

**Azərbaycan Respublikası
Daxili İşlər Nazirliyi
Polis Akademiyası**

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

İSTİQAMƏTVERİCİ MÜHAZİRƏ

**Mövzu 1. Əmək hüququnun predmeti,
metodu, sistemi, prinsipləri, mənbələri və
subyektləri**

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının rəisi,
polis polkovniki, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının
dosenti, polis polkovniki, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru,
dosent
Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 15 may 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 9, 15 may 2020-ci il.

Bakı - 2020

MÖVZU 1. Əmək hüququnun predmeti, metodu, sistemi, prinsipləri, mənbələri və subyektləri

PLAN

Giriş:

1. Əmək hüququnun anlayışı, predmeti, metodu və sistemi.
2. Əmək hüququnun mənbələri və prinsipləri.
3. Əmək hüquq subyektlərinin anlayışı və təsnifatı.
4. Əmək hüququ üzrə münasibətlərin anlayışı və sistemi.

Nəticə:

Ə D Ə B İ Y Y A T:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitutsiyası. Bakı, 2019. Maddə 35.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, 2019. Maddə 1-8, 9-13,21.
3. «DİO-da xidmət keçmə haqqında» Əsasnamə 29 iyul 2002-ci il. Mad. 73-80.
4. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi. Bakı, 2019. mad.46.1.
5. «Polis haqqında» Azərbaycan Respublikasının 28 oktyabr 1999-cu il tarixli Qanunu. mad. 31-33.
6. Dərslük. İ.İsmayılov, M.Rəsulov, A.Qasimov. Əmək hüququ. Bakı 1996 səh.11-46
7. A.Qasimov. «Əmək və bəzi mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri». Bakı 1994;
8. «Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çox növbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə izahat. AR.ƏƏSMN-nin 9-1 sayılı 29 iyul 2001-ci il tarixli izahat.
9. A.Qasimov. Əmək hüququ. Ümumi hissə. Dərs vəsaiti. Bakı, 2005. səh.10-82.
10. «Normativ hüquqi aktlar haqqında» Azərbaycan Respublikasının 21 dekabr 2010-cu il tarixli Qanunu.
11. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2007.
12. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2017.
13. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Adiloglu, 2007
14. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ-hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edən prof. A.M.Qasimov. Bakı: Qanun, 2006.
15. Гусов К.Н., Толкунова В.М., Трудовое право России: Учебник. М. Проспект, 2008.
16. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2005.
17. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. — М., 2005.
18. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П.Орловский. М.: Норма, 2009.
19. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права.. В 2-х томах. Т.1. М.: Проспект, 2003; Т.2. М.: Проспект, 2004

G İ R İ Ş

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən vətəndaşa verilən hüquqlardan biri də Əmək hüququdur. Orada qeyd olunur ki, «Əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır və s.»

Əmək hər bir insanın həyatının əsasını təşkil edir. Heç bir bəşər cəmiyyəti əməksiz, maddi nemətlər istehsal etmədən yaşayıb inkişaf edə bilməz. Bütün bunlarla əlaqədar əmək hüququ sahəsi inkişaf etməyə başlamışdır. Əmək hüququ işçilərin əməyinin təşkili və tətbiqi nəticəsində yaranan ictimai əmək münasibətləri, habelə onlarla bağlı olan digər ictimai münasibətləri tənzim edir. Başqa sözlə desək, müəssisələrdə, assosiyalarda, birliklərdə və təşkilatlarda işçilərin əməyinin tətbiqi sahəsində yaranmış münasibətləri, işçilərin istehsalatın idarə olunmasında və həyata keçirilməsində iştirakı sahəsində yaranmış münasibətləri, müəssisə müdiriyyəti, əmək kollektivi və həmkarlar ittifaqı arasındakı münasibətləri, habelə əmək mübahisələrinə baxılması sahəsindəki münasibətləri nizama salır.

Əmək hüququnun subyektləri qüvvədə olan qanunvericiliyə əsasən subyektiv hüquq və vəzifələrin daşıyıcısı kimi tanınan ictimai münasibətlərinin iştirakçıları (yəni, vətəndaşlar, müxtəlif mülkiyyət formalarına məxsus müəssisə, idarə və təşkilatlar) başa düşülməlidir.

Hər bir hüquq sahəsi kimi əmək hüququ öz subyektlərinin dairəsini nizama salınan münasibətlərin predmeti və metodlarına əsasən müəyyən edilir.

Ümumi hüquq nəzəriyyəsi müddəalarına riayət edərək və mülki hüquq alimlərinin öhdəliklər haqqında tədqiqatlarına əsaslanaraq təsdiq etmək olar ki, əmək hüquq münasibətləri xüsusi xassəyə malik olan öhdəlik münasibətləridir. Fikrimizcə bu ideyanın ardıcıl surətdə həyata keçirilməsi vahid mürəkkəb əmək hüquq münasibətləri konsepsiyasının işlənilməsinə kömək etmişdir. Deməli əmək hüquq münasibətləri müqavilə öhdəliklərinin xüsusi növü kimi hüquqi əlaqələrin mürəkkəbliyi ilə, yəni tərəflərin hüquq və vəzifələrinin qarşılıqlı sistemi ilə xarakterizə olunur.

Əmək hüquq münasibətləri sitemində xüsusi növ kimi tənzimedicilərdən adlandırılan hüquq münasibətləri kateqoriyasına aiddir, yəni subyektlərin hüquqauyğun hərəkətlərindən əmələ gələn hüquq münasibətləridir. Hüquqşünas alimlərdən R.O.Xalfinanın fikrincə hüquq münasibətlərinin bu növünü dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş qadağanın pozulması ilə əlaqədar əmələ gələn başqa növ hüquq münasibətlərindən fərqləndirmək lazımdır. Birinci halda söhbət öhdəliklərin məzmununa uyğun gələn və ya məlum həddə ondan uzaqlaşma bilən hüquqa uyğun davranışdan gedirsə, ikinci halda isə qanunla mühakimə olunan və müvafiq cəzaya səbəb olan davranışdan gedir.

Sual 1. Əmək hüququnun anlayışı, predmeti, metodu və sistemi.

Hər bir cəmiyyətin maddi əsası insanların əmək fəaliyyəti ilə əlaqədardır. Əmək insanların yaşaması üçün əbədi təbii şərtidir. Gündəlik həyatda istifadə etdiyimiz hər bir sadə əşyadan mürəkkəb alətdək hər bir şey bir çox insan nəslinin məqsədyönlü fəaliyyətinin nəticəsidir.

İstehsalat iştirakçıları arasında yaranan münasibətlər hüquqla tənzim edilir. Əmək hüququ normaları əmək prosesinin özünü deyil, insanların əmək fəaliyyəti prosesində yaranan münasibətləri tənzim edir.

Hüquq və dövlət nəzəriyyəsi kursundan bizə məlumdur ki, hüququn sahələrə və institutlara ayrılması üçün iki başlıca meyar vardır – hüquqi nizamasalmanın metodu və predmeti. Bu iki meyar hüquq sisteminin sahələrə bölünməsi üçün əsasdır. «Hüquq sahəsinin predmeti» dedikdə onun öyrəndiyi ictimai münasibətlərin dairəsi başa düşülür. «Hüquq tənzimləmənin metodu» dedikdə isə həmin hüquq sahəsinin tənzim etdiyi ictimai münasibətlərə təsir üsulları başa düşülür. Hüquq sahələrində yuxarıda göstərilən meyarlara əsasən bir-birindən fərqlənir.

Əmək hüququnun predmetini əmək münasibətləri təşkil edir. Hüququn müstəqil sahəsi kimi əmək hüququ vətəndaşların əməyə olan qabiliyyətinin realizəsi zamanı yaranan ictimai əmək münasibətlərini tənzim edir. Əməklə çoxlu və müxtəlif cinsli münasibətlər əlaqədardır. Lakin bu münasibətlərin heç də hamısı əmək hüququnun predmetinə aid deyildir. Bu münasibətlərin bəziləri hüquq normaları ilə deyil, adət və ənənə normaları ilə tənzimlənir.

Əmək hüquq normaları əməyin texnoloji prosesini deyil, yalnız onun tətbiqi üzrə sosial əlaqələri, yəni əməyin ictimai formalarını tənzim edir. Məsələn, ixtiraçının, alimin, yazıçının, səmərələşdiricinin əməyi və fərdi əmək fəaliyyətinin digər formaları əməyin ictimai kooperativindən kənarında həyata keçirildiyi üçün, hüquqi cəhətdən tənzim edilməyə məruz qalmır və əmək hüquq sahəsinə aid edilmir.

Əmək münasibətləri işçi qüvvəsinin istehsal vasitələrinə tətbiqi nəticəsində yaranan iradəvi ictimai münasibətlərdir. Bu münasibətlərin hüquqi tənziminin obyektini isə vətəndaşların canlı əməyi, onun təşkili və şərtləri təşkil edir.

Beləliklə, əmək hüququnun predmetini vətəndaşların əməyinin tətbiqi və təşkili ilə əlaqədar olaraq yaranan ictimai əmək münasibətləri və onlarla sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlər təşkil edir. Bu münasibətlər içərisində əmək münasibətləri əsasdır, başlıcadır, digər münasibətlər isə onun yaranmasını şərtləndirir və yaxud da ondan törəmə, ikinci dərəcəli münasibətlərdir. Deməli, əmək hüququnun predmetinə əmək münasibətləri ilə yanaşı, digər münasibətlərə daxildir ki, bunlar da aşağıdakılardır:

1. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri. İşəgötürənlə əmək kollektivinin mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqları komitəsi arasında əməyin idarə olunmasında iştirak üzrə yaranan ictimai münasibətlər təşkilati-idarəçilik münasibətləri kimi müəyyən edilmişdir. Bu münasibətlər əmək hüququ münasibətləri ilə ahəngdar surətdə əlaqədar və onunla şərtlənir. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri işçilər üçün əmək şəraitinin müəyyən edilməsi və tənzim olunması üzrə yararır. Bunun nəticəsi isə lokal normativ aktların qəbul olunmasından ibarətdir. Bu münasibətlərin məzmununu kollektiv əməyin təşkili və idarəçiliyi prosesində ictimai

münasibətlərin tənzimində işçilərin, yaxud onların mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqı təşkilatının iştirakından ibarətdir. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri hüququn yuxarıda qeyd olunan koolektiv subyektləri arasında əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əmək hüququ normalarının qəbulu, tətbiqi, işçilərin hüquqlarının müdafiəsi və s. üzrə yaranır.

2. İşə düzəltmə üzrə münasibətlər. İşə düzəltmə üzrə münasibətlər ənənəvi olaraq əmək hüququnun predmetinə aid edilmişdir. Burada bir-birilə qarşılıqlı surətdə əlaqəli olan üç münasibət mövcuddur:

a) işə düzəlmək üçün ərizə ilə müraciət etmiş vətəndaşla işə düzəltmə orqanı arasında;

b) işə düzəltmə orqanı ilə kadra ehtiyacı olan işə götürən (təşkilat) arasında;

c) vətəndaşla işə düzəltmə orqanı tərəfindən işə göndərilən işəgötürülən (təşkilat) arasında.

İlk iki qrup münasibət inzibati-hüquqi xarakter daşıyır, sonuncu isə daha artıq dərəcədə əmək münasibətilə bağlıdır, çünki əmək müqaviləsinin gələcək tərəfləri arasında yaranır və onun bağlanması əvvəl gəlir.

3. İşçilərin bilavasitə istesalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər. Əmək hüququnun predmetinə daxil olan bu münasibətlər əmək münasibətlərindən əvvəl gələ və yaxud onu müşayiət edə bilər. Bu münasibətlərin tərəfləri kimi işəgötürən və şagirdlik müqaviləsi bağlanmış və ya ixtisasartırmaya göndərilmiş işçi çıxış edir. Bu münasibətlər işəgötürənlə peşə (ixtisas) almaq istəyən şəxs arasında yaranır.

Hüquq ədəbiyyatlarında bu münasibətlərin üç növü fərqləndirilir:

a) şəxsin peşə hazırlığı keçməsi ilə bağlı;

b) işçinin yenidən peşə hazırlığı keçməsi ilə bağlı;

s) işçinin ixtisasının artırılması ilə bağlı yaranan münasibətlər.

Birinci növ münasibətlər işəgötürənlə işaxtaran şəxs arasında əmək fəaliyyəti prosesində təlimlə əlaqədar bağlanan şagirdlik müqaviləsi əsasında yaranır. İkinci münasibətlər isə heç də əvvəlki münasibətdən fərqlənmir, amma həmin təşkilatın işçisi ilə bağlanılır. Bu müqaviləyə əsasən, işəgötürən işçinin (şagirdin) təlimini təşkil edir, bu təlimi həyata keçirir və təlim vaxtını (təqaüd) və bu zaman istehsal olunmuş məhsulun dəyərini ödəyir. Göstərilmiş xidmətlərin əvəzində onun şagirdlik müqavisi ilə təsbit olunmuş müəyyən vaxt ərzində aldığı ixtisas, peşə üzrə işləməsinə tələb etmək hüququ vardır. Beləliklə, müqavilənin bu növü üzrə şagirdin əsas vəzifələrindən biri müəyyən ixtisas üzrə iş, yəni əmək funksiyasının yerinə yetirilməsidir. Digəri artıq həmin təşkilatın işçisi olan şəxslə bağlanır və əmək müqaviləsi hesab olunur. İşçinin ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər tərəflərin sazişi, yaxud işəgötürənin öz iradəsini ifadə etməsi nəticəsində yaranır. İxtisas dərəcəsinin müntəzəm surətdə artırılması işçinin yalnız hüququ olmayıb, həm də vəzifəsidir.

Bu hüquq münasibətinin xitamının əsası kimi təlim orqanının başa çatması çıxış edir.

4. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər. Göstərilən bu münasibətlər qoruyucu xarakterli olub bir tərəfin təqsiri üzündən digər tərəfə ziyan vurulduqda yaranır: bu münasibətlərin subyektləri (tərəfləri) işçi və

işəgötürəndir. Bu münasibətlər ziyan vurmuş hüquqazidd hərəkətlər mövcud olduqda yaranır. Belə ki, ziyanın bilavasitə kimin təqsiri üzündən vurulmasından asılı olaraq iki qrup münasibət fərqləndirilir:

- a) işçiyə vurulmuş ziyana görə işəgötürənin maddi məsuliyyəti;
- b) işəgötürənə vurulmuş ziyana görə işçinin maddi məsuliyyəti;

Bu münasibətlər vurulmuş ziyanın məbləği müəyyən olunub tam ödənildikdən sonra xitam olunur və onlar əmək hüququ münasibətlərinin çərçivələrindən kənarında mövcud ola bilməz.

5. Əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlər.

Bu münasibətlərə, nəzarət orqanları ilə işəgötürənlər arasında səlahiyyətli dövlət və ictimai orqanların nəzarət fəaliyyətini həyata keçirməsi prosesində yaranır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, bu münasibətlər texnologiyaların proseslərin işlənilib hazırlanması gedişində, maşınların, mexanizmlərin və digər avadanlığın layihələşdirilməsi, inşası (yenidən qurulması) və konstruksiyası zamanı əməyin mühafizəsi üzrə tələblərə əməl olunmasına xəbərdaredici nəzarətin həyata keçirilməsi halında əmək münasibətlərindən əvvəl gələ, əmək münasibətlərində olan şəxslərə münasibətdə qanunvericiliyə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasının yoxlanılması halında əmək münasibətlərindən sonra gələ bilər.

6. Əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər. Bu münasibətlərin hüquq ədəbiyyatında 2 növü fərqləndirilir:

- a) Fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər;
- b) Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər.

Sadalanən bu qrup münasibətlər bir tərəfdən mübahisəyə baxan orqan (orqanlar) digər tərəfdən isə mübahisənin iştirakçıları arasında yaranır. Belə ki, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fikir ayrılıqları yaranır. Bu fikir ayrılıqları Azərbaycan Respublikası ƏM ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilir. Həmçinin, əmək münasibətlərinə baxılması üzrə münasibətlər qoruyucu münasibətlərdir.

Bu münasibətlər mübahisələrə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etməsi ilə xitam olunur.

Əmək hüququnun metodu. Biz qeyd etdik ki, hər bir hüquq sahəsinin «predmeti və metodu» vardır. «Hüququn predmeti» haqqında açıqlama verildi. «Metod» dedikdə isə hüququn ictimai münasibətlərə təsir üsul və vasitələrini başa düşürük. Yəni hüququn predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərə hansı üsullarla və necə təsir göstərmək olar.

Bu və ya digər hüquq sahəsinin metodu həmin sahə ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin xarakterindən, cəmiyyətdəki sosial-iqtisadi və siyasi vəziyyətdən, müvafiq ictimai münasibətlərin iştirakçılarının hüquqi vəziyyətindən asılıdır, hüquqi tənzimləmə məqsədlərinə uyğun olaraq subyektlərin lazımi davranışını təmin edən bu vasitələrin məcmusu bu və ya başqa hüquq sahəsinin metodunu səciyyələndirir. Metodu dəyişilməz hesab etmək olmaz. O, siyasi və iqtisadi faktorlarla şərtlənir və hər bir hüquq sahəsi üçün spesifik olan aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə edilir:

- 1) hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi qaydası (hüquqi faktlar);
- 2) hüquq münasibətləri iştirakçılarının ümumi vəziyyəti (hüquq subyektliliyi);
- 3) hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsinin xarakteri (norma yaradıcılığı);
- 4) vəzifələrin icrasını təmin edən vasitələr (funksiyalar).

Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi hüquqi baxımdan Konstitusiyaya əmək hüququnun həyata keçirilməsinin xüsusi formasıdır, iqtisadi baxımdan isə işçi qüvvəsinin bölgüsüdür. Bu proseslərin hüquqi tənzimlənməsinin məqsədi təsərrüfatların işçi qüvvəsinə olan tələbatını təmin etmək, ölkənin əmək potensialından daha tam və səmərəli istifadə olunmasına yardım göstərmək, əmək qabiliyyətli hər bir adamın öz əmək qabiliyyətini tətbiq etməsi və yaşaması üçün vəsait əldə etməsi imkanını təmin etməkdir. Əmək münasibətləri tərəflərə öz münasibətlərini, onların xarakterini müəyyən etməyə imkan verən iradəvi aktdan-müqavilədən əmələ gəlir. Əmək münasibətləri müqaviləsi yaranır (mad.7.2). Əgər işçi işəgötürənin razılığı ilə işə başlamasa, lakin müqavilə bağlamasa 3 gün ərzində müqavilə tərtib edilməlidir (mad. 49.2.).

Məhz buna görə də əmək hüquq normalarının böyük bir qismi diokodispozitiv xarakter daşıyır. Lakin müəyyən məlum həddə əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində tərəflərin hüquq bərabərliyi, iqtisadi bərabərlik və sahibkarın asılı olmaması demək deyildir. İşçi üçün hüquqi təminatlar bəzi məhdudiyyətlərin müəyyən olunmasında özünü biruzə verir. Belə ki, işəgötürən birtərəfli qaydada işçinin iş yerini və əmək funksiyasını dəyişdirə bilməz, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş əsaslar olmadan işçini öz təşəbbüsü ilə işdən çıxara bilməz. İşçi isə istənilən vaxt əmək müqaviləsinin pozulmasını tələb edə bilər. Bu qaydadan istisnayı əmək müqaviləsinin müddətli xarakteri təşkil edir.

Əmək hüququnda əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin vəziyyəti əmək müqaviləsi bağlanarkən bərabərlik və əmək fəaliyyəti prosesində təcəlliyyənin uzlaşması ilə xarakterizə olunur. Burada əmək fəaliyyətinə rəhbərlik zamanı hakimiyyət əmək kollektivinə müəssisə, idarə, təşkilatın idarə edilməsindəki səlahiyyətləri və bəzi başqa funksiyalar verilmiş nümayəndələrin iştirakı ilə sanki neytirallaşdırılır.

Beləliklə, əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin qarşılıqlı münasibətləri əmək prosesində müəyyən asılılıq və təcəlliliklə bərabərliyin üzvü surətdə uzlaşması ilə səciyyələnir. Tərəflərin həm əmək hüququ, həm də ondan irəli gələn münasibətlər sahəsində hüquq və vəzifələri dövlət hakimiyyət orqanı tərəfindən qəbul edilmiş və imperativ xarakter daşıyan normativ aktlar və tərəflərin razılığı ilə müəyyən olunur. Müasir şəraitdə metoda münasibətdə müqavilə yolu ilə tənzim etməyə meyl artır. Beləliklə, əgər əvvəllər əmək hüququ metodunun mühüm hissəsini mərkəzləşdirilmiş metod təşkil edirdisə, indi lokal normaların çəkisi əhəmiyyətli dərəcədə artmışdır. Belə ki, tərəflərin razılığı ilə qəbul edilən lokal aktlarla məzuniyyət cədvəlləri təsdiq edilir ki, burada konkret işçilər üçün onun müddəti artırıla bilər.

Lokal tənzimləmənin rolunun artırılması əmək şəraitinin yerli (ərazi və sahə) xüsusiyyətlərini daha çox nəzərə almağa imkan verir. Lakin, bu mərkəzləşdirilmiş tənzimləmədən tam imtina demək deyildir. Çünki belə halda müəyyən təminatlar əhəmiyyətini itirir və işləyən vətəndaşları onların iqtisadi asılacağı şəraitində

qanundan kənar vəziyyətdə qoymuş olur. Müasir şəraitdə hakim olan xüsusi mülkiyyət münasibətlərinin tənzimlənməsinə dövlətin müdaxilə etməsini pisləyən, mərkəzləşdirilmiş qaydaları isə hüquqların məhdudlaşdırılmadığını ifadə edən fikir, bizə elə gəlir ki, yanlıştır. Həqiqətdə isə söhbət dövlət müdaxiləsindən deyil, məqsədini insan hüquqlarının ümumi bəyannaməsinin 25-ci maddəsində təsbit olunmuş insana və vətəndaşa münasibətdə öhdəliklərin icrası təşkil edən dövlət təsirindən gedir.

Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə lazımdır, lakin qanunverici tərəfindən qəbul edilən normaların xarakteri və həcmi elmin işləyib hazırladığı müəyyən konsepsiyaya əsaslanmalıdır. Dövlət tənzimi mütləq təminatları-əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası haqqında normaları təsbit etməlidir. Eyni qaydada bütün işçilər üçün xas olan iş vaxtı norması müəyyən normativ kimi sabitləşdirilmişdir. Mümkün kompensasiya qaydaları lokal aktlarda müəyyənləşdirilə bilər. Qanun işəgötürənin təşəbbüsü ilə işçinin işdən çıxarılması əsaslarının siyahısını, intizam tədbirlərinin siyahısını, həmçinin əmək vəzifələrinin icrası prosesində əmək mühafizəsi normalarının və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının pozulması nəticəsində dəymiş ziyanın ödənilməsini nəzərdə tutmalıdır. Qanunda həm də əmək mübahisələrinə baxılma qaydası da müəyyən edilməlidir.

Hüquqi təsir forması nəinki yalnız tənzimlənen münasibətlərin məzmununu, həm də onların iştirakçılarının vəziyyətini, habelə dövlətin qoruduğu mənafehlərin xarakterini əks etdirir. Bu baxımdan əmək hüququnun normaları imperativ, dispozitiv və tövsiyyə xarakterli ola bilər.

İmperativ normalar ya qadağa, ya da göstərişlər şəkilində ifadə olunur.

Dispozitiv normalar subyektlərin hərəkətlərini istədiklərinə müvafiq olaraq tənzim etmək imkanı verir. Məsələn, tərəflərin sazişi ilə sınaq müddətinin müəyyən edilməsi, əmək müqaviləsinin müddəti və s.

Tövsiyyə xarakterli normalar hərəkət tərzinin arzu olunan nümunələrin müəyyən edir və buna görə də onlar ümumi məcburi qayda qüvvəsini yalnız lokal hüquqi aktlarda və ya normativ sazişlərdə təsbit olunduqdan sonra alır.

Nəhayət, hüquq sahəsi metodunun axırncı mühüm hissə-əmək hüquq münasibəti tərəflərinin vəzifələrinin icrasının təmin edilməsi vasitələridir.

Burada hər şeydən əvvəl sahə normalarının sanksiyalarının xüsusiyyətləri nəzərdə tutulur. Digər hüquq sahələrindəki sanksiyalardan fərqli olaraq, işçinin əmək fəaliyyəti kollektivdə həyata keçirilir və s. Əmək hüquq normaları xüsusi, yalnız hüququn həmin sahəsinə xas olan sanksiyaları nəzərdə tutulur ki, bunlar da vəzifələrin yerinə yetirilmədiyi, yaxud lazımınca yerinə yetirilmədiyi və hüququn düzgün həyata keçirilmədiyi hallarda tətbiq olunur. Əmək qaydalarının pozulması ilə əlaqədar intizam, vurulmuş zərərin ödənilməsi ilə əlaqədar maddi məsuliyyət tədbirləri tətbiq olunur.

Əmək hüququnun sistemi. Hər bir hüquq sahəsi kimi əmək hüququ da öz normalar sisteminə, yəni onların müəyyən qurğularda və institutlarda elmi cəhətdən əsaslandırılmış ardıcılıqla yerləşməsinə malikdir.

Ümumiyyətlə, hüquq sistemi müxtəlif mənalarda, məsələn, hüququn tarixi tipi, hüququn daxili quruluşu mənasında işlədilir. «Sistem» yunan sözü olub «birləşmə», «hissələrdən düzəltmə» deməkdir. Hüquqa tətbiq olunduqda sistem anlayışı hüququn

daxili vəhdətdə olan ayrı-ayrı hissələrinin vahid bir tam halında birləşməsinə təmin edir. Hüququn hər bir sahəsi daxili strukturun vahidliyi və onun elementlərinin üzvi bağlılığı ilə fərqlənən hüquq normalarını və onların tənzimlədəyi münasibətlərin məzmununu bütünlüklə hüquq sisteminin tərkib hissəsi olan hüquq sahəsi sistemini təşkil edir.

Əmək hüquq sahəsinin sistemi dedikdə daxili vəhdətdə olan əmək hüquq normalarının elmi cəhətdən əsaslandırılmış institutlar üzrə təsnifi başa düşülür.

Bildiyimiz kimi bütün müstəqil hüquq sahələri kimi əmək hüququ da iki hissədən ibarətdir: ümumi və xüsusi. Ümumi hissələrdə elə müddəalar və normalar əks olunmuşdur ki, onlar ümumi xarakter daşıyır və bütün hüquq institutu, yaxud onların çoxuna eyni dərəcədə tətbiq edilir. Buraya norma-prinsiplər, norma-vəzifələr, əməyin tənziminin ümumi məsələləri və əmək hüquq subyektlərinin hüquqi statusu daxildir. Buraya əsasən də əmək hüququnun prinsiplərini, predmetini, vəzifələrini, əmək hüququ üzrə hüquq münasibətlərini müəyyən edən bölmələri aid etmək olar. İctimai münasibətlərin ayrı-ayrı novlərini nizama salan normalar əmək hüququnun xüsusi hissəsini təşkil edir. Bu vətəndaşların əməyinin tətbiqi ilə əlaqədardır. Xüsusi hissə məzmun etibararı ilə müxtəlif hüquq normalarını birləşdirir. Hüquq institutu dedikdə eynicinsli ictimai münasibətlərin ayrı-ayrı növlərini tənzim edən hüquq normalarının məcmusu başa düşülür.

İşçiləri işə qəbul etmə, başqa iş keçirmə, işdən çıxarma qaydasını tənzim edən normalar əmək hüququnun xüsusi hissəsinin əsas, aparıcı və mərkəzi institutu olan əmək müqaviləsi hüquq institutunu təşkil edir. Əmək hüququnun xüsusi hissəsini əmək mübahisələri, əmək qanunvericiliyinə nəzarət və gözyetirmə hüquq institutları tamamlayır.

Professor L.A. Sıravatskayanın fikrincə, əmək hüququnun sistemi hüquq normalarının ümumi və xüsusi hissələrə, eləcə də tənziminin predmet əlamətinə görə hüquq institutlarına bölünməsi nəzərdə tutan elmi əsaslandırılmış, təsnifatıdır. Beləliklə də, «əmək hüququnun sistemi» dedikdə - əmək hüquq normalarının qruplarda və institutlarda birləşməsi, normaların əhəmiyyətinə və onların tənzim etdiyi ictimai münasibətlərin xarakterindən asılı olaraq ardıcılıqla yerləşdirilməsidir.

