimi müəyyən hallarda mülki hüquq münasibətləri yaradır. Vaxtın, o cümlədən müddətin axarı obyektiv xarakter daşıdığından hüquq elmində onu hadisə kimi qəbul etmişlər. Lakin bəzi müəlliflər vaxtın axarının obyektiv xarakterini inkar etməyərək, müddətin qanunvericiliklə, məhkəmə qərarları ilə, tərəflərin razılaşması ilə müəyyən edilməsini əsas tutaraq müddəti hüquqi faktların xüsusi növü adlandırırlar [3, s. 619].

S.A.Komkov əmək hüququnda müddət dedikdə, əmək haqqında qanunvericilikdə, lokal normativ hüquqi aktlarda, sazişlərdə və müqavilələrdə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində dövlət, işəgötürən və işçilər (onların nümayəndələri) tərəfindən istifadə olunan, subyektlərin obyektiv mövcud zamanın subyektlərarası hüquqi modelini başa düşür [6 s. 15]. L.S.Kokovanın fikrincə, bu tərif bir qədər qəliz görünür; o, bir tərəfdən əmək hüququ subyektlərinin lazımsız yerə konkretləşdirilməsi ilə, digər tərəfdən isə əmək hüququnun tənzimlənməsində dövlətin rolunun qabardılması ilə yüklənmişdir. Xüsusilə nəzərə alsaq ki, müasir mərhələdə dövlətin rolu ikilidir: bir tərəfdən dövlət əmək hüququnun müstəqil subyekti kimi çıxış edir, digər tərəfdən isə əmək hüququnun digər subyektləri üçün təminat rolunu oynayır. Yuxarıda verilmiş tərifdən bu mənalardan hansının nəzərdə tutulduğu aydın deyil. Bundan əlavə, lokal normativ aktlardan sonra sazişlərin adını çəkən müəllifin mövqeyi də tam anlaşılan deyil, çünki söhbət sosial tərəfdaşlıq münasibətlərindən gedirsə, sazişlər hüquqi aktlar olsalar da, onlar lokal normativ aktlardan daha yüksək səviyyədə bağlanır. Əgər onlar lokal normativ aktlardan sonra sadalanırsa, onda ümumiyyətlə hansı sazişlərin nəzərdə tutulduğu qeyri-müəyyən qalır [7, s. 12].

Əmək hüququnda müddət anlayışı hüququn digər sahələri ilə müqayisədə bəzi xüsusiyyətləri ilə fərqlənir, ən azından ona görə ki, əmək və onunla bilavasitə sıx əlaqədar olan münasibətlərin tənzimlənməsi əmək qanunvericiliyi və digər normativ hüquqi aktlarla, o cümlədən əmək hüququ normalarını ehtiva edən lokal normativ aktlarla həyata keçirilir. Lakin əmək hüququnda müddət – ümumi hüquqi müddətin bir növüdür, ona görə də sonuncunun (ümumi hüquqi müddətin) bütün xüsusiyyətləri ona da xas olmalıdır. Beləliklə, əmək hüququnda müddətə aşağıdakı tərifi vermək mümkündür: "Əmək hüququnda müddət – əmək qanunvericiliyi, sazişlər, lokal normativ aktlar, kollektiv və əmək müqavilələri ilə müəyyən edilən, başlanması və ya başa çatması müəyyən hüquqi nəticələrin yaranması, yaxud müəyyən hüquqi hərəkətlərin icrası ilə bağlı olan zaman kəsiyidir (dövrüdür, anıdır)".

Müddətlərin əmək hüququndakı rolunu müəyyən etmək üçün onların təsnifatını vermək lazımdır. Alimlər hüquq normalarında ifadə olunma və təsbit edilmə üsulundan asılı olaraq aşağıdakı müddətləri fərqləndirməyi təklif edirlər: imperativ, imperativ-dispozitiv və dispozitiv müddətlər [10, s. 41].

İmperativ müddətlər tərəflərin razılaşması ilə dəyişdirilməsinə yol verməyən müddətlərdir. İmperativ müddətlərdən fərqli olaraq dispozitiv müddətlər tərəflərin razılaşması (sazişi) ilə dəyişdirilə bilər. İmperativ-dispozitiv müddətlər hüquq münasibətlərinin subyektlərinə qanunvericilikdə müəyyən edilmiş müddəti azaltmaq və ya artırmaq imkanı verir. AR ƏM-də belə müddətlər əksəriyyət təşkil edir. Məsələn, tərəflər kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra onu üç gün ərzində imzalamalıdırlar (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 7-ci hissəsi) və ya yeni əmək normalarının qəbulu və tətbiqi barədə işçilərə ən azı iki ay qabaqcadan rəsmi məlumat verilməlidir (AR ƏM-nin 148-ci maddəsinin 2-ci hissəsi). Bu təsnifat olduqca aktual görünür, çünki əmək münasibətləri subyektlərinin müstəqillik dərəcəsini müəyyən etməyə imkan verir.

