

**Azərbaycan Respublikası
Daxili İşlər Nazirliyi
Polis Akademiyası**

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

M Ü H A Z İ R Ə

**Mövzu 1. Əmək hüququnun anlayışı, sistemi,
mənbələri, prinsipləri**

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 17 yanvar 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 5, 17 yanvar 2020-ci il.

Bakı - 2020

MÖVZU № 1. «Əmək hüququnun anlayışı, sistemi, mənbələri, prinsipləri»

PLAN

Giriş:

1. Əmək hüququnun anlayışı, predmeti, metodu və sistemi.
2. Əmək hüququnun mənbələri və onların növləri.
3. Əmək hüququnun prinsipləri.
4. Əmək hüququnun digər hüquq sahələri ilə qarşılıqlı əlaqəsi.

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.
3. «DİO-da xidmət keçmə haqqında» Əsasnamə 29 iyul 2002-ci il. Mad. 73-80.
4. «Polis haqqında» Azərbaycan Respublikasının 28 oktyabr 1999-cu il tarixli Qanunu. mad. 31-33.
5. Dərslük. İ.İsmayılov, M.Rəsulov, A.Qasimov. Əmək hüququ. Bakı 1996 səh.11-46
6. A.Qasimov. «Əmək və bəzi mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri». Bakı 1994;
7. «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.
8. A.Qasimov. Əmək hüququ. Ümumi hissə. Dərs vəsaiti. Bakı, 2005. səh.10-82.
9. «Normativ hüquqi aktlar haqqında» Azərbaycan Respublikasının 21 dekabr 2010-cu il tarixli Qanunu.
10. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2007.
11. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2017.
12. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Adiloglu, 2007
13. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ-hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edən prof. A.M.Qasimov. Bakı: Qanun, 2006.
14. Гусов К.Н., Толкунова В.М., Трудовое право России: Учебник. М. Проспект, 2008.
15. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.; Проспект, 2005.
16. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. — М., 2005.
17. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П.Орловский. М.: Норма, 2009.
18. 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.

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 alətədək 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 nizamlaşmanın 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. İşgötürənlə 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 yaranır. 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 kollektiv 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 işgötürülən (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 bağlanmasıdan 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 yaranırsa bilər.

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 işəgötürən 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 müqaviləsi 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 texnologiya proseslərin işlənilməsi, hazırlanması gedişində, maşınların, mexanizmlərin və digər avadanlığın layihələşdirilməsi, inşası (yenidən qurulması) və konstruksiyası zamanı əməyin mühafizəsi üzrə tələblərə əməl olunmasına xəbərdar edici 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.

Sadələnən 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 subyektliyi);
- 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 Konstitusiya 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 başlasa, 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 məhdudiyətlərin 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 təcəbilyin 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 təcəbilyəklə 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 tənzimətə lazımdır, lakin qanunverici tərəfindən qəbul edilən normaların xarakteri və həcmi elmin işləyib hazırladığı müəyyən konsepsiyaya əsaslanmalıdır. Dövlət tənziimi 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 işgötürənin 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 ödənilməsinə nəzərdə tutmalıdır. Qanunda həm də əmək mübahisələrinə baxılma qaydası da müəyyən edilməlidir.

Hüquqi təsir forması nəinki yalnız tənzimlənən münasibətlərin məzmununu, həm də onların iştirakçılarının vəziyyətini, habelə dövlətin qoruduğu mənafelərin 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 tənziim 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 axırıncı 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 sistemində, 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 tənziimlədəyi münasibətlərin məzmunu 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 tənziiminin 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 etibarlı 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 işə 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 məqsədemüvafiq 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 tarixili, 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 bilərlər.

Belə ki, «Daxili işlər orqanları əməkdaşlarına məzuniyyətdərin 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 əsasa görə verilir. Bunlardan biri müvafiq elmi dərəcə almaq üçün aspiranturada və ya doktoranturada təhsilini davam etdirən və dissertasiya işlərini tamamlamaq üçün, ikincisi isə dərslərlər və dərs 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 nizam 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 vərəqələrinə 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 valideyninə 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 mənbələri və onların növləri.

«Əmək hüququnun mənbələri» anlayışı bir çox əsrlərdən bəri mövcuddur. Bir çox əsrlərdir ki, bütün ölkələrin hüquqsünasları 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 nəzəriyyəsinə sahəsində bəzi alimlər göstərir 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 prezedentləri 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 məcburetmə 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 subyektini 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 məcburetmə 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 qeydiyyat alınmalıdır. Nazirlik və idarə aktları çox vaxt sahəvi 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 hüquqtəbiiqedicinin təcrübəsinin 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 tətillə 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 tənziimi 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;

- «İşçinin 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 hüququ 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.