Əmək hüquq elmini əmək hüququ sistemindən fərqləndirmək lazımdır. Əmək hüquq elmi əmək və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən normaları, onların təbiətini və mahiyyətini öyrənir. İctimai münasibətlərin hüquqi nizama salınmasında boşluqları aşkar edir, onları aradan qaldırmaq yollarını təklif edir. Qeyd etmək lazımdır ki, əmək hüquq elminin sistemi əmək hüququnun sistemindən olduqca genişdir. Belə ki, əmək hüquq elminin öyrəndiyi təzahürlər, iş dairəsi, təkcə əmək hüququnun ümumi və xüsusi hissəsini təşkil edən normalar əhatə etmir, habelə bu hüquq sahəsi ilə əlaqədar olan baxışları, izahatları, nəzəriyyələri, təlimləri və s. öyrənir.

Əmək hüquq elmi bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə yeni təsərrüfatçılıq formalarını və buna uyğun olaraq əməyin təşkilinin yeni formalarını tədqiq edir, müxtəlif mülkiyyət formaları əsasında əməyin tətbiqi təcrübəsini ümumiləşdirir, yeni təsərrüfatçılıq şəraitinə uyğun olaraq qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsinə dair tövsiyələr işləyib hazırlayır. Əmək hüquq elminin sistemi əmək hüququnun sistemi kimi ümumi və xüsusi hissəyə ayrılır. Ümumi hissəyə bütövlükdə götürülmüş ictimai

münasibətlərin hüquqi tənziminin öyrənilməsinə əhatə edən təzahürlər aiddir. Təzahürlərin bu qrupu əmək hüququnun predmeti, metodu və sistemi nəzəriyyəsinə, əmək hüququnun və əməyin təşkilinin əsas prinsiplərinin təhlilinə, əmək hüququnun mənbələri haqqında təlimlər həsr olunmuşdur. Əmək hüquq elminin xüsusi hissəsini əmək və onunla sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlərin məzmununun ayrı-ayrı elementlərinin öyrənilməsinə təşkil edir.

Əmək hüquq elminin sisteminin sahəsini və qanunvericiliyinin sistemi ilə eyniləşdirmək olmaz. O, özü də elmi əsaslandırılmış təsnifatdır, lakin təkcə hüquq normalarının deyil, həm də əmək və onunla sıx bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi tənzimi problemləri üzrə müvafiq elmi fikirlərin, nəticələrinin təsnifatıdır.

Beləliklə, əmək hüquq elmi əmək və onunla sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimi, bu tənzimin səmərəliliyinə nail olmaq üsulları haqqında sistemləşdirilmiş biliklərin məcmusu və müvafiq hüquq normalarının təkmilləşdirilməsi deməkdir.

Əmək hüququnun özünün sanksiyaları tətbiq etməyin və pozulmuş hüquqları müdafiə etməyin xüsusi (məhkəmədən kənar) prosessual formaları vardır. Belə ki, əmək vəzifələrini pozmağa görə intizam tənbeh tədbirləri işçiyə müəssisə rəhbəri tərəfindən tətbiq olunur. İşçinin təqsiri üzündən müəssisəyə vurulmuş maddi zərər əvəzinin tutulmasının xüsusi qaydası vardır.

Əmək hüquq metodunu təşkil edən əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinə daha çox xas olan xarakterik üsulları əmək hüquq münasibətlərinin müəyyən edilməsinin müqavilə xarakterindən, qarşılıqlı öhdəliklərin yerinə yetirilməsinin xüsusi recimindən, əmək şəraitinin mərkəzləşdirilmiş və lokal, normativ və müqavilə yolu ilə tənzimlənməsini uzlaşdırılmasında, məhkəmədən kənar qaydada sanksiyalarının tətbiq olunmasında və ona əməl edilməsinə nəzarət olunmasında iştirak etmələrindən ibarətdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin DİO əməkdaşlarına tətbiqinin xüsusiyyətləri. Bildiyiniz kimi, DİO əməkdaşlarının hüquqi statusunu «Polis haqqında» 28 oktyabr 1999-cu il tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu, DİO-da xidmət keçmənin qaydalarını və şərtlərini isə Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli 168-IIQ sayılı Qanunu ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə» tənzim edir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi isə yazılı formada bağlanan əmək müqaviləsi əsasında yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən ən mühüm aktdır. Lakin, bu o demək deyil ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra-AR ƏM) DİO əməkdaşlarına şamil edilmir. Belə ki, AR ƏM-in 5-ci maddəsi bizim dediklərimizi təsdiq edir. AR ƏM-in 5-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən qeyd olunub ki, «bu Məcəllə dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir. Bu normativ hüquqi aktlarla həmin qulluqçuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütünlüklə əhatə olunmayıbsa, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar onlara tətbiq edilir». Göstərilən normanın təhlilindən belə qənaətə gəlmək olar ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi təkcə işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində çalışan işçilərə

deyil, həmçinin dövlət qulluqçularına, prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir. Məsələn, dövlət qulluqçularının hüquqi statusu «Dövlət qulluğu haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2000-ci il 21 iyul tarixli Qanunu, prokurorluq işçilərinin hüquqi statusu «Prokurorluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 7 dekabr tarixli Qanunu, polis əməkdaşlarının hüquqi statusunu isə artıq qeyd etdiyimiz kimi «Polis haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 28 oktyabr tarixli Qanunu ilə tənzimlənir.

Yuxarıda göstərilən kateqoriyadan olan qulluqçulara, xüsusilə də DİO əməkdaşlarına Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar o halda tətbiq olunur ki, onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarda həmin qulluqçuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütünlüklə əhatə olunmamış olsun.

Beləliklə, DİO əməkdaşları üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin bəzi bölmələrini nəzərdən keçirək. İş və istirahət vaxtı əmək hüququnun əsas institutlarından biridir və yalnız Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin normaları ilə nizama salınır (ƏM-in IV və V bölməsi iş və istirahət vaxtına həsr olunub).

Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli 168-IIQ Qanununun ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə»nin (bundan sonra - Əsasnamənin) 73-cü maddəsinə müvafiq olaraq, daxili işlər orqanları əməkdaşlarına Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş tam iş vaxtı şamil edilir. Bu norma blanket xarakterli normadır. Belə ki, «...Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş tam iş vaxtı...» ifadəsi artıq onu göstərir ki, DİO əməkdaşlarına əmək qanunvericiliyi ilə, daha dəqiq desək, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 89 –cu maddəsində təsbit edilmiş tam iş vaxtı şamil edilir.

Əmək hüquq elmində iş vaxtına dair hüquqşünaslar tərəfindən müxtəlif anlayışlar verilsə də, hamı tərəfindən qəbul olunmuş aşağıdakı anlayışı göstərmək, fikrimizcə, daha məqsədamüvafiq olar: iş vaxtı – işçinin müddəti qanunla müəyyən edilən müəssisədaxili intizam qaydalarına müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin şərtlərində nəzərdə tutulmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirdiyi və işəgötürənin sərəncamında olduğu vaxtdır. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə əsasən, iş vaxtının müddətinə görə aşağıdakı növləri vardır:

1. Tam iş vaxtı;
2. Qısdılmış iş vaxtı;
3. Natamam iş vaxtı:

İş vaxtının göstərilən birinci və ikinci təsnifatı DİO əməkdaşlarına şamil olunur. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əsasnamənin 73 və 74-cü maddələrinə nəzər yetirməklə bizə aydın olar ki, DİO əməkdaşları üçün həm tam iş vaxtı, həm də qısdılmış iş vaxtı müəyyən edilir.

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, tam iş vaxtı ilə bağlı norma AR ƏM-in 89-cu maddəsində öz əksini tapıb. Bu normada tam iş vaxtının anlayışı verilmiş, müddəti göstərilmişdir. Tam iş vaxtı – müddəti Azərbaycan Respublikasının Əmək

Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır.

AR ƏM-in 89-cu maddəsinin 2-ci hissəsi gündəlik normal iş vaxtı müddətinin maksimum həddini müəyyən etmiş və onun bir iş günü ərzində 8 saatdan artıq ola bilməməsini müəyyən etmişdir. Göstərilən normaya nəzər yetirsək görürük ki, ƏM-in bu maddəsi ilə müəyyən edilən gündəlik normal iş vaxtının müddəti ali hüquqi qüvvəyə malik olan Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsində də təsbit olunub. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsi əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş gününün müəyyən olunmasını bəyan edir. Eyni zamanda, gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilmişdir. Qeyd edək ki, həftəlik normal iş vaxtının 40 saatdan artıq olmayan müddəti də maksimum normadır. Yəni, həm iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi ilə, həm də bir istirahət günü olan altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə işçilərin normal həftəlik iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq ola bilməz.

Yuxarıda göstərilənlər, bizdə ilk baxışdan belə təsəvvür yaradacaq ki, DİO əməkdaşlarının həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdır və onlar 40 saatdan artıq öz xidməti vəzifələrini yerinə yetirilməsinə cəlb oluna bilməzlər. Ona görə ki, bu barədə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində təsbit olunub. Fikrimizcə, bu heç də düşündüyümüz kimi deyil. Xatırladaq ki, Əmək Məcəlləsi o zaman DİO əməkdaşlarına şamil olunur ki, əgər onların hüquqi statusunu müəyyən edən normativ hüquqi aktlarda bu xüsusiyyətlər istisna təşkil etsin. Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamədə isə bu məsələ ilə bağlı norma təsbit olunmuşdur. Belə ki, Əsasnamənin 73 maddəsində deyilir ki, «...Zəruri hallarda, daxili işlər orqanları əməkdaşları müəyyən edilmiş iş vaxtından artıq olan müddətdə, həmçinin gecə vaxtı, istirahət və bayram günlərində xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə cəlb oluna bilər...»

AR ƏM-in 99-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, iş vaxtından artıq iş – işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasını müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır. Həmçinin, AR ƏM-in 99-cu maddəsinin 2-ci hissəsi isə işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilmələrinə yol verilə bilən halları da təsbit etmişdir.

Həmçinin, Əsasnamənin 73-cü maddəsində təsbit olunub ki, DİO əməkdaşları gecə vaxtı xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə cəlb oluna bilərlər. Əmək qanunvericiliyinə görə isə saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır. AR ƏM-in 97-ci maddəsinin 1-ci hissəsi gecə vaxtı işin görüldüyü dövrün başladığı və qurtardığı vaxt dəqiq göstərməklə, yalnız gecə iş vaxtı müddətini deyil, həm də gecə vaxtı yerinə yetirildiyi dövrü müəyyən edir. Bu halda, DİO əməkdaşlarına qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada ödənişlər verilir. Elə Əsasnamənin 73-cü maddəsi də dediklərimizi təsdiq edir. Əsasnamənin 73-cü maddəsinə əsasən, «... İş vaxtından artıq olan müddət xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə görə onlara Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənişlər verilir».

Digər bir xüsusiyyət də məzuniyyətlər ilə bağlıdır. Belə ki, «Polis haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununun 38-ci maddəsinin 9 bəndi polis əməkdaşına məzuniyyətlərin verilməsini təsbit edir. Bir qayda olaraq, Əsasnamənin 76-cı maddəsi və Azərbaycan Respublikasının DİN-in 31 dekabr 2001-ci il tarixli, 515 nömrəli əmri təsdiq edilmiş «Daxili işlər orqanları əməkdaşlarına məzuniyyətlərin verilməsi qaydaları haqqında Təlimat»ın 2-ci bəndi DİO əməkdaşları üçün əmək haqqı və digər təminatlar saxlanılmaqla aşağıdakı məzuniyyət növlərini müəyyən edir:

- hər il verilən məzuniyyət (əsas məzuniyyət);
- qısamüddətli;
- xəstəliyə görə;
- tətillə çıxmaqla əlaqədar (müdəvimlər üçün);
- Azərbaycan Respublikasının müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təhsil müəssisələrini bitirməklə əlaqədar;
- əlavə (xidmət illərinə, xüsusi şəraitdə vəzifələrin icrasına, əlahiddə xidmətə görə);

Bununla yanaşı, Əsasnamənin 77-ci maddəsi DİO əməkdaşlarının Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində təsbit olunan məzuniyyətlərin digər növlərindən istifadə edilməsi hüququnu da təsbit edir. Daha dəqiq desək, DİO əməkdaşları Əsasnamənin 77-ci maddəsində və Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirinin 31 dekabr 2001-ci il tarixli, 515 sayılı əmri ilə təsdiq edilmiş «Daxili işlər orqanları əməkdaşlarına məzuniyyətlərin verilməsi qaydaları haqqında Təlimat»da təsbit olunan məzuniyyətlərlə yanaşı Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan digər məzuniyyətlərdən də istifadə edə bilirlər.

Belə ki, «Daxili işlər orqanları əməkdaşlarına məzuniyyətlərin verilməsi qaydaları haqqında Təlimat»ın 27-ci bəndinə müvafiq olaraq, əməkdaşlara elmi-pedaqoci, yaradıcılıq fəaliyyəti, təhsil və s. məsələləri ilə bağlı, eləcə də qadınlara hamiləliyə, doğuşa və uşağa qulluğa görə verilən digər məzuniyyətlər, həmçinin daxili işlər orqanlarının fəhlə və qulluqçularının məzuniyyət məsələləri Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi və digər qanunvericilik aktları ilə tənzimlənir. Təlimatın bu bəndində göstərilən məzuniyyətin növləri Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində təsbit olunmuşdur.

Əmək müqaviləsi bağlanmış işçilərlə yanaşı, DİO əməkdaşları da AR ƏM-in 122-ci maddəsində təsbit olunmuş yaradıcılıq, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək hüququ vardır. Yaradıcılıq məzuniyyəti, əsasən iki əsasla görə verilir. Bunlardan biri müvafiq elmi dərəcə almaq üçün aspiranturada və ya doktoranturada təhsilini davam etdirən və dissertasiya işlərini tamamlamaq üçün, ikincisi isə dərslilər və dərslər vəsaiti yazmaq üçün verilir. Daha dəqiq desək, DİO-nun əməkdaşına elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü isə üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Yaradıcılıq məzuniyyəti almış DİO-nun əməkdaşı həmin məzuniyyət dövründə görmüş olduğu iş barəsində müvafiq hesabat təqdim etməlidir.

Bildiyimiz kimi, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 42-ci maddəsi hər bir vətəndaşa təhsil almaq hüququnu vermişdir. Yəni, DİO-nun əməkdaşı xidmət

aparmaqla yanaşı təhsilini davam etdirmək arzusunda olduğu halda, dövlət ona şərait yaratmaq məqsədi ilə müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında, tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək, dövlət imtahanlarına hazırlaşmaq və vermək, diplom layihələrini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün hər iş ili verilən əmək məzuniyyəti ilə yanaşı, həm də təhsil illəri ərzində hər il təhsil məzuniyyətinin verilməsini qanunvericilik yolu ilə müəyyən etmişdir.

