

**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 2. Əmək hüququnun 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 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 2. Əmək hüququnun subyektləri.

### PLAN

#### GİRİŞ:

1. Əmək hüquq subyektlərinin anlayışı və təsnifatı.
2. Əmək hüququ üzrə münasibətlərin anlayışı və sistemi.
3. Əmək hüquq münasibətlərinin bəzi mülki hüquq münasibətləri ilə oxşar və fərqli cəhətləri.

#### NƏTİCƏ:

### ƏDƏBİ YAYAT:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, 2019. mad.35-37.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, 2019. mad:3,9-13,21.
3. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi. Bakı, 2019. mad.46.1.
4. «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 20018-ci il tarixli Qanunu. mad.1; 3; 5.
5. «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu.
6. «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı» AR NK-nin 24 mart 2000-ci il tarixli 58 sayılı qərarı ilə təsdiq olunmuşdur.
7. «Qadın əməyinin tətbiq olunan iş yerlərinin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 25 oktyabr 1999-cu il tarixli 171 sayılı qərarı.
8. İ. İsmayılov, M.Rəsulov, A.Qasimov. «Əmək hüququ». Dərslük. Bakı, 1996. səh.52.
9. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük, Bakı, Adiloğlu, 2017.
10. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Adiloglu, 2007
11. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.Ю.Головиной, М.В.Молодцова. М.: Норма, 2008.
12. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник. М., 2009.
13. Трудовое право России: Учебник /Под ред. А.М. Куренного. М.: Правоведение, 2008.

## GİRİŞ

12 noyabr 1995-ci ildə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikasının ilk demokratik Konstitusiyasının qəbul edilməsi və müxtəlif mülkiyyət formalarının azad rəqabət əsasında fəaliyyət göstərmələrinin əsas qanunda təsbit edilməsi ilə əlaqədar əmək hüquq münasibətlərinin subyektlərinin anlayışı və təsnifatı yeni qaydada, yəni bu tələblərə uyğun şəkildə verilməlidir.

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 işlənilib hazırlanmasına 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 tənzimədi adlandırılan hüquq münasibətləri kateqoriyasına aiddir, yəni subyektlərin hüququayğun 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 gələ bilən və ya məlum həddə ondan uzaqlaşa bilən hüquqa uyğun davranışdan gedirsə, ikinci halda isə qanunla mühakimə olunan və müvafiq cəzaya səbəb olan davranışdan gedir.

### **Sual 1. 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 subyektliliyi 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 mənafelərini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyi.

«İşçilərin nümayəndəli orqanı»- əmək, sosial-iqtisadi hüquqlarını və qanuni mənafelərini 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. Muzdlı 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 məqsədemüvafiq 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 (güzəştlərlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən 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 ziyanı 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 subyektliliyini yaş həddindən başqa iradə meyarı, daha doğrusu vətəndaşların əməyə və sahibkarlıq fəaliyyətində olan iradə qabiliyyət imkanı da nəzərdə tutulur.



Ruhi xəstəlik, kəmağıllılıq nəticəsində məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyətsiz kimi tanınan və bunulu əlaqədar qəyyumluq altında olan vətəndaşlar əmək hüququnun subyekti 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 subyektliyinə 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 subyektliyinin məhdudlaşdırılması yalnız müvəqqəti və qismən ola bilər. Vətəndaşların əmək hüquq subyektliyinin tam məhdudlaşdırılmasına yol verilmir. Qanunla müəyyən edilmiş qaydada öz fəaliyyət qabiliyyətində məhdudlaşdırılmış vətəndaşlar sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər.

Vətəndaşların əmək hüquqlarının təminatları sırasına əsassız olaraq işə qəbul etməkdən imtina 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, maddə ilə 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 subyektliyinə 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 dövriyyə vəsaitləri). Lakin əmək hüquq subyektliyi nöqtəyi-nəzərdə daha çox müəssisənin bütün əmlak kompleksi deyil, əsasən əməyi ödəmə fondunun mövcudluğu hüquqi əhəmiyyətə malikdir. Bu fonddan 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, qısaldılmış 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 ziyana 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 2. 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 təsvir 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 müəyən 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 müddə 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 subyekt 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. madd.7; 2-ci hissə). Əmək müqaviləsi sərbəst şəkildə, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə bağlanır. (Əmək Məcəlləsi. madd. 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 xüsusişdirilmiş 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 saxlanılması 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 yığınağı (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 yığınaqların səlahiyyətlərinə aid edilmişdir. Payçıların ümumi yığınağı 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 seçmələrinə, 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, ixtiasartırma 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 vergilirdən müəyyən güzəştlər verilməklə yeni iş yerlərinin yaradılması xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etmək yolu ilə yeni ixtiaslar 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 etibarlı ilə iki istiqamətdə aparılır:

- ixtisası olmayan 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 qiyabi 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 sağlamlaşdırmaq 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.