Üzərində dayanmaq istədiyimiz ikinci təsnifatın əsasını müddətlərin hüquq münasibətlərinin dinamikasına təsiri təşkil edir. Bu halda bütün müddətlər hüquqyaradıcı və hüquqa xitam verən müddətlərə bölünür [8, s. 565]. Belə ki, vətəndaşın ümumi əmək hüquq subyektliyi 15 yaşından yaranır (AR ƏM-in 42-ci maddəsinin 3-cü hissəsi). Əmək müqaviləsinin bağlanma tarixi ilə onun tərəflərinin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin yaranması və s. bağlıdır. Bu nümunələrdə söhbət hüquqyaradıcı müddətlərdən gedir. Hüquqa xitam verən müddətlər isə öz növbəsində kəsici müddətlərə, iddia müddətlərinə və təminat müddətlərinə bölünür [8, s. 565].

V.D. Mordaçevin fikrincə, əmək hüququnda kəsici müddətlər – obyektiv hüquqların mövcudluğunun adi, normal müddətləri deyil, icra olunmamış subyektiv hüququn xitamına səbəb olan müstəsna müddətlərdir. O, əmək hüququnda kəsici müddətlərə iki qrup müddəti aid edirdi. Birincisi, işəgötürənin səlahiyyətlərinin həcmini müəyyən edən müddətlər, xüsusən də işəgötürən tərəfindən intizam tənbehlərinin tətbiq edilməsi müddətləri. İkincisi, fəhlə və qulluqçuların səlahiyyətlərinin həcmini müəyyən edən müddətlər, xüsusən də ali və orta ixtisas təhsil müəssisələrinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil almaqla bağlı məzuniyyət müddətləri [12, s. 6-7]. Kəsici müddətlər müəyyən əmək hüquqlarının reallaşdırılmaması nəticəsində onların xitamı üçün müəyyən edilir. Belə ki, intizam tənbehi xətanın törədildiyi gündən etibarən ən geci altı ay keçdikdən sonra, müəssisənin və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftişinin aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquq-pozması ilə bağlı intizam xətalarına görə isə işçiyə həmin xətalar törədildiyi gündən iki il keçdikdən sonra tətbiq edilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir (AR ƏM-in 187-cü maddəsinin 3-cü hissəsi). Burada altıaylıq və ikiillik müddətlər işəgötürənin işçini intizam məsuliyyətinə cəlb etmək hüququnun mövcudluğunu zaman baxımından məhdudlaşdırır.

İddia müddətləri əmək qanunvericiliyi, Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR MPM), Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR MM) və Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalar Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR İXM) ilə müəyyən edilir. İddia müddəti – yurisdiksiya orqanına müraciət etmək üçün qanunla müəyyən edilmiş zaman kəsiyidir. İ.Q.Əsgərovun fikrincə, iddia müddəti digər müddətlərdən məhz onunla fərqlənir ki, bu müddət artıq pozulmuş hüququn bərpasını tələb etmək üçün müəyyən edilmişdir [3, s. 627]. Bununla bərabər, V.N. Skobelkin əmək

mübahisələri üzrə birbaşa məhkəməyə müraciət etmək üçün nəzərdə tutulmuş müddətləri iddia müddəti hesab etmirdi. O qeyd edirdi ki, iddia müddətinin başa çatması ilə borclu tərəfi səlahiyyətli subyekt üçün zəruri olan hərəkətləri icra etməyə və ya onlardan çəkinməyə məcburi qaydada vadar etmək olmaz. Əmək hüquq münasibətlərində və onlarla bağlı mübahisələrdə isə vəziyyət fərqlidir [14, s. 340-341].