AR ƏM-in 123-cü maddəsi ödənişli təhsil məzuniyyətlərini aşağıdakı hissələrə ayırmışdır:

- a) müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək üçün;
- b) dövlət imtahanlarını vermək üçün;
- c) diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün.

Bu maddənin 1-ci hissəsinin «a» bəndində «müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək» dedikdə, ali təhsil müəssisələrinin tələbələri, dinləyiciləri tədris-təlim prosesində – yəni ildə iki dəfədən az olmayaraq tədris sessiyaları dövründə qış və yay tədris sessiyalarında professor-müəllim heyətinə daxil olan müəllimlərin nəzəri mühazirələrini dinləməsi, seminar məşğələlərində və tədrisin digər proseslərində iştirak etməsi başa düşülür. Ali təhsil müəssisələrinin qiyabi şöbələrində təhsil alan DİO əməkdaşlarına ödənişli təhsil məzuniyyətinin verilməsi üçün təhsil müəssisələri rəhbərlərinin DİO əməkdaşının xidmət etdiyi müvafiq strukturun rəisinin adına göndərdiyi məktub əsasdır. DİO əməkdaşının təhsil məzuniyyəti heç bir halda başqa vaxta keçirilə bilməz və təhsil müəssisəsinin müəyyən etdiyi vaxtda verilməlidir.

AR-nın Əmək Məcəlləsində təsbit olunan məzuniyyətin digər növü hamiləliyə və doğuşa görə verilən məzuniyyətlərdir. Belə ki, DİO-da xidmət edən bütün qadınlar heç bir istisna olmadan hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət növündən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

DİO-da xidmət edən qadınlar hamiləliyə və doğuşa görə verilən məzuniyyətlər Azərbaycan Respublikasının ƏM-in 125 – ci maddəsi ilə nizama salınır. Belə ki, hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda və yaxudda iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim müddətində verilir.

DİO-da xidmət edən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət tibb müəssisələri tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada təqdim edilmiş xəstəlik və rəqəllərinə əsasən verilir.

DİO-da xidmət edən qadınlara hamiləlik və doğuşla əlaqədar müavinət verilməklə yanaşı uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət də ödənilir. Belə ki, DİO-da rəhbər tutulması üçün Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirinin 7 mart 2007-ci il tarixli, 130 nömrəli əmri ilə elan edilmiş «Əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi ilə bağlı əlavə tədbirlər haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 22 yanvar 2007-ci il tarixli 514 nömrəli Fərmanınının 1.7-ci bəndinə əsasən, uşağın anadan olmasına görə müavinət 35 manat həcmində müəyyən edilmişdir.

Uşağa bilavasitə qulluq etməklə əlaqədar DİO əməkdaşlarının qismən ödənişli sosial məzuniyyətdən istifadə etmək hüququ vardır. Nəyə görə DİO-da xidmət edən qadınlar deyil, məhz DİO əməkdaşları ifadəsi işlənir? Ona görə ki, Azərbaycan Respublikasının ƏM-in 127-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən qeyd olunur ki, «uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər». Maddənin məzmunundan görünür ki, uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli sosial məzuniyyət uşağın doğma anası və atasına verilir.

Uşağına bilavasitə qulluq edən, DİO-da xidmət aparan qadın (ana) qismən ödənişli sosial məzuniyyət alaraq bu məzuniyyətdən uşağın üç yaşı tamam olanadək tam və ya hissə-hissə istifadə edə bilər. Əgər uşaq məktəbəqədər uşaq müəssisələrində (körpələr evində, uşaq bağçasında) yerləşdirilmişdirsə, uşağın valideynin uşağa qulluq etmək üçün qismən ödənişli sosial məzuniyyət verilmir və müavinət ödənilmir.

Bütün bu göstərilənlər bir daha onu sübut edir ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına, xüsusilə də DİO əməkdaşlarına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir.

Sual 2. Əmək hüququnun prinsipləri və mənbələri.

«Əmək hüququnun mənbələri» anlayışı bir çox əsrlərdən bəri mövcuddur. Bir çox əsrlərdir ki, bütün ölkələrin hüquqşünasları onu şərh və tətbiq edirlər.

Hüquq nəzəriyyəsində «hüququn mənbəyi» anlayışı müxtəlif cür şərh olunur. Məsələn, hələ 1909-cu ildə N.M.Korkunov bu anlayışı davranış qaydasının – hüquq normasının obyektləşdirildiyi forma kimi müəyyən etmişdir. Bu zaman o, qəti surətdə inkar edirdi ki, «hüquq qanunla», yəni dövlət hakimiyyəti tərəfindən «yaradılır».

S.S.Alekseyev, əksinə, bu formanın özünü dövlətin hüquqyaradıcı fəaliyyətinin nəticəsi kimi xarakterizə edir. O yazır: «Sənədli şəkildə obyektiv olan hüquqyaradıcılığı aktı müvafiq normaların mənbəyi və eyni zamanda onlar hüquqi rəsmi varlıq, mövcudluq forması qismində çıxış edir».

N.Q.Aleksandrov hüquq mənbəyini dövlətin sosial normaların təsbiti üzrə fəaliyyət növü kimi müəyyən etmişdir. O, hüququn mənbələrini əmək qanunvericiliyi ilə, əmək haqqında normativ aktlarla eyniləşdirmişdir. Sonralar bu mövqə sovet əmək hüququ nəzəriyyəsində üstünlük qazanmışdır.

Dövlət hüquq sahəsində müasir nəzəriyyəçilər, məsələn, V.M. Korelski və V.D.Peravalov hesab edirlər ki, «mənbə» terminin hamı tərəfindən qəbul olunmuş mənasından çıxış etdikdə hüquq sahəsində bu ad altında hüquq yaradan qüvvə başa düşülməlidir. Belə qüvvə qismində, ilk növbədə, cəmiyyətin tələbatlarına, ictimai münasibətlərin inkişafına reaksiya verən və müvafiq hüquqi qərarlar qəbul edən dövlət çıxış edir.

Deməli adları çəkilən alimlər hüququn mənbəyi dedikdə dövlət iradəsinin ifadə formasını, dövlətin hüquqi qərarının təsbit olunduğu formanı qəbul edirlər.

«Formanın köməyi ilə hüquq özünün ayrılmaz əlamətlərini kəsb edir: ümumməcburilik, ümumməqbulolunanlıq və s. Mənbənin bu anlayışı hüquq normalarının birləşdiyi məcmu mənasını daşıyır»¹.

Ümumi hüquq nəzəriyyəsinin sahəsində bəzi alimlər göstərirlər ki, hüquq mənbəyinin müasir şərhində çoxlu aydın olmayan məqamlar mövcuddur. Məsələn, belə bir sualın dəqiq cavabı yoxdur: hüquq mənbəyi hüquq normalarının, yoxsa subyektiv hüquq və vəzifələrin mənbəyidir?

Bizim fikrimizcə, bu sual barədə S.S.Alekseyevin fikri daha müəyyəndir, o, hesab edir ki, hüququn mənbəyi hüquq normalarının mənbəyidir.

Hüququn bütün mənbələri ənənəvi olaraq iki qrupa təsnifləşdirilir:

1) normativ-hüquqi aktlar (qanunlar, fərmanlar, qərarlar, təlimatlar, əsasnamələr və s.);

2) normativ xarakterli digər hüquq mənbələri (hüquqi adətlər, məhkəmə precedentləri və qərarları).

Normativ-hüquqi aktlar Azərbaycan Respublikasının hüququnun əsas mənbəyidir. Digər hüquq mənbələri ilə müqayisədə normativ hüquq aktı hüququn mənbəyi kimi ümumi üstünlüklərə malikdir: dəqiq müəyyən (hüquqyaradıcı) orqanlardan və dəqiq müəyyən səlahiyyətlərə malik şəxslərdən irəli gəlir; müəyyən olunmuş formaya və rekvizitlərə, qüvvəyə minmə qaydasını və fəaliyyət sahəsinə malikdir; sosial tələbatlardan asılı olaraq dəyişdirilə bilər.

Normativ-hüquqi aktlara bir sıra xüsusiyyətlər xasdır:

- birincisi, onlar dövləti xarakterə malikdir. Dövlət orqanlara, təşkilatlara, vəzifəli şəxslərə normativ-hüquqi akt hazırlamaq və qəbul etmək hüququ, yəni yaradıcı səlahiyyət verir. Dövlət onların icrasından yayınan şəxslərə məcburetme təsiri daxil olmaqla, qəbul olunmuş normativ-hüquqi aktların realizəsini təmin edir. Normativ-hüquqi aktlar ictimai təşkilatların və birliklərin normativ aktlarından (partiyaların, həmkarlar ittifaqlarının, ictimai-siyasi hərəkatların nizamnamələri) dövlət xarakterinə görə fərqlənir;

- ikincisi, normativ-hüquqi aktlar bütün subyektlər tərəfindən deyil, dövlətin xüsusi səlahiyyət verdiyi qəti müəyyən subyektlər tərəfindən müəyyən olunur. Bu zaman hüquqyaradıcı fəaliyyətin hər bir subyektə özünün səlahiyyətləri çərçivəsinə malikdir;

- üçüncüsü, göstərilən aktlar müəyyən prosedura, eləcə də məzmun və formasına verilən tələblərə riayət olunmaqla qəbul edilir;

- dördüncüsü, onlar öz fəaliyyətinin zaman, məkan və subyekt sərhədlərinə malikdir;

- beşincisi, həmişə hüquq normalarını təsbit edir. Bu aktlarda hüquq normalarının mövcudluğu onları normativ, ümumməcburi aktlara çevrir.

Normativ-hüquqi akt birləşdirici anlayışdır. O, ən müxtəlif normativ dövlət göstərişlərini əhatə edir. Ümumi hüquq nəzəriyyəsində normativ-hüquqi aktlar başlıca olaraq, üç əsas üzrə təsnifləşdirilir: hüquqi qüvvəsi; fəaliyyət sahəsi; onları qəbul edən subyektlər¹.

Hüquqi qüvvəsinə görə aşağıdakı aktlar fərqləndirilir: ali hüquqi qüvvəyə malik qanunlar və qanuni qüvvəli normativ aktlar.

«Qanun» sözü kütləvi və xüsusi ədəbiyyatlarda çox vaxt dövlətin məcburetme qüvvəsi ilə təmin olunan ümumməcburi qaydanı ifadə edir. Lakin sırf hüquqi anlamda qanun yalnız ona xas olan aşağıdakı spesifik xassələrə malik hüquqi aktdır:

- birincisi, qanun Azərbaycan Respublikasının ali qanunverici orqanın aktıdır;

- ikincisi, qanunlar xüsusi qaydada qəbul olunan və ali hüquqi qüvvəyə malik aktlardır.

Beləliklə, qanun qanunvericilik hakimiyyəti orqanının xüsusi qaydada qəbul etdiyi, ən mühüm ictimai münasibətləri tənzimləyən və ali hüquqi qüvvəyə malik normativ hüquqi aktdır.

1. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin normativ-hüquqi aktları – Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları qanunlardan sonrakı yeri tutur və Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində onların icrası məcburidir;

2. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin normativ-hüquqi aktları. Hökumət özünün Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasında təsbit olunmuş funksiyalarını realizə edərək, Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində icrası məcburi olan qərarlar qəbul edir və sərəncamlar verir.

3. Nazirliklərin və digər dövlət icra hakimiyyəti orqanlarının (idarələrin) normativ-hüquqi aktları. Onların xüsusiyyəti bundan ibarətdir ki, nazirlik və idarələr Azərbaycan Respublikası qanunları, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarları ilə nəzərdə tutulmuş hallarda və hədlər çərçivəsində qərarlar, əmrlər, təlimatlar, əsasnamələr,

qaydalar, izahatlar verə bilər. Buna görə də istənilən idarə aktının verilməsi yuxarı orqanların xüsusi göstərişinə əsaslanmalı və müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatla alınmalıdır. Nazirlik və idarə aktları çox vaxt səhəvi təyinatla malik olur.

4. Lokal (yerli) normativ aktlar. Hüquq nəzəriyyəsində lokal normativ akt müxtəlif mülkiyyət formasına və idarə təbəçiliyinə malik təşkilatlarda idarəetmə orqanlarının qəbul etdikləri və hüquq normalarını təsbit edən hüquqi sənədlər deyilir¹.

Lakin normativ aktlar təşkilatların daxili həyatını tənzimləyən göstərişlərdir (məsələn, müəssisədaxili intizam qaydaları, kollektiv müqavilə, təşkilat işçilərinin əməyinin ödənilməsi haqqında əsasnamə və s.).

Fəaliyyət sahəsinə görə ümumi hüquq nəzəriyyəsində xarici və daxili fəaliyyət normativ-hüquqi aktlar fərqləndirilir. Xarici fəaliyyət normativ-hüquqi aktlar ünvanlandığıları bütün subyektləri – təşkilatları və əmək fəaliyyətindən asılı olmayaraq şəxsləri əhatə edir. Bunlara, məsələn, Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsi aid oluna bilər.

Daxili fəaliyyət normativ-hüquqi aktlar yalnız müəyyən nazirliyin, idarənin, iqtisadiyyat sahəsinin, təşkilatın tərkibinə daxil olan, yaxud bu və ya digər ərazidə yaşayan şəxslərə şamil olunur. Buna misal kimi «Dövlət qulluğu haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununu və s. göstərmək olar.

Təşkilatların müəyyən olunmuş qaydada qəbul etdikləri və onların çərçivəsində qüvvədə olan çoxlu lokal göstərişlər də daxili fəaliyyət aktlarıdır.

Normativ-hüquqi aktlar onları qəbul edən subyektlərə görə aşağıdakı aktlara bölünür: referendum, dövlət hakimiyyəti orqanları, Azərbaycan Respublikası Prezidenti, idarəetmə orqanları, dövlət təşkilatlarının vəzifəli şəxslərinin aktları. Bu zaman bir orqanın qəbul etdiyi aktları və bir neçə dövlət orqanının birgə qəbul etdiyi aktları fərqləndirmək lazımdır.

Hüquq elminin və hüquqtəbqiçedici təcrübənin geniş istifadə etdiyi qanunvericilik anlayışı normativ hüquqi aktlarla sıx surətdə bağlıdır. Çox vaxt istisnasız olaraq bütün normativ aktlar, o cümlədən idarə aktları və yerli hakimiyyət və idarəetmə orqanlarının aktları qanunvericiliyə aid olunur.