Sual 3. Əmək hüququnun prinsipləri.

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 məzmununu və cəhətlərini müəyyən edən başlanğıclarıdır.

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 mədəniyyəti 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;
- mənafehlərinin 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 maddəli 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 maddəli 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 4. Əmək hüququnun digər hüquq sahələri ilə qarşılıqlı əlaqəsi.

Əmək hüququ hüququn müstəqil sahəsi olub öz normaları ilə əmək və onula sıx bağlı olan digər ictimai münasibətləri tənzim edir. Əməyin tətbiqi və təşkili üzrə yaranan bütün münasibətlər heç də əmək hüququnun predmetini təşkil etmir. Bu münasibətlərin bir qismi mülki, inzibati və sosial təminat hüququ sahələrinin normaları ilə tənzim edilir. Deməli, əmək hüququ ilk növbədə mülki, inzibati və sosial təminat hüququ ilə sıx əlaqədardır. Sadalanan hüquq sahələrinin hər birinin predmeti və metodu əmək hüququn predmeti və metodu ilə müəyyən oxşarlığa malik olduğu üçün onlar əmək hüququna yaxın sahə hesab olunur. Oxşarlıq və yaxınlıq təcrübədə bu və ya digər faktiki münasibətlərin həqiqi hüquqi tətbiqi təbiətini aydınlaşdırmağı çətinləşdirilir ki, bir sıra hallarda qanunun pozulmasına səbəb olur. Buna görə də hər bir hüquq sahəsinin predmetinə daxil olan ictimai münasibətlərin əhatəsini və hüquqi tənzim etmə obyektindəki oxşarlıq və fərqlərin nədən ibarət olduğunu dəqiq aydınlaşdırmaq lazımdır. Əmək hüququnun mülki hüquqla oxşar və fərqli cəhətlərini qeyd edək. Oxşar cəhətləri, hər ikisi əməklə əlaqədar müqaviləyə əsaslanır və əvəzli xarakter daşıyır. Bunların fərqli cəhətlərini göstərmək üçün isə hər şeydən əvvəl müqavilənin predmetinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. Əmək müqaviləsinin predmetinə həmin istehsalatda müəyyən peşə, ixtisas, dərəcə üzrə işçinin canlı əməyi və əmək prosesi təşkil edir. Mülki hüququn predmetinə fikir versək görürük ki, o müəyyən qrup münasibətləri – əmlak, qeyri-əmlak və şəxsi qeyri-əmlak münasibətlərin tənzim edir. Mülki münasibətlərin predmetini əşya, yəni əməyin son, maddiləşmiş (şəkil, ixtira, təmir olunmuş mənzil və s.) nəticəsi təşkil edir və vətəndaş özünün xüsusi qaydaları üzrə işləyir. Əmək münasibətləri üzrə işçi müəssisənin əmək kollektivinə daxil olur, orada müəyyən olunmuş daxili əmək intizam qaydalarına tabe olmaqla əmək vəzifələrin yerinə yetirir.

Mülki hüquqi müqavilələr üzrə müəyyən əmək tapşırıqlarının yerinə yetirilməsində atributlar yoxdur. Daha dəqiq desək, vətəndaş müəssisəsinin əmək kollektivinə daxil olmur, əmək normasını yerinə yetirmək vəzifəsi ona şamil olunmur, müəssisənin iş reciminə əməl etmir. Vətəndaş əmək tapşırığını öz mülahizəsinə görə və öz riski ilə yerinə yetirir. Əməyin məzmunu əmək münasibətlərin müəyyən etmir. Belə ki, evdar qadının öz ailəsi üçün sərf etdiyi əməyə əmək hüququ şamil olunmur. Evdə işləyənlərin, əmək müqaviləsi əsasında uşaqlara qulluq edənlərin buna oxşar əməyi əmək qanunvericiliyi normaları ilə tənzimlənir. Əmək hüququ əməklə bağlı olan qarışıq hüquq sahələrindən əməyin məzmununa görə deyil, ictimai münasibətlərin xarakterinə görə (yəni, əmək hüququnun predmetinə görə) fərqləndirmək lazımdır. Əmək hüququ ilə mülki hüquqi tənzim etmə metoduna görə fərqləndirmək olar. Metoddakı fərq əmək hüququnda tərəflər yalnız əmək müqaviləsi bağlanması anında bərabərhüquqlu olmaqdır. Mülki hüquqda isə subyektlər nəinki müqavilə bağlandıqda, habelə müqavilənin qüvvədə olduğu bütün vaxt ərzində müstəqildir və asılı deyildir. Əmək hüququnun inzibati hüquqla da oxşar cəhətləri vardır. Ona görə də inzibati hüquqla tənzim olunan əmək üzrə münasibətləri əmək hüququ sferasındakı əmək münasibətlərindən fərqləndirmək lazımdır. Qeyd etmək lazımdır ki, Respublika DİN, MTN işçilərinin, habelə hərbiçilərin əməyi inzibati hüquqla tənzimlənir. Burada əsas cəhət hüquq münasibətinin bir subyektinin digərinə tabe olmasıdır. İnzibati hüquqla əmək hüququ istehsalatdan ayrılmayan ali və orta ixtisas təhsilli müəssisələrində təhsil alanların münasibətlərində bir-biri ilə sıx əlaqədardır. Bu işçilərin tədris prosesi üzrə təhsil müəssisəsi ilə münasibətləri inzibati hüquq normaları onlara tədrislə əlaqədar olaraq güzəştlərin verilməsi isə əmək hüquq normaları ilə tənzimlənir.