Mülki-hüquqi iddia müddəti ilə bir çox ümumi cəhətlərinin olmasına baxmayaraq, əmək hüququnda iddia müddəti anlayışı öz məzmununa görə bu təzahürün müstəqil xarakterini şərtləndirən mühüm fərqləndirici əlamətlərə malikdir [15, s. 270]. Belə ki, S.V. Perederin aşağıdakı fərqləndirici əlamətləri ayırır. Birincisi, əmək qanunvericiliyi əmək mübahisələri üzrə daha qısaldılmış iddia müddətləri müəyyən edir ki, həmin müddətlərə riayət olunduqda dövlət işçinin pozulmuş əmək hüququnun məcburi qaydada bərpa olunmasına təminat verir. İkincisi, mülki hüquqdakı eyniadlı müddətlərdən fərqli olaraq, əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş iddia müddətləri istənilən orqanlara deyil, yalnız ƏMK-na və ümumi yurisdiksiyalı məhkəmələrə müraciət etmək üçün nəzərdə tutulmuşdur. Üçüncüsü, əmək qanunvericiliyi əmək mübahisələri üzrə iddia müddətlərini müəyyən etsə də, eyni zamanda RF MM-in 196-cı maddəsində təsbit olunmuş üçillik ümumi iddia müddətinin qüvvəsi barədə heç yerdə xatırlatma etmir. Dördüncüsü, RF MM-nin 197-ci maddəsinin məzmunundan irəli gəlir ki, iddia müddəti məsələlərini tənzimləyən hüquq normaları ayrı-ayrı tələb növləri üçün yalnız qanunla müəyyən edildiyi hallarda tətbiq oluna bilər. Digər hallarda isə xüsusi iddia müddətləri tətbiq edilir [15, s. 270-271].

Zəmanət müddətləri – başa çatması ilə hər hansı bir şeyə olan hüququn itirildiyi müddətlərdir. Məsələn, uşağını yedizdirmək (əmizdirmək) üçün fasilələrdən istifadə etmək hüququna yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar malikdirlər; bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin 1-ci hissəsi). Uşağın yaş yarımı tamam olduqdan sonra, əgər qadın uşağını yedizdirmək (əmizdirmək) üçün verilən fasilə hüququndan vaxtında istifadə etməmişsə, o, avtomatik olaraq bu hüququ itirir və keçmiş vaxt üçün istifadə olunmamış fasilələri tələb etmək hüququna malik olmur.

V.D.Mordaçev və P.İ.Jiqalkin müddətlərin daha bir qrupunu – hüquqdəyişdirici, yəni əmək münasibətlərinin mövcud olduğu dövrdə qüvvədə olan müddətləri ayırırlar. Onların məqsədi subyektlərin hüquq və vəzifələrini dəyişdirməkdir. AR ƏM-in 73-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən müddətli əmək müqaviləsinə müddəti bitdikdə xitam verilir. Müddətli əmək müqaviləsinin müddətinin bitməsinə azı bir həftə qalmış tərəflərdən heç biri digər tərəfi müddətin bitməsinə görə müqaviləyə xitam verilməsi barədə yazılı formada (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdar etməzsə, həmin əmək müqaviləsi əmək müqaviləsində göstərilən müddətə uzadılır və ya bu Məcəllənin 45-ci maddəsinin 5-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda müddətsiz hesab olunur [1, s. 95].

Müddətlərin təsnifatı üçün ümumi qəbul olunmuş üçüncü əsas onların məqsədli təyinatıdır. Bu meyar üzrə bütün müddətləri subyektiv hüquqların və hüquqi vəzifələrin yaranma müddətlərinə, hüquqların həyata keçirilməsi və vəzifələrin icra edilməsi müddətlərinə, həmçinin hüquqların müdafiəsi müddətlərinə bölmək olar. Bununla belə, bəzən müddət yalnız hüquq və vəzifələrin yaranma anını müəyyən edir. Məsələn, işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra

əmələ gəlir (AR ƏM-in 131-ci maddəsinin 1-ci hissəsi). Əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi müddəti – subyektin özünə məxsus hüququ şəxsən reallaşdırmaq səlahiyyətinə malik olduğu müddətdir.

İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün əmək məzuniyyəti işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilir (AR ƏM-in 131-ci maddəsinin 3-cü hissəsi).Vəzifələrin icra edilməsi müddətləri çox vaxt əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi müddətləri ilə üst-üstə düşmür. Məsələn, AR ƏM-in 83-cü maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin surəti işçinin əmək kitabçası ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir [1, s. 45]. Ona görə də qeyd olunan müddətlərin bir-birindən fərqləndirilməsi zəruri hesab olunur. Pozulmuş əmək hüquqlarının müdafiəsi müddətlərinə isə xüsusilə prosessual müddətlər aid edilir.