Hüquq nəzəriyyəsində qanunvericiliyin iki: geniş və dar izahı məlumdur. Geniş mənada qanunvericiliyə həm qanunlar, həm də idarəetmə orqanlarının aktları daxil edilir. Dar mənada qanunvericiliyə müstəsna surətdə qanunlar daxil edilir.

Əmək hüququnun mənbələri içərisində ən mühüm və əsas yeri Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası tutur, Konstitusiya ən yüksək hüquqi qüvvəyə malik olub, Respublikamızın qanunvericilik sisteminin əsasıdır. Bütün başqa qanunlar və dövlət orqanlarının sair aktları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına uyğun olaraq, qəbul edilir. Konstitusiyanın 35-ci maddəsində deyilir: «Əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdiridiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır».

Konstitusiyaya görə hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətill hüququ (mad.36), istirahət hüququ (mad.37), sosial təminat hüququ (mad.38) və s. hüquqlar vardır.

Azərbaycan dövləti demokratik, hüquqi, dünyəvi, unitar respublika olmasına baxmayaraq, onun tərkibində muxtar dövlət kimi Naxçıvan Muxtar respublikası da vardır. Deməli, Naxçıvan MR-nın Konstitusiyası da Milli hüququn mərhələləri içərisində xüsusi çəkiyə malikdir.

Konstitusiyadan sonra əmək hüququnun mənbələri içərisində başlıca yeri Əmək Məcəlləsi tutur, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi 01 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş və 01 iyul 1999-cu ildən qüvvəyə minmişdir. Bu Məcəllə əvvəllər əmək qanunları Məcəlləsi adlandırılmışdır və onun qüvvəyə minməsinə qədər Azərbaycan Respublikası ərazisində 10 dekabr 1971-ci ildə qəbul olunmuş ƏQM-si qüvvədə olmuşdur. Əmək Məcəlləsi 317 maddədən, 13 bölmədən və 48 fəsildən ibarətdir.

Əmək hüququnun mənbələrini təşkil edən elə qanunlar var ki, onlar həm əmək hüququnun ümumi, həm də xüsusi hissəsinə aiddir. Buna misal Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasını və Əmək Məcəlləsini elə qanunları da vardır ki, onlar əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bilavasitə ayrı-ayrı institutlarına aiddir. Buna misal olaraq, «Əhalinin məşğulluğu haqqında» 27 iyun 1991-ci il, Azərbaycan Respublikasının qanunlarını göstərmək olar. «Müəssisələr haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1 iyul 1994-cü il tarixli qanunu kimi elə qanunlar da var ki, əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bir neçə institutlarına aiddir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları. Konstitusiyaya görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Azərbaycan dövlətini təmsil edir. Yalnız əmək münasibətlərinin tənzimi ilə əlaqədar olan fərmanları milli əmək hüququnun mənbəyini təşkil edir. Buna misal olaraq, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 06 fevral 1995-ci il tarixli «Əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi haqqında» fərmanının, habelə, «Azərbaycan Respublikasında ezamiyyət xərclərinin ödənilməsinə təkmilləşdirmək haqqında» 23 mart 1995-ci il tarixli sərəncamını və s. göstərmək olar.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamları. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 114-cü maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti icra səlahiyyətlərinin həyata keçirilməsinin təşkili məqsədi ilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetini yaradır. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Əmək hüququnun mənbəyi kimi qəbul etdiyi qərar və sərəncamlarına misal olaraq, aşağıdakıları göstərmək olar:

- «İşçilərin tibbi müayinədən hökmən keçməsinə tələb edən peşələrin, istehsalatların və müəssisələrin siyahısının və belə müayinələrin keçirilməsi qaydasının tətbiq edilməsi haqqında» 107 sayılı 5 may 1998-ci il tarixli qərar;

- «işçinin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısının təsdiq olunması haqqında» 7 sayılı 14 yanvar 2002-ci il tarixli qərarı.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin normativ aktlarının əmək hüququnun mənbəyi kimi özünə məxsus yeri vardır. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi onun səlahiyyətinə aid olan məsələlər üzrə qərarlar qəbul edir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tətbiqi haqqında müvafiq

izahatlar verir. Buna misal olaraq, «İşçinin illik məzuniyyətdə olduğu müddətdə və mövcud qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş orta-əmək haqqının saxlanıldığı başqa hallarda verilən məbləğin hesablanması» qaydasının təsdiq edilməsi barədə 1994-cü il 16 iyun tarixli 9 nömrəli «Tam olmayan iş vaxtı ilə işləyən uşaq qadınların əməyindən istifadə qaydası və şərtləri barədə» Əsasnamənin təsdiq edilməsi haqqında 1993-cü il 24 noyabr tarixli 14/2 nömrəli, «Uşaq qadınlar üçün dəyişkən iş qrafikinə tətbiqi qaydası və şərtləri barədə Əsasnamənin təsdiq edilməsi haqqında» 1993-cü il 17 dekabr tarixli 15/3 sayılı qərarlarını və s. göstərmək olar.

Azərbaycan Respublikası Nazirliklərinin, baş idarələrinin, komitələrinin normativ aktları göstərilən təşkilatların öz səlahiyyətlərinə aid olan məsələlər üzrə, xüsusən də əmək və sosial münasibətlərin tənzim edilməsi məsələləri üzrə əmr və göstərişlər verir.

Yerli icra hakimiyyəti və bələdiyyə orqanlarının normativ aktları. Bu orqanlar Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının ilə onların səlahiyyətinə aid məsələlər üzrə müvafiq qərarlar qəbul edirlər.

Azərbaycan Respublikası Ali Məclisi Plenumunun qərarları: Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun əməklə bağlı işlər üzrə qəbul etdiyi aktlar əmək hüququnun mənbəyi hesab edilə bilməz. Çünki, bu hər şeydən əvvəl, hakimiyyətin bölünməsi prinsipinə və qanunun aliliyinə tamamı ilə aiddir. Məhkəmələrin fəaliyyəti hüquq yaratmaq deyil, hüquq (norma) tətbiq etməkdən ibarətdir. Onun qəbul etdiyi akt heç bir hüquq norması yaratmağı, dəyişdirmədiyi və xitam etmədiyi üçün əmək hüququnun mənbəyi hesab edilmir. Ali Məhkəmə məhkəmə təcrübəsini ümumiləşdirərək qüvvədə olan qanunvericiliyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qənaətinə gələrsə, onda Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 96-cı maddəsinə əsasən ona verilmiş qanunvericilik təşəbbüsü hüququndan istifadə edərək, müvafiq təqdimatla Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinə müraciət edir. Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun «Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» 1993-cü il 23 dekabr 5 sayılı qərarı ilə bir sıra mühüm rəhbər izahatlar verilmişdir. Bu izahatlar onu tətbiq edən orqanlar və vəzifəli şəxslər üçün məcburidir.

Ümumiyyətlə, «prinsip» (prinsipum) latın sözü olub əsas başlanğıc, rəhbər ideya mənasında işlədilir. Ümumi dövlət və hüquq nəzəriyyəsi kursundan bizə məlumdur ki, hüququn prinsipləri dedikdə, həmin hüququn sinfi mahiyyətini, ictimai təyinatını və məqədyönlüyünü xarakterizə edən ilk başlanğıcdır, rəhbər ideyalar başa düşülür. Hüququn prinsipləri hüquqi tənzimləmənin əsas müddəaları, başlanğıclarıdır. İdeoloji kateqoriya kimi hüququn prinsipləri hüquq düşüncəsinə aiddir. Prof. S.Alekseevin fikri çox maraqlıdır: o, yazır ki, hüquq normalarında təsbit olunması başlanğıclar hüquq prinsipləri sırasına aid edilə bilməz. Onlar hüquq prinsipləri deyil, yalnız hüquq düşüncəsinin ideyaları, elmi nəticələridir. Hüquqi prinsiplər hüquq normalarının hüququn hansı sahəsinə aid olmasından asılı olaraq, üç əsas qrupa bölünür:

1. ümumi;
2. sahəvi;
3. sahədaxili.

Ümumi prinsiplər bütün ictimai münasibətlərin məcmusu kimi bütövlükdə hüququn ən mühüm xüsusiyyətlərini, onun məzmunun və cəhətlərini müəyyən edən başlanğıclardır.

Sahəvi prinsiplər konkret hüquq sahəsinin normalarının mahiyyətini əks etdirir.

Sahədaxili prinsiplər isə həmin hüquq sahəsinin konkret institutlarının normalarının mahiyyətini əks etdirir. Məsələn, əmək mühafizəsinin prinsipləri, əmək mübahisələrinin həll edilməsinin prinsipləri və s.

Əmək hüququnun əsas prinsipləri eləcə də dövlətimizin əmək münasibətləri sahəsindəki siyasətini əks etdirirlər.

Əməyin hüquqi tənziminin əsas prinsipləri əmək hüququnun əsas prinsipidir. Bu prinsiplərin əhəmiyyəti isə aşağıdakılardan ibarətdir:

1. əmək hüquq normaları sisteminin bütövlükdə mahiyyətini əks etdirməklə əmək qanunvericiliyinin və onun cəmiyyətin iqtisadiyyatı və mənəviyyatı ilə əlaqəsinin mahiyyətinin dərk edilməsinə kömək edir;

2. əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişafını istiqamətləndirir və qüvvədə olan əmək hüquq normalarının tətbiqinə kömək edir;

3. əmək qanunvericiliyinin ayrı-ayrı normalarının həmin sahənin sistemində birləşdirilməsinin əsaslarından biri kimi çıxış edir;

4. əmək hüququ subyektlərinin vəziyyətini, onların hüquq və vəzifələrini müəyyən edir. Məsələn, onların əməkdə azadlığı və bərabər hüquqluğu.

Bəzi əmək hüququ əbədiyyatlarında əmək hüququnun prinsipləri başqa cür də təsnifatlaşdırılmışdır. Belə ki, V.N.Tolkunova və K.N.Qusovun yazmış olduqları əmək hüququ dərslərində isə əmək hüququnun prinsipləri üç qrupda birləşdirilir.

1. əməyə cəlb etmə, məşğulluğun təmin edilməsi və işçi qüvvəsindən istifadə olunmasının prinsipləri;

2. əmək şəraitinin yüksək səviyyəsi və əmək hüquqlarının müdafiəsi prinsipləri;

3. istehsalat demokratiyası və zəhmətkeşlərin şəxsiyyətinin inkişafının prinsipləri.

Əmək hüququnun yuxarıda qeyd olunan prinsipləri öz əksini Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və bu sahənin qanunvericilik aktlarında tapmışdır. Bir sıra prinsiplər isə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində təsbit olunmuşdur. Məcəllənin 2-ci maddəsində Azərbaycan Respublikası Əmək məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri əks olunmuşdur. Həmin maddənin 3-cü bəndinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının Əmək məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin:

- hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi;

- mənafələrinin haqq ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;

- maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyatı təlabatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi;

- əsas əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır. Lakin, əmək hüququnun bütün əsas prinsipləri öz əksini heç

də Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının maddələrində və digər mühüm normativ aktlarda tapmışdır.

1. səmərəli məşğuliyyət və əmək bazarının hüquqi tənzimi sahəsində dövlət siyasətini əks etdirən prinsiplər.

Bazar iqtisadiyyatına keçid dövrünün ən mühüm sosial problemlərindən biri də əmək azadlığı problemidir. Əmək azadlığı prinsipinə əsasən əmək qabiliyyətli hər bir vətəndaşın əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Bu prinsip əmək qabiliyyətli vətəndaşların muzzdu işçi, sahibkar, kooperativ üzvü, fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs kimi əməyə cəlb etmənin tənzim edən hüquqi normaların mahiyyətini əks etdirir. Bu prinsiplər Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsində və digər əmək qanunvericiliyi aktlarında təsbit olunmuşdur.

2. Əmək şəraitinin müəyyən olunması sahəsindəki prinsiplər. İstənilən hər hansı ictimai əmək prosesi müəyyən maddi şəraitdə mövcud olur. Əməyin ictimai təşkili bütün işçilər üçün yüksək və sağlam əmək şəraitinin təmin olunmasını tələb edir. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi işçilər üçün əmək şəraitinin yüksək səviyyəsini müəyyən edir. Bu prinsipin məzmunu ondan ibarətdir ki, əmək şəraitinin yüksək səviyyəsini müəyyən edən əsas normalar əmək müqaviləsi əsasında muzzdu əmək tətbiq edən bütün müəssisələr üçün məcburidir.

3. Bu prinsip əsas 2 prinsiplərdən biri olub əmək hüquq normalarında öz əksini tapmışdır. Burada ilk növbədə əmək müqaviləsinin müəyyənliyi prinsipi gözlənilməlidir. Bu prinsipin məzmunu ondan ibarətdir ki, işçinin ixtisasına aid olmayan işin işçidən tələb edilməsinin qadağan edilməsinin hüquq normalarında müəyyən edilməsindən ibarətdir. Bu prinsipə əməl olunmaması, vətəndaşların konstitusiya əmək hüququnun kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilməlidir.

Beləliklə, hər bir əmək qabiliyyətli hər bir vətəndaşın heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Bu hal Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI bəndində təsbit olunmuşdur.

4. işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsini müəyyən edən prinsiplər. Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə görə hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsində işəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti haqqında norma göstərilmişdir.

5. həmin maddənin 1-ci hissəsinin «e» bəndində işəgötürənin əsas vəzifələrinə daxil olan elementlərdən biri də işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin Əsasnaməsinə, Nizamnaməsinə, kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq, zəruri tədbirlər görmək. Sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılması işəgötürənin əsas vəzifələrindən biridir.

Əmək mühafizəsi haqqında müasir qanunvericiliyin təhlili belə nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, işçilərin əməyinin və sağlamlığının mühafizəsinin təmin edilməsi prinsipi aşağıdakı əsas əlamətləri ilə xarakterizə olunur.

Birinci, o, ümumi xarakter daşıyır, çünki əmək hüquq normaları bütün təşkilatlarda və bütün işçilərə münasibətdə əmək mühafizəsi sahəsində tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur.

İkinci, tələb edir ki, zərərli istehsalatlarda, habelə ağır işlərdə və isti sexlərdə əməyin mühafizəsinin hüquqi tənziminin daha yüksək səviyyəsi müəyyən olunsun.