İnzibati hüquqla əmək hüququnun qarşılıqlı əlaqəsi göründüyü kimi, çox mürəkkəbdir. İnzibati hüquq ədəbiyyatında inzibati hüququn predmetini geniş mənada anlaşılması konsepsiyasına görə hüququn bu sahəsinin predmetini konkret təzahür formalarından asılı olmayaraq bütün təşkilatı (idarəçilik) münasibətləri təşkil edir.

Bu konsepsiya hələ 1949-cu ilə S.S.Studenkin tərəfindən irəli sürülmüş və əsaslandırılmışdır. Fikrimizcə, bu konsepsiya doğru deyildir. Əmək hüququ müəssisələrdə əməyin idarəçiliyi üzrə, inzibati hüquq isə müəssisədən kənarında əməyin idarəçiliyi üzrə münasibətləri nizamə salır.

Hər hansı kollektiv birgə əmək idarə edilmədən mümkün deyil. İdarəetmə vəzifəsi istehsalatla bağlı olub birgə əməyin öz təbiətindən doğur. Əmək prosesində müəssisə rəhbərləri icrası məcburi olan əmr və sərəncamlar verir. Müəssisə rəhbəri bəzi hakimiyyət xarakterli səlahiyyətlərə malikdir. Müəssisə işçilərin əməyinin təşkil olunması və idarə edilməsinə aid işgötürmənin bütün səlahiyyətləri, mükafatlandırma və intizam tənbeh tədbirləri də daxil olmaqla, əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. Deməli, əmək hüququ əməyin idarə olunmasına (müəssisə daxilində) dair, inzibati hüquq isə müəssisədən kənarında, əməyin idarə olunmasına aid münasibətləri, daha doğrusu, müəssisələrlə yuxarı idarəetmə orqanları arasındakı münasibətləri tənzim edir. Əməyin tətbiqi və onun şəraitinə aid dövlət idarəetmə orqanları ilə bağlı onların vəzifəli şəxsləri arasında yaranan münasibətlərdə əmək hüquq normaları ilə tənzim edilir. Dövlət qulluqçuları da subyektiv əmək hüquq və vəzifələrinin daşıyıcılarıdır.

Əmək hüquq sahəsi ilə bağlı olan hüquq sahələrindən biri də sosial təminat hüququ hüququn ən gec sahələrindən biridir. Sosial təminat hüququ müstəqil hüquq sahəsi kimi tanınma kimi onun normaları hüququn müxtəlif sahələrində cəmləşmişdir.

Beləliklə, əgər əmək hüquq münasibətlərinin predmetini ictimai əmək münasibətləri təşkil edirsə, sosial təminat hüququnun predmetini isə əmək qabiliyyəti olmayanların təminatı üzrə münasibətlər təşkil edir. Eyni zamanda, hüququn bu iki sahəsi arasındakı əlaqəni də görmək olmaz. Belə ki, əmək qabiliyyəti olmayanların əksəriyyətinin maddi təminatı əməkdə iştirakla şərtlənir və ondan asılıdır. Habelə işçiyə verilən təminatın məbləği əksər hallarda keçmiş fəaliyyətinə görə aldığı əmək haqqının məbləğindən və iş stacından asılıdır.

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.