Müddətin qüvvəsinin şamil edildiyi hüquq münasibətlərinin dairəsinə görə ümumi və xüsusi müddətləri fərqləndirmək olar. Ümumi müddətlər əmək hüququnun bütün subyektlərinə, bütün eynitipli situasiyalara aid edilir. Ümumi müddətlərin sonuncu əlaməti əvəllər fərqləndirilmirdi, lakin hazırda o olduqca aktualdır.

Həmçinin müstəqil müddətlər yalnız qanunlarda deyil, həm də digər qanunqüvvəli aktlarda təsbit oluna bilər. Əsas odur ki, ümumi müddət bütün ölkə ərazisində tətbiq olunsun və qüvvədə olsun.

Xüsusi müddətlər ümumi qaydanı istisna təşkil edir və yalnız bilavasitə normativ aktlarda müəyyənləşdirilmiş hallarda qüvvədə olur. Xüsusi müddət mövcud olduqda ümumi müddət tətbiq olunmur.

Müddəti müəyyən edən orqandan asılı olaraq, A.Z. Dolova və S.V. Perederin müddətləri aşağıdakı kimi təsnifləşdirirlər: - qanunlarla və qanunqüvvəli aktlarla müəyyən edilən, ümumi əhəmiyyətə malik müddətlər; - işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırılmaqla müəyyən edilən müddətlər; - əmək hüquq münasibətlərinin tərəfləri tərəfindən müəyyən edilən müddətlər; - əmək mübahisələrinə baxılması müddətləri [5, s. 15]. Bütövlükdə belə təsnifat etiraz doğurmur.

Hüquq normaları və hüquq münasibətləri ilə qarşılıqlı əlaqəsi üzrə bütün müddətlər məqsədli xarakter daşıyan maddi-hüquqi müddətlərə və qeyri-maddi xarakterli müddətlərə bölünürlər [8, s. 565]. V.N.Skobelkin öz növbəsində qeyri-maddi xarakterli müddətləri təşkilatı, prosedur və prosessual müddətlərə bölür [14, s. 132]. S.V.Perederin isə bunlara eyni zamanda iddia müddətini də əlavə edir [15, s. 128]. Bu təsnifat müddətlərin gələcək diferensiyasını aparmağa imkan verir. Əgər təşkilati və prosedur müddətləri əsasən hüquq münasibətlərinin növlərinə görə fərqləndirmək mümkün olduğu halda, prosessual müddətləri müxtəlif əsaslara görə təsnifləşdirmək təklif olunur.

V.N.Tolkunovanın fikrincə, prosessual müddətləri onların təyinatlarından asılı olaraq üç müxtəlif növə ayırmaq olar: 1) bu və ya digər orqan (ƏMK, məhkəmə barışdırıcı komissiya, əmək arbitrajı) tərəfindən mübahisəyə baxılma müddəti; 2) mübahisəyə baxılması zamanı proses iştirakçılarının bu və ya digər prosessual hərəkətlərin həyata keçirilməsi üçün müddətlər (çıxışların, surətlərin verilməsi, iclas protokolun qeydlərin edilməsi müddətləri); 3)əmək mübahisələri üzrə qətnamədən şikayət vermə müddəti. Bu əsas üzrə mübahisələrin təsnifatı P.İ.Jiqalkin və S.V.Perederin tərəfindən təklif olunmuşdur.

S.A. Komkov isə İ.B. Kalininə istinad edərək əmək prosessual hüququndakı bütün prosessual müddətləri icra edilən hərəkətlərin xarakterinə görə aşağıdakı növlərə ayırır: 1) ƏMK-da və məhkəmədə baxışa hazırlıq müddətləri; 2) ƏMK-da, məhkəmədə, barışdırıcı komissiyada və əmək arbitrajında əmək mübahisəsinə baxılması

müddətləri; 3) əmək mübahisələri üzrə komissiyanın qərarından şikayət verilməsi və məhkəmə aktlarından, habelə məhkəmə icraçısının (icra məmurunun) aktlarının mübahisələndirilməsi müddətləri; 4) ƏMK-nın, məhkəmənin, barışdırıcı komissiyanın və əmək arbitrajının qərarlarının icrası müddətləri; 5) icra hərəkətlərinin təxirə salınması müddəti; 6) icraatın, o cümlədən icra icraatının dayandırılması müddətləri və s.) [6, s. 7].