Üçüncü, ilk növbədə qadınların, yeniyetmələrin və əmək qabiliyyəti azalmış şəxslərin əməyinin mühafizəsinə xüsusi diqqət yetirməyi nəzərdə tutur.

Dördüncü, əmək mühafizəsi qaydalarına riayət olunmasına xüsusi nəzarəti nəzərdə tutur.

Sual 3. Əmək hüquq subyektlərinin anlayışı və təsnifatı.

Əmək hüququnun subyektləri dedikdə bu hüquq sahəsi ilə nizama salınan ictimai münasibətlərin iştirakçıları başa düşülür. Qanunvericilik onların uyğun hüquqi statusunu müəyyənləşdirir. Hüquqi statusun məzmunu özündə hüquq və vəzifələri və həm də əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətini əks etdirir.

Burada söhbət yalnız əmək hüququnun statusundan gedir. Onu mülki qanunvericilikdə və konstitusiyada vətəndaşa verilən hüquq və vəzifələrlə eyniləşdirmək olmaz.

Əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyəti sözü əmək hüququnda adətən əmək hüquq subyektliyi sözü ilə eyni başa düşülür.

Əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyəti dedikdə nəinki hüquq və vəzifələrə malik olmaq və həm də onları həyata keçirmək qabiliyyəti başa düşülür. Mülki hüquq elmində «Hüquq qabiliyyəti» və «Fəaliyyət qabiliyyəti» anlayışları ayrı-ayrı kateqoriya kimi qəbul edilir və öyrənilir. Mülki hüquqdan fərqli olaraq əmək hüququnda «Hüquq qabiliyyəti» və «Fəaliyyət qabiliyyəti» anlayışları birləşmiş şəkildədir.

Əmək hüququnda yalnız fəaliyyət qabiliyyətli şəxs əmək hüquq və vəzifələri əldə edə bilər.

Qüvvədə olan qanunvericiliyə və Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinə əsasən əmək hüquq münasibətlərinin subyektlərinin təsnifatı aşağıdakı qaydada müəyyən edilir.

«İşçi»-dedikdə işə götürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqavilə bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs başa düşülür.

«Müəssisə» dedikdə-mülkiyyətçinin təşkilati hüquqi formasından, adından və fəaliyyət növündən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaratdığı hüquqi şəxs, onun filialı, nümayəndəliyidir.

«Əmək kollektivi»- işə götürənlə əmək münasibətlərində olan bu Məcəllə ilə və digər normativ aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial-iqtisadi hüquqlarını birgə həyata keçirmək və qanuni mənafələrini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyi.

«İşçilərin nümayəndəli orqanı»- əmək, sosial-iqtisadi hüquqlarını və qanuni mənafələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işçilərin könüllü birləşib yaratdıqları Nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı (birlikləri).

«İşə götürən» - tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs.

«İşə götürənlərin nümayəndəli orqanı» - sahibkarlıq fəaliyyəti ilə əlaqədar sosial-iqtisadi hüquqlarını, mülkiyyət, istehsal və əmək münasibətləri ilə bağlı mənafələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işə götürənlərin könüllü birləşib yaratdıqları Nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən birliklərdir.

Adları çəkilən subyektlər qanunla xüsusi əlamətləri ilə seçilən hüquqi statusa, həmçinin əmək sahəsində yaranan hüquqi münasibətlərdə iştirak etmək üçün tam hüquqi sərbəstliyə malikdirlər. Subyektlər sadalanan hüquqlarla yanaşı onlara həvalə edilən vəzifə və tapşırıqların icrası üçün qanunla müəyyən edilmiş məsuliyyət daşıyırlar.

Sübyektlərinə hüquq və vəzifələrini lazımınca icra etmələri üçün qanun tərəfindən onlar müəyyən təminatlar yaradırlar. Əmək hüquqi subyektlərinin hüquqi vəziyyətlərinin əsas məzmunu bilavasitə qanunun özündən subyektiv hüquq və vəzifələrin təmin olunması təşkil edir. Hüquq və vəzifələr respublikanın əmək qanunvericiliyində və başqa normativ aktlarla müəyyən edilir. Konkret hüquq münasibətlərinin məzmununu təşkil edən subyektiv hüquq və vəzifələr öz xüsusiyyətlərinə görə fərqlənir. Hər bir subyektin əmək münasibətindəki mövqeyinə, icra etdiyi əmək vəzifəsinə müvafiq hüquqa malik olması ilə yanaşı məsuliyyət dərəcəsi və onun hüdudları müəyyən edilir.

Beləliklə, əmək qanunvericiliyi əməyin azad tətbiqi üçün təminatlar yaratmaqla əməyə yararsız münasibətə görə məsuliyyət nəzərdə tutur. Subyektlər öz vəzifə və əmək bacarığına əməl etdikləri tərzdə onları nəzərdə tutulan sanksiyaların tətbiq edilməsi gözləyir.

Qeyd olunduğu kimi əmək hüququnun predmetinin tərkib hissəsini təşkil edən ictimai münasibətlərdə müxtəlif subyektlər iştirak edirlər. Göstərilən subyektlər öz hüquqi vəziyyətlərinə əsasən fərqlənirlər. Bundan əlavə ayrıca hər bir qrupun tərkibində xüsusi hüquqi vəziyyətə malik olan subyektlər mövcuddur. Məsələn, vətəndaşlar əmək hüququnun subyekt kimi xüsusi hüquqi mövqeyə malik ola bilərlər, o cümlədən muzzla işləyən vətəndaşlar, sahibkarlar, işləyən mülkiyyətçilər, işçilər və s.

Müəssisələr və təşkilatlar öz növbəsində dövlət kooperativi, xüsusi, şərik və sairə mülkiyyət formalarından asılı olmayaraq bölünürlər.

Əmək kollektivləri həm ilk kollektiv qismində, həm struktur bölmə kollektivi qismində (sex, filial), həm də müəssisələrin, istehsal birliyinin əmək kollektivi qismində fəaliyyət göstərirlər. Əmək kollektivləri həm də kollektiv sahibkar kimi də fəaliyyət göstərə bilərlər.

Beləliklə, hüquq və vəzifələrindən asılı olaraq sadalanan subyektlər iki növ hüquqi status daşıyırlar:

- ümumi və xüsusi.

Ümumi hüquqi status bütün subyektlər üçün xarakterik olan hüquq və vəzifələri daşdığı halda, xüsusi status subyektlərin daxili özünəməxsusluq münasibətlərində öz əksini tapır.

Vətəndaşlar əmək hüququnun subyekt kimi. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasında Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əməyin tətbiqində iştirak etmək hüquqları təsbit olunmuşdur. Sadalanan vətəndaşlar həmçinin sahibkarlıq fəaliyyətində qeyri-məhdud surətdə iştirak edə bilərlər. Bu fəaliyyətlərin növündən və xüsusiyyətindən asılı olaraq qanunvericilik bu subyekt qrupunu aşağıdakı kimi fərqləndirir:

1. Muzzla işləyən işçilər;
2. Sahibkarlar;

3. İşləyən sahibkarlar-mülkiyyətçilər;
4. Assosiasiyalar və korporasiyaların üzvləri.

Subyekt kimi hər bir subyekt əmək fəaliyyətinə malik olmalıdır. Bu imkanların mövcudluğu maddi və mənəvi nemətlərin istehsal edilməsinə sərf edilən fiziki və zehni əməyi nəzərdə tutur. Sadalanan imkanlar insanda məqsədamüvafiq fəaliyyət vərdişləri yaranarkən onun öz hərəkətlərini ölçüb-biçmək qabiliyyətinə malik olduğu vaxt həyata keçirilir.

Faktiki elementlər qabiliyyət və insanlarda çox erkən yaranır, buna baxmayaraq qanunvericilik onlarda əmək vərdişləri yarandığı vaxtdan yox, hüquqi kateqoriya kimi tanıyır. Qanunvericilik bu hüququn 15 yaşdan etibarən yarandığını müəyyən edir (Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. mad.42. III hissə). Vətəndaşın subyekt kimi əmək müqaviləsində işçilərə aid olan aşağıdakı hüquq və vəzifələri vardır:

1. Sərbəst surətdə ixtisasına, səhətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərkən əmək müqaviləsi bağlamaq;
2. Əmək müqaviləsinin şərtlərin dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;
3. İş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanc əldə etmək məqsədi ilə qanunvericiliklə qadağan edilməyən, habelə əmək müqaviləsi üzrə tərəflərin öhdəliklərinə xələl gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;
4. Həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;
5. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;
6. İş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq;
7. Əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətəri yerinə yetirməkdən imtina etmək, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək;
8. Mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;
9. Qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;
10. Müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qısaltdılmış iş vaxtında çalışmaq;
11. Qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;
12. Hər il bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş minimum müddətdən az olmayan ödənişli əsas məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə sosial, ödənişsiz təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;
13. Peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;
14. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhətinə dəyən ziyanın ödənilməsini tələb etmək;
15. İşəgötürən tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək;

16. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həmkarlar ittifaqlarının, ictimai birliklərin üzvü olmaq, habelə bu təşkilatların və ya əmək kollektivinin keçirdiyi tətilərdə, mitinqlərdə, toplantılarda və qanunvericiliklə qadağan olunmayan digər kütləvi tədbirlərdə iştirak etmək;

17. Əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq;

18. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzaştlərlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzaştlərdən istifadə etmək;

19. İşsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatını almaq;

20. İş yeri, vəzifəsi (peşəsi), aylıq əmək haqqı və əmək münasibətləri ilə bağlı digər məlumatlar barədə işəgötürəndən müvafiq arayışlar almaq.

İşçinin vəzifələri isə aşağıdakılardan ibarətdir:

1. Əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;

2. Əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək;

3. Əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;

4. İşəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq;

5. Dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;

6. İş yoldaşlarının əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrini pozmamaq;

7. Fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə hakimiyyət orqanlarının qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;

8. Əmək qanunvericiliyinə əməl etmək.

Əmək hüququnun subyektini kimi işəgötürənin isə hüquq və vəzifələri aşağıdakılardır:

1. Bu məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;

2. Bu məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;

3. İşçilərlə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərin, öhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;

4. İşgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək;

5. İşçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda bu məcəllə ilə və qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək.

6. İşçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək;

7. Bu məcəllənin və qanunvericiliyin tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək;

8. Əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;

9. Əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.

İşəgötürən yuxarıda göstərilən hüquqların həyata keçirilməsinə, Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsi ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrinin icra edilməsinə hər cür müdaxilə və maneələr edilməsi yol verilməzdir.

İşəgötürənin bu sahədə fəaliyyətinə müdaxilə edərək onun qanuni hüquqlarını pozan şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydadada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

İşəgötürənin vəzifələri isə aşağıdakılardır:

1. Əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;

2. Bu Məcəllənin əmək qanunvericiliyinə aid digər normativ hüquqi normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək.

3. Əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydada pozmaq;

4. Kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;

5. Fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;

6. İşçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;

7. İşçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitini, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin Əsasnaməsinə (Nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək.

İşçilərin hüquqlarını pozan, əmək müqaviləsi üzrə öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən, habelə Əmək Məcəlləsinin tələblərinə əməl etməyən işəgötürən qanunvericilikdə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir.

Bununla və ya Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı Beynəlxalq müqavilələr ilə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər Azərbaycan Respublikasında olarkən Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları ilə bərabər əmək hüquqlarından istifadə edə bilər və bu hüquqlara müvafiq olan vəzifələr daşıyırlar.

Qanunda nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə daha üstün hüquqların müəyyən edilməsi yolverilməzdir.

Vətəndaşların əmək hüquq subyektivliyini yaş həddindən başqa iradə meyarı, daha doğrusu vətəndaşların əməyə və sahibkarlıq fəaliyyətində olan iradə qabiliyyət imkanını da nəzərdə tutulur.

Ruhi xəstəlik, kəmağıllılıq nəticəsində məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyətsiz kimi tanınan və bunulu əlaqədar qəyyumluq altında olan vətəndaşlar əmək hüququnun subyektivliyi ola bilməzlər. Zehni qabiliyyətin kəskin pozulması nəticəsində onlar sahibkarlıq və əmək fəaliyyətinə kifayət qədər nəzarət edə bilmir və onlara həvalə edilmiş hüquq və vəzifələri düşüncəli surətdə yerinə yetirə bilmirlər.

Qanunvericilik bütün vətəndaşlar üçün bərabər hüquq subyektivliyinə təminat verir, onun məhdudlaşdırılmasına yalnız qanunda nəzərdə tutulan hallarda yol verilir. Belə ki, məsələn, məhkəmə vətəndaşları onlar tərəfindən cinayət törədildiyi halda müddətə (adətən 5 ilə qədər) ictimai təşkilatlarda seçkili vəzifələr tutmaq, bu və ya

digər dövlət vəzifələrini tutmaq hüququndan məhrum ola bilər. Həmin bu müddətdə məhkəməyə, vətəndaşlara müəyyən fəaliyyətlə məşğul olmağı qadağan etmə hüququ verilmişdir. Əmək hüquq subyektiyyətinin məhdudlaşdırılması yalnız müvəqqəti və qismən ola bilər. Vətəndaşların əmək hüquq subyektiyyətinin tam məhdudlaşdırılmasına yol verilmir. Qanunla müəyyən edilmiş qaydada özfəaliyyət qabiliyyətində məhdudlaşdırılmış vətəndaşlar sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər.

Vətəndaşların əmək hüquqlarının təminatları sırasına əsassız olaraq işə qəbul etməkdən imtınanı qadağan edən, başqa işə keçmə, bir qayda olaraq ancaq işçinin razılığı ilə yol verən, müdiriyyətin təşəbbüsü ilə işdən azad edilmə əsaslarını təmin edən normaların məcburiliyi, muzzla işləyənlərin əmək hüquqlarını mühafizə üçün təminat, həmçinin əmək mübahisələrinə baxılması qaydasını nəzərdə tutan normalar vardır.

Beləliklə, əmək hüququnun subyekti olan vətəndaş öz əmək vəzifələrini icra etməməsi onun özü üçün dəyərli nəticəyə səbəb olur və hüquq normalarında nəzərdə tutulan tənbehlərə məruz qalır.

Müəssisələr, idarələr, təşkilatlar əmək hüququnun subyektləri kimi. Müəssisələr, təşkilatlar mülkiyyətin müxtəlif formaları bazasında yaranır və bir qayda olaraq əmək hüququnun kollektiv subyektləri qismində çıxış edirlər.

Sahibkarlıq fəaliyyətini həyata keçirməklə və müəssisələr, idarələr və təşkilatlar, vətəndaşlara iş vermək işçilərin əməyini ödəmək və mühafizə etməklə əlaqədar olaraq əmək hüququnun subyekti kimi çıxış edirlər. Bu fəaliyyəti həyata keçirmək üçün onlar müəyyən vaxt kəsiyində qarşılarına qoyduqları məqsəd və vəzifələri ilə müəyyən edilən və Nizamnamə və Əsasnamələrdə nəzərdə tutulan məzmununa müvafiq olan hüquq subyektiyyətinə malik olmalıdır.

Ümumiyyətlə, müəssisə dedikdə-Qanunla müəyyən edilmiş qaydada məhsul istehsal etmək, müəyyən işləri yerinə yetirmək, cəmiyyətin təminatını ödəmək və mənfəət əldə etmək məqsədilə xidmət göstərmək üçün yaradılmış müstəqil təsərrüfatçılıq subyekti başa düşülür.

Əməli imkanın mövcudluğu anlayışı dedikdə əmək hüququnun subyekti kimi müəssisənin fəaliyyətinin məzmunu, xüsusiyyətlərinin xarakterizə edilməsi başa düşülür. Bu onun kadrları toplamaq və yerləşdirmək, işçilərin əməyini təşkil etmək, onlara keyfiyyətli və yüksək məhsuldar iş üçün lazımi şəraiti yaratmaq imkanları və bacarıqlarının olması kimi səciyyəlidir. Əməli imkan isə müəssisənin işçilərlə, onların əmək nəticələrinə hesablanmaq qabiliyyətinin və bacarıqlarının olmasıdır. İstehsal-təsərrüfat fəaliyyətini həyata keçirmək məqsədi ilə müəssisənin müəyyən əmlak potensialı olmalıdır (əsas və dövrüyyə vəsaitləri). Lakin əmək hüquq subyektiyyəti nöqtəyi-nəzərində daha çox müəssisənin bütün əmlak kompleksi deyil, əsasən əməyi ödəmə fondunun mövcudluğu hüquqi əhəmiyyətə malikdir. Bu fondan o, işçilərə onların əmək töhfəsinə görə hesablanır, xüsusi fərqlənən işçilərin mükafatlandırılmasını həyata keçirir, əmək hüququ ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərdən irəli gələn digər öhdəlikləri ödəyir. Müəssisənin idarə olunması qanunvericilik və nizamnamə ilə əlaqədar həyata keçirilir. Müəssisə müstəqil olaraq idarəetmə orqanlarının strukturunu və onları saxlamağa görə xərclərini müəyyən edir. Əmlak sahibi müəssisənin idarəçiliyi üzrə öz hüquqlarını bilavasitə və ya

səlahiyyətləri orqanlarının vasitəsi ilə həyata keçirir. Bununla belə mülkiyyətçiyə və onun səlahiyyətli orqanına bu hüquqları müəssisəni idarə etmək üzrə onun nizamnaməsinə nəzərdə tutulmuş yuxarı (şuraya, idarə heyətinə və s.) göndərmək hüququ vermişdir.

Əmək münasibətlərində müəssisələr öz işçilərinin əmək haqqının formalarını, sistemini və ölçüsünü, habelə onların gəlirlərinin digər növlərini müstəqil müəyyən etmək hüququna malikdir. O, müstəqil olaraq öz işçiləri üçün əlavə məzuniyyətlər, qısaltılmış iş günü və digər güzəştlər müəyyən edə bilər, habelə əmək kollektivinə xidmət edən və müəssisənin tərkibinə daxil olmayan təşkilatların işçilərini də həvəsləndirə bilər. Bununla belə müəssisə mülkiyyətin növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq öz işçilərini qanunla təmin olunmuş minimal həddən az olmayan əmək haqqı ilə, əmək şəraiti ilə və sosial müdafiə tədbirləri təmin etmək vəzifəsini daşıyır. Bundan əlavə o, öz işçilərini əmək təhlükəsizliyi və sağlam istehsal mühiti ilə təmin etməlidir. İstehsalın təhlükəsizlik qaydalarını, sanitariya-gigiyena normalarının pozulması səbəbindən işçilərin səhhətinə və peşə əmək qabiliyyətinə vurulmuş ziyanı görə müəssisənin üzərinə məsuliyyət qoyulur.

Beləliklə, müəssisənin mülkiyyətçisi, işə götürənin həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının və işçilərin digər nümayəndəli ictimai özünüidarə orqanlarının fəaliyyəti üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan və ya bu təşkilat və ictimai özünüidarə orqanlarının işəgötürənlə qarşılıqlı razılığı, yaxud onların arasında bağlanmış müqavilə əsasında müəyyən edilən müvafiq şəraitin yaradılmasını təmin edir.

Müəssisələrdə siyasi partiyaların, dini qrupların fəaliyyətinə yol verilmir.

Sual 4. Əmək hüququ üzrə münasibətlərin anlayışı və sistemi.

Əmək hüququ ilə nizama salınan münasibətlərin ümumi xüsusiyyətləri haqqında hələ birinci mövzuda, yəni əmək hüququnun predmetini müəyyənləşdirən onlara anlayış verilmişdir. Əvvəlki mövzularda Əmək hüquq münasibətləri ilə əlaqədar bir sıra suallarda açıqlamalar verilmişdir. Əmək hüququnun xüsusi hissəsini öyrənərkən ayrı-ayrı hüquq institutlarını, onlardan əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin məsuliyyəti, əmək münasibətləri, əmək haqqı, əməyin mühafizəsi və s. mövzularla tanış olacağıq.

Bununla əlaqədar belə bir sual yarana bilər ki, hüquq münasibətləri haqqında mövzusunun ayrıca öyrənilməsi vacibdirmi? Qeyd etmək lazımdır ki, yuxarıda sadalanan institutları hüquq münasibətlərindən təcrid olunmuş şəkildə təsəvvür etmək mümkün deyildir.

İctimai münasibətlər sırasında əmək hüququ normaları ilə nizama salınan əmək hüquq münasibətləri aparıcı yer tutur.

Beləliklə, ictimai münasibətlərin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək hüquq münasibətləri də öz növbəsində dəyişilməyə məruz qalır.

Əmək hüququ əməyin tətbiqi ilə əlaqədar olan ictimai münasibətləri öyrəndiyindən həmin ictimai münasibətləri aşağıdakı kimi sistemləşdirmək olar:

- əmək hüquq münasibətləri;
- təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri;
- sosial-iqtisadi münasibətlər;
- işə düzəltmə üzrə hüquq münasibətləri;
- istehsalatda bilavasitə kadrların peşə hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri;
- əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin məsuliyyət münasibətləri;
- əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına nəzarət və gözyetirmə üzrə hüquq münasibətləri;
- əmək mübahisələrinə baxılması üzrə hüquq münasibətləri.

Əmək hüquq münasibətləri. Əmək hüquq münasibətləri ilk növbədə idarə, müəssisə və təşkilatlarda, əmək müqaviləsi bağlanmış işçinin əməyinin tətbiqi üzrə hüquqi məzmunlu münasibətləri təşkil edir. İşə götürən həm də fiziki şəxs ola bilər. Bu münasibətlər öz hüquqi xarakterinə görə bir-birindən fərqlənir.

Əmək hüquq münasibətləri dedikdə-əmək hüquq normaları ilə nizama salınan ictimai münasibətlər başa düşülür. Bu münasibətlər öz təbiətinə görə başqa hüquq münasibətlərindən müəyyən qanun çərçivəsində həyata keçirilməsi və məhz əmək qanunvericiliyinə əsasən nizama salınması ilə fərqlənir. Əmək hüquq münasibətlərində iştirak edən tərəflərin hüquq və vəzifələri qanunla müəyyən edilməklə bərabər onlar öhdəliklərini yerinə yetirmədiklərinə görə qanuni məsuliyyət daşıyırlar. Bununla yanaşı, onlar öz üzərinə düşən vəzifələrin icrasına məcbur edilə bilərlər. Belə bir müddəə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 17-ci maddəsinin 2-ci hissəsində əks olunmuşdur. Orada göstərilir ki, «Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir». Lakin, Əmək

Məcəlləsinin 17-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilir ki, «hər hansı qayda və üsulla, zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır». İşçini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyəti cəlb edilirlər.

Əmək münasibətinə daxil olan tərəflərin hər birinin öhdəlikləri əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilir. Əmək hüquq münasibətlərinin bir tərəfində fiziki hüquq və fəaliyyət qabiliyyətli vətəndaş dayanır. Bu iki qabiliyyət növü eyni zamanda mövcud olmalıdır. Bunlar müəyyən yaş həddində yaranır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 42-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilir ki, «on beş yaşına çatan hər bir şəxs, işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər».

Əmək hüquq münasibətlərinin digər subyekti müəssisə, təşkilat, idarələr də ola bilər. «Müəssisələr haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununda «müəssisənin» anlayışı aşağıdakı kimi verilmişdir.

Müəssisə – mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bu qanuna müvafiq yaradılan və ictimai tələbatın ödənilməsi və mənfəət alması məqsədi ilə məhsul istehsal edən və satın işlər görən və xidmətlər göstərən hüquqi şəxs olan müstəqil təsərrüfat subyektidir. Müəssisə təşkilati-hüquqi forması göstərilməklə xüsusi ada malik olur.

Təşkilati-hüquqi formasına gəldikdə isə, müəssisələr-dövlət müəssisəsi, fərdi (ailə), şərikli (ortaqlı), payçı və şərikli kommandit şirkətlər, məhdud məsuliyyətli müəssisələr və səhmdar cəmiyyətləri kimi formaləşə bilər. Qanunun sadalanan müddəələrindən görünür ki, müəssisə xüsusi hüquq qabiliyyətli olmalı, özündə hüquqi şəxsə aid olan bütün əlamətləri əks etdirməlidir. Yəni özünün nizamnaməsi, əmək haqqı fondu, ştat cədvəli, bankda özünəməxsus cari hesabı və əmlakı olmalıdır. Vətəndaşla əmək müqaviləsi müəssisə adından bağlanarkən qeyd edilən tələblər nəzərə alınmalı, müqaviləni bağlayan şəxsin bunu etməyə xüsusi vəkaləti olmalıdır. Tərəflərin hüquq və vəzifələri əsasən əmək hüquq münasibətlərinə daxil olan tərəflərdən biri öz hüquqlarının müəyyən hissəsini digər tərəfə verir, əvəzində isə müqavilədə nəzərdə tutulan gəliri, mənfəəti və yaxud imtiyazı əldə edir. Əmək hüquq münasibətlərinin məzmununu təşkil edən tərəflərin ümumi hüquq və vəzifələri Əmək Məcəlləsinin 2-ci fəslində öz əksini tapmışdır. Əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin (xüsusi) hüquq və vəzifələri Əmək Məcəlləsinin digər institutlarında konkretləşdirilmişdir.

Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması üçün hüquqi faktın olması zəruridir. Belə ki, əmək hüquq münasibətlərinin yaranması əsasən əmək müqaviləsidir. (Əmək Məcəlləsi. mad.7; 2-ci hissə). Əmək müqaviləsi sərbəst şəkildə, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə bağlanır. (Əmək Məcəlləsi. mad. 42). Bütün hallarda müqavilənin bağlanması, dəyişdirilməsi və xitam olunması qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilə bilər.

Elə hallar da ola bilər ki, əmək hüquq münasibətləri inzibati hüquqi aktlardan da yarana bilər. məsələn, dövlət idarəetmə orqanlarının işə göndərilmə aktı (kvota əsasında). Bəzən elə hallar da olur ki, müəssisənin rəhbəri əmək kollektivi tərəfindən seçilir. Bu halda əmək hüquq münasibətləri mürəkkəb hüquqi tərkibindən Əmək kollektivinin qərarından və əmək müqaviləsindən yaranır.

Əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunması həm tərəflərin razılığı ilə, həm də tərəflərdən hər birinin ayrı-ayrılıqda iradəsi ilə həyata keçirilə bilər. Əmək hüquq münasibətinin xitam olunma əsası gədir hüquqi faktlar da ola bilər. Burada tərəflərin heç biri iştirak etmir. Bu hal üçüncü şəxslərə aiddir. məsələn, ordu sıralarına çağırılma, məhkəmənin hökmü ilə azadlıqdan məhkum olunmuşlar və s.

Əmək sahəsində təşkilati-idarəçilik münasibətləri.

Əmək münasibətlərinin qanunlar vasitəsilə tənzim edilməsi ilə yanaşı kollektiv əməyin tətbiqi onun istehsalatda daha çevik idarə olunmasını tələb edir. Dövlət müəssisələrində bu vəzifə müəssisə müdiriyyəti tərəfindən xüsusiləşdirilmiş fərdi (ailə) müəssisələrdə isə sahibkarın özü, yaxud vəkil edilmiş şəxsi tərəfindən icra edilir. «Müəssisələr haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 28-ci maddəsində göstərilir ki, müəssisə idarəetmə orqanlarının strukturunu, ştat vahidlərini və onların saxlanması xərclərini müstəqil həll edir. Müdiriyyət müəssisəsinin idarəetməsini bilavasitə və ya müvəkkil etdiyi orqanlar vasitəsi ilə həyata keçirir. Fərdi (ailə) və dövlət müəssisəsi istisna olmaqla digər müəssisələrin idarə edilməsi, payçıların ümumi yığıncağı (konfransı) və idarə heyəti, səhmdar cəmiyyətlərində, nizamnamədə nəzərdə tutulduğu hallarda, həm də müşahidə şurası tərəfindən həyata keçirilir.

Fərdi (ailə) və dövlət müəssisəsinin idarə edilməsi bu qanuna uyğun olaraq təsisçi tərəfindən müstəqil müəyyən olunur. Qanundan aydın görünür ki, şərikli payçı və şərikli məhdud məsuliyyətli səhmdar cəmiyyəti və müəssisə birliklərinin idarə olunması məsələlərinin həlli ümumi yığıncaqların səlahiyyətlərinə aid edilmişdir. Payçıların ümumi yığıncağı müəssisənin nizamnaməsinin təsdiq edilməsi, fondların ayrılması və sair məsələlərlə yanaşı müşahidə şurasını və idarə heyətini seçir, onların fəaliyyət müddətini müəyyən edir. Burada belə məlum olur ki, bazar iqtisadiyyatı qanunlarının tətbiq edilməsilə əlaqədar olaraq müəssisələrin idarə olunması, onların strukturlarının müəyyən edilməsi müxtəlif qaydalarla müəyyən edilir ki, bu da onların gələcək fəaliyyətlərinin daha səmərəli və əlverişli təşkil olunmasına yardım ediləcəkdir.