Müddətlərin ünvanlandığı subyektə görə isə A.İ. Stavtseva və Q.A. Roqalyeva prosessual müddətləri iki növə ayırırlar: məhkəmə üçün qanunla müəyyən edilmiş müddətlər; işdə iştirak edən şəxslər üçün nəzərdə tutulmuş müddətlər [13, s. 10].

S.A. Komkov sözügedən müddətləri məhkəmə, əmək mübahisələri komissiyası, barışdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajı və məhkəmə icraçısı üçün qanunla müəyyən edilmiş müddətlərə, habelə işdə iştirak edən şəxslər və digər şəxslər (şahidlər, mütəxəssislər) üçün nəzərdə tutulmuş müddətlərə ayırmağı təklif edir [6, s. 8]. Belə bir təsnifat əmək mübahisələrinə baxan bütün orqanları, həmçinin həm fərdi, həm də kollektiv mübahisələri nəzərə aldığı üçün daha tam görünür.

Müddətlərin təsnifatının və onların növlərinin bu cür rəngarəngliyi əmək hüququnda müddətlərin mühüm rol oynadığından xəbər verir.

Müddətlər ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinə mütəşəkkillik gətirir, əmək hüququnun bütün subyektlərinin davranışını tənzimləyir. İddia müddətinin mövcudluğu eyni zamanda əmək hüququ subyektlərini hüquq pozuntularından çəkindirir, pozulmuş hüquqların bərpası üçün imkan yaradır.

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, – 2026. – 912 s.
3. Əsgərov İ.Q. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin Kommentariyası. I kitab. – Bakı: Qanun, – 2014. – 948 s.
4. Allahverdiyev S.S. Azərbaycan Respublikasının mülki hüquq kursu. I cild. Ümumi hissə. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2018. – 944 s.
5. Долова А.З.Сроки в договорах трудового права России и защита трудовых прав: Автореф.дис. …канд. юр.наук. – М., – 1998. – 26 с.
6. Комков С.А.Сроки в трудовом праве Российской Федерации: Монография. Иркутск: Иркут. ун-т, 2006,138с.
7. Кокова Л.С. Сроки в трудовом праве: Дис. …канд. юр.наук. – М., – 2007, – с.163
8. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федеоации, часть первая (постатейный)/Под ред. Т.Е.Абовой, А.Ю.Кабалкина. – М., 2005. – 1115 с.
9. Луць В.В.Сроки в гражданских правоотношениях //Правоведение, – 1989, № 1, – с.37-43
10. Гурвич М.А..Пересекательные сроки в советском гражданском праве. – М.: Изд-во ВЮЗИ, – 1961. – 80 с.
11. Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: Автореф. дис. …канд.юр.наук. Харьков,1974,23 с.
12. Мордачев В.Д.Сроки в советском трудовом праве: Автореф.дис. … канд.юр.наук. – Свердловск. – 1972, –18 с.
13. Ставцева А.И., Рогалева Г.А.Давностные и процессуальные сроки в трудовых спорах//Трудовое право, Москва, – 1997, № 4, – с. 5-10.
14. Скобелькин Н.Н.Трудовое процедурно-процессуальное право. – Воронеж, – 2002. – с.127(504 с.)
15. Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой ьеханизм обеспечения трудовых прав наемных работников: Монография. Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, – 2000. – с. 270.

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

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ И КЛАССИФИКАЦИИ СРОКОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

РЕЗЮМЕ

В статье впервые исследованы вопросы, связанные с понятием и классификацией сроков в трудовом праве Азербайджанской Республики. По результатам проведённого исследования сформулировано авторское легальное определение понятия срока в трудовом праве. Кроме того, в статье осуществлена классификация сроков в трудовом праве по различным критериям и раскрыто их содержание.

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

ON THE CONCEPT AND CLASSIFICATION OF TIME LIMITS IN LABOR LAW

SUMMARY

This article examines certain theoretical and practical issues concerning the exercise of the constitutional right to rest on the basis of the current labor legislation of the Republic of Azerbaijan, as well as the standards established in international legal instruments. As a result of the conducted research, it is proposed, drawing on the experience of foreign countries, to introduce into the current labor legislation the “right to disconnect.” This right is defined as the employee’s legally protected entitlement to refuse electronic communication and interaction with the employer outside the established working hours. Such a right would serve as a guarantee of the effective exercise of the constitutional right to rest.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 15.06.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 22.06.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 25.06.2026