«Həmkarlar İttifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının qanununun həmkarlar ittifaqlarının əsas hüquqlarına həsr edilmiş II fəslində qeyd edilir ki, həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin əmək hüquqlarını müdafiə edir, dövlət məşğulluq siyasətinin hazırlanmasında iştirak edir. Həmin qanunun 15-ci maddəsində göstərilir ki, həmkarlar ittifaqı öz səlahiyyətlərinə uyğun olaraq, işçilərin sosial müdafiəsində, həyat səviyyəsinə dair əsas meyarlarının müəyyən edilməsində, qiymət əmsallarının dəyişməsindən asılı olaraq konsepsiyaların məbləğlərinin müəyyən edilməsi üzrə proqramlarının hazırlanmasında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş dolanacaq minimum gözlənilməsinə nəzarətdə iştirak edirlər.

Qanunda həmçinin qeyd olunur ki, müdiriyyətin təşəbbüsü ilə müəssisənin və ya onun struktur bölmələrinin ləğv edilməsi istehsalın tam və ya qismən dayanmasına, iş yerlərinin ixtisarına və ya əmək şəraitinin pisləşməsinə səbəb ola bilərsə, bu barədə azı üç ay qabaqcadan həmkarlar ittifaqlarına xəbərdarlıq edilməlidir.

İşə düzəltmə üzrə hüquq münasibətləri. Əmək hüququnun həyata keçirilməsində qanunla təsbit edilmiş əmək hüquq normalarının xüsusi əhəmiyyəti

vardır. Bu normalar bir tərəfdən dövlət orqanları və başqa qrupların əmək ehtiyatlarının hazırlanması, sahələr üzrə yerləşdirilməsi, onlardan səmərəli istifadə olunması problemlərini və vətəndaşların hüquqi vəziyyətlərini nizama salır, digər tərəfdən vətəndaşların müəyyən ixtisas, peşə və başqa növ məşğuliyyət seçimlərinə, onların azad işə cəlb olunmalarına təminat yaradır.

Əmək hüquq normaları vasitəsilə əhalinin məşğulluğunu təmin etmək üçün təşkilati-hüquqi formalar yaradırlar, təsərrüfat və iqtisadiyyat sahələrinə onların mütənasib bölünüb yerləşdirilməsi, işsizliyin qarşısının alınması və işçilərin qanuni hüquqlarının qorunması kimi tədbirlər həyata keçirilir.

İşə cəlb etmənin əsas təşkilati-hüquqi formaları aşağıdakılardır:

- vətəndaşların sərbəst surətdə təşəbbüsləri və istehsalat tədbirlərinə cəlb olunması;

- məşğulluq xidməti idarələrinin köməyi ilə, təşəbbüsü ilə işə düzəldilmə;

- işçinin öz razılığı ilə başqa müəssisəyə işləməyə köçürülməsi;

- sifarişlər üzrə gənc mütəxəssislərin və texniki-peşə məktəblərinin məzunlarının işə düzəldilməsi.

Bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar olaraq yaranan qismən işsizlik, həmçinin bəzi məsələlərin fəaliyyətlərinin tam və ya qismən dayandırılması nəticəsində işçilərin sərbəstləşdirilməsilə əlaqədar olaraq məşğulluq sahəsində daha tutarlı tədbirlər qəbul edilməsi məqsədilə 09 avqust 2001-ci il tarixli «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının qanunu qəbul edilmişdir.

Məşğulluq sahəsində qanun bir sıra təminatlar nəzərdə tutur. Onların sırasına: Respublikada daimi yaşayan vətəndaşlara peşə növünün, o cümlədən müxtəlif əmək recimli işin sərbəst seçilməsi, əsassız işdən çıxarılmadan hüquqi müdafiə, münasib işin seçilməsinə və işə düzəlməyə pulsuz kömək göstərilməsi, əvvəlcədən verdikləri sifarişlərə müvafiq surətdə sahibkarın tədris müəssisələri məzunlarına azı üç il müddətində münasib iş verməsi, dövlət məşğulluq xidməti sistemində və ya onun göndərişi ilə tədris müəssisələrində təqaüd ödənilməklə, pulsuz olaraq yeni peşəyə (ixtiasa) yiyələnmə, ixtisasartırma daxildir. Bunlardan başqa dövlət məşğulluq xidməti idarəsi vətəndaşın razılığına əsasən onu başqa yerə işə göndərə bilər. Bu halda həmin şəxsə qanunda nəzərdə tutulan kompensasiyalar ödənilir. Vətəndaşlar, onların yaş və başqa xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla təşkil edilən ictimai işlərə müddətli əmək müqaviləsi bağlanılmaqla cəlb edilə bilərlər.

Qanun əhalinin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün məşğulluğun müxtəlif üsullarda tətbiq olunma tədbirlərini nəzərdə tutur. Bu tədbirlərin sırasını müəssisələrə nəzərdə tutulan vergilərdən müəyyən güzəştlər verilməklə yeni iş yerlərinin yaradılması xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etmək yolu ilə yeni ixtisaslar öyrədilməsi və ehtiyacı olanlara sosial yardım edilməsi daxildir.

Qanuna əsasən yaradılan məşğulluq idarələrinin tərkibinə xüsusi respublika orqanı və rayon (şəhər) əhalinin məşğulluğu mərkəzləri daxildir. Məşğulluq xidməti idarələri Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin tərkibinə daxil edilmişdir.

İstehsalatda bilavasitə kadrların peşə hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri. Peşə hazırlığı əsas etibarə ilə iki istiqamətdə aparılır:

- ixtisası olmayanı yeni peşəyə öyrətmək;

- müəyyən peşəsi olanın ixtisasının artırılması təlimi.

İxtisası olmayan işçilərə peşə öyrədilməsi əsasən fərdi qaydada aparılır. Bəzi hallarda peşə öyrədilməsi qrup və yaxud kurs təşkil etmə qaydasında aparıla bilər. İxtisası öyrətmə normal iş vaxtında və bilavasitə iş yerində aparılır.

Öyrədilmənin əsas metodu ondan ibarətdir ki, bu proses bir halda normal iş prosesindən fərqləndirilməklə, adi əmək vəzifəsinin yerinə yetirilməsindən daha çox peşə öyrədilməsi istiqamətində aparılsın. İkinci halda bu öyrədilmə ixtisas alanın gələcəkdə peşəsinin öhdəsindən gəlməsi üçün ixtisas vərdişlərinə yiyələnməsini təmin etməlidir. İxtisasın artırılması hüququ bütün işçi qruplarına aiddir. İşçilərdən başqa mütəxəssislər, rəhbər işçiləri, həmçinin idarəçilik işçiləri ixtisaslarının artırılması prosesinə cəlb edilə bilərlər. Bu münasibətdə əsas məqsəd əmək fəaliyyətilə məşğul olanların müəyyən sahələrdə daha dərin biliklərə yiyələnmələri, ixtisas səviyyələrinin artırılması və yeni iş şəraitinə uyğunlaşdırılmasıdır.

İxtisasın artırılması müxtəlif təşkilati formalarda ola bilər. Təşkilat forması qarşıya qoyulan məqsəd, müəssisənin hansı sahəyə aid olması və öyrədilməyə cəlb edilənlərin tərkibindən asılı olaraq müəyyən edilir. Öyrədilmə istehsalatdan ayrılmadan və yaxud ayrılmaqla aparıla bilər.

İxtisasın artırılmasının ən əlverişli və çox yayılmış formalarından biri ixtisasartırma kurslarıdır. Bu əsasən qısa müddətli olmaqla işdən ayrılmaqla təşkil edilir. Qanunçuluq həmçinin ixtisasın artırılmasının formaları kimi qabaqcıl təcrübənin öyrədilməsi, istehsalat təcrübəsinə cəlb edilmə, müxtəlif istehsalat-texniki və xüsusiləşdirilmiş təhsil müəssisələrində qiymətli qaydada ixtisasların artırılması formalarını tanıyır.

Əmək qanunvericiliyinə və əmək mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət və göz yetirmə üzrə hüquq münasibətləri. Əmək prosesində insanların həyat və sağlamlıqlarının qorunması inkişaf etmiş cəmiyyətin əsas tələblərindən biridir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı hissəsində göstərilir ki, «hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır». Bu hüquq digər tədbirlərlə yanaşı təhlükəsizlik texnikasının və istehsalat sanitariyasının inkişaf etdirilməsi, geniş profilaktiki tədbirlərin görülməsi, ətraf mühiti sağlamaq tədbirləri, uşaq əməyinin qadağan edilməsi və vətəndaşların uzun illər fəal həyatının təmin edilməsinə yönəldilən elmi tədqiqatların genişləndirilməsi ilə təmin olunur.

İstehsalın inkişafı, yeni texnologiyanın tətbiqi əməyin mühafizəsinin təkmilləşdirilməsini və onun daha möhkəm əsaslar üzərində qurulmasını tələb edir. Bunun üçün müəssisə və təşkilatlarda xüsusi fondlar ayrılır, qoruyucu vasitələrin təkmilləşdirilməsi üçün tədbirlər müəyyən edilir. Bu tədbirlərin yerinə yetirilməsi vəzifəsi əsasən müəssisə, təşkilat rəhbərlərinin və bu məqsədlər üçün yaradılmış xüsusi bölmələrin üzərinə düşür. Hüquqi cəhətdən əməyin mühafizəsi üç əsas müstəqil xətt üzrə istiqamətləndirilir:

- əmək münasibətlərinə cəlb olunmuş işçi və işəgötürənin sağlam və təhlükəsiz işləməsinə olan subyektiv hüququ;

- əmək hüququ predmetinin xüsusi hissəsinə daxil edilmiş müstəqil hüquq institutu;

- əmək hüququndan əlavə olaraq müxtəlif hüquq institutlarını özündə birləşdirən sahələrarası hüquq institutu.

«Həmkarlar İttifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsində göstərilir ki, «Həmkarlar İttifaqlarının müdiriyyət tərəfindən əmək və həmkarlar ittifaqları haqqında, habelə sosial-iqtisadi məsələlər barədə qanunvericiliyin əməl olunmasını və aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını tələb etmək hüququ vardır. Müəssisənin rəhbərləri, onların müavinləri əmək qanunvericiliyini pozduqda, qüvvədə olan kollektiv müqavilənin şərtlərini yerinə yetirmədikdə həmkarlar ittifaqları onların intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə səlahiyyətli orqan qarşısında məsələ qaldıra bilərlər».

Əmək mübahisələrinə baxılması üzrə hüquq münasibətləri. Əmək münasibəti iştirakçıları arasında bir sıra hallarda qanuni və ehtimal edilən hüquqların pozulması, əmək şəraitinin müəyyən edilməsi, əmək haqqının vaxtında və düzgün verilməsi, əmək müqaviləsinin əsassız pozulması və sair səbəblərdən ixtilaflar o vaxt əmək mübahisələrinə çevrilir ki, narazı şəxs mübahisənin həlli üçün, bu mübahisələri həll etməyə səlahiyyəti olan orqanı müraciət etsin. Narazılıq baş vermiş olsa da belə, maraqlı şəxs səlahiyyətli orqana müraciət etməsə, deməli əmək mübahisəsi yoxdur.

Mübahisələrin növündən və mahiyyətindən asılı olaraq qanunvericilik bu mübahisələrə hansı orqanın, hansı prosessual qaydalarda baxılmasını müəyyən edir. Əmək mübahisələri üç növə ayrılır:

1. Əmək qanunvericiliyinin tətbiqindən baş verən mübahisələr, yəni qanunla müəyyən edilmiş hüquq normalarının pozulması müqabilində yaranmış mübahisələr;

2. Fərdi surətdə yeni əmək normalarının yaradılması, taarif dərəcələrinin verilməsi, əmək haqqı, əmək intizamı və əmək müqaviləsinin pozulması məsələlərinə aid mübahisələr;

3. Kollektiv əmək mübahisələri. Sadalanan mübahisələrin heç də hamısı əmək mübahisələrinə baxan orqanların səlahiyyətinə aid edilmir. Onların bir hissəsi təşkilati və tabeçilik qaydasında həll edilir.

Biz 11-ci mövzunu öyrənərək əmək mübahisələri və onların həlli qaydaları ilə geniş anlayış əldə edilməsinə çalışacağıq.

NƏTİCƏ

Beləliklə, mövzunun öyrənilməsi, bir daha ümumi hüququn prinsipləri, metodu və hüquq normalarının zamana, məkana və şəxslərə görə qüvvəsi haqqında hüquq və dövlət nəzəriyyəsi kursundan öyrəndiklərimizin təhlilinə səbəb olmaqla, onun təkmilləşməsi ilə nəticələnir.

Ümumiyyətlə, əmək hüququnun mənbələri hər şeydən əvvəl səlahiyyətin dövlət orqanlarının normayaradıcılıq fəaliyyətinin nəticəsidir. Tənzim olunan ictimai münasibətlərin əhəmiyyətindən, sahəvi aidiyyatından normayaradıcı orqanın səlahiyyətlərindən asılı olaraq, hüquqi ifadənin formaları ola bilər. Bu qanunlardan, fərmanlardan, qərarlardan, sərəncamlardan, əmrlərdən və digər normativ aktlardan ibarətdir və s.

Demək olar ki, əmək hüquq münasibətləri modeli sanki avtomatik rejimdə işləyir və onun bütün tərkib hissələrini tam vəhdət şəkilində ardıcıl birləşdirir. Eyni zamanda hər konkret əmək hüquq münasibəti üçün göstərilən bu model həmişə xüsusi olur, çünki subyekt (işçi və işə götürən) iz idarəsi ilə düzdür, başqa tərəflə razılığı əsasən, onun başlanğıc məzmunu bəzi fərdi xarakterli yeni şərtləri daxil etməklə dəyişə bilər.

Əmək hüquq münasibətləri probleminə aid yuxarıda göstərilən müxtəlif növ nöqtəyi-nəzərin təhlili bizə iki mühüm nəticəyə gəlmək imkanı verir.

Birincisi, əmək hüquq münasibətləri bütöv və ya sadə hüquq münasibətlərinin bölünməzsisteminə ibarətdir. İkincisi, əmək hüquq münasibətlərində bu və ya başqa cür, bu və ya başqa şəkildə ayrılmaz tərkib hissəsi kimi əmlak ünsürü mövcud olur.