### Sual 3. Əmək hüquq münasibətlərinin bəzi mülki hüquq münasibətləri ilə oxşar və fərqli cəhətləri.

Bildiyimiz kimi, mülki hüquq münasibətləri sistemində əmlak münasibətləri əsas yer tutur. Hüquqşünas alimlərdən V.R.Mozolin qeyd edir ki, mülki hüquqda tənzim edilən əmlak münasibətləri istehsal münasibətlərini ifadə edən münasibətlərin bir hissəsidir. Vahid bir sistem kimi, istehsal münasibətləri kompleks və əlaqələnmiş hüquqi tənzimləməni tələb edir. Belə tənzimləmələr sırasına V.P.Mozolin hər şeydən əvvəl əmək hüququnu (əmək münasibətlərini) aid edir. Əmək hüquqi ictimai-əmək münasibətlərini tənzim edir və mülki hüquq kimi istehsal və maddi nemətlərin bölüşdürülməsi sahəsində, yəni istehsal münasibətləri sahəsində fəaliyyət göstərir. İşçilərin əmək münasibətləri istehsal (iqtisadi) münasibətlərlə müəyyən olunur və özündə onların konkret təzahür formasından birini əks etdirir. Bu, onların bütövlükdə obyektiv şərtlənməsini, lakin bununla bərabər digər konkret ictimai münasibətlər kimi hər bir konkret halda onun iştirakçılarının iradəsi ilə yaranmasını göstərir. Beləliklə, mülki və əmək hüququnun ümumi təmas nöqtəsi vardır. Çünki onlar bir-birinə yaxın və bağlı olan sahələrdir.

İctimai əmək münasibətləri, əməklə bu və ya digər qaydada ictimai münasibətlərin müxtəlif növləri əlaqədardır. A.S.Paşkovun və B.F.Xrustalevin fikrincə bu əlaqə iki cür ola bilər:

1. düzünə;
2. yanakı.

Məsələn, ali və orta ixtisas təhsilli məktəblərində təhsil almaqla əlaqədar, habelə müəlliflik, kəşf ilə əlaqədar yaranan münasibətlər böyük əmək məsrəfləri ilə xarakterizə olunur. Lakin, bu münasibətlər hüquqi nöqtəyi-nəzərdən əmək münasibətləri deyil. Bu münasibətlər əməyin tətbiqi nəticəsində deyil, peşə fəaliyyətinə hazırlıq və yaradıcı (müəllifi) əməyin nəticələrinin mübadiləsi ilə əlaqədar yaranır. Əmək öhdəliklərinin yerinə yetirilməsində (peşə fəaliyyətinə hazırlıq, xidmət göstərmək və s.) əməyin üsulu kimi çıxış etdiyi münasibətlərdə əmək hüququnun tənzimləmə predmeti ola bilməz. Əməyin (canlı əməyin) işçi qüvvəsinin istehsal vasitəsi ilə bilavasitə birləşməsinin əsas forması kimi çıxış etdiyi münasibətlər hüquqi nöqtəyi-nəzərindən əmək münasibətləridir.

Beləliklə, göstərilənləri nəzərə alaraq deyə bilərik ki, insanların əmək qabiliyyətindən yəni canlı əmək deyilən əməkdən iş prosesində istifadə etməklə əlaqədar, onların fəaliyyəti prosesində yaranan bilavasitə əlaqədar ictimai əmək və yaxud sadəcə olaraq əmək münasibətləridir.

V.P.Qurbanov mülki və əmək hüququ arasındakı bəzi oxşarlıqların olduğunu göstərərək yazırdı: «Əmək münasibətləri işçi ilə təşkilat arasında bağlanan müqaviləyə əsasən yaranır. Məsələn, işçi podratçı kimi əsaslı tikintidə müəyyən işi icra edir, işçinin əməyi pul formasında ödənilir». Həm forma həm də məzmunca əmək hüquq münasibətləri ilə mülki hüquq münasibətləri arasında bu kimi oxşarlığın olmasını misal üçün podrat müqaviləsində, mülki-hüquqi tapşırıq müqaviləsində, xidmət sahələrindəki digər müqavilələrdə, müəlliflik və ixtira

hüququ sahəsində yaradıcılıq əsərlərinin yaradılması üzrə işçilərin əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsində ziyanın ödənilməsi haqqında əmək və mülki hüquq normalarında fərdi əmək fəaliyyətində və s. göstərmək olar.

Beləliklə, mülki hüququn fəaliyyət göstərdiyi sahədə əmlak əmək münasibətləri kimi və ya əməklə sıx bağlı olan mülki hüquq münasibətləri, ya da sadəcə mülki-əmək münasibətləri kimi xarakterizə olunan ictimai əlaqələrin xüsusi qrupu mövcuddur. Bizim fikrimizcə, mülki hüquq nəinki ictimai-əmək münasibətlərinəç maddiləşmiş əmək nəticələri (yəni hazırlanmış şey) vasitəsilə tənzimədiçi təsir göstərir, həmçinin dar mənada anlaşılan ictimai əmək münasibətlərinə də, yəni bilavasitə canlı əmək deyilən əməyin istifadəsi (tətbiqi) üzrə yaranan münasibətlərdə də təsir göstərir.

*Əmək müqaviləsinin podrat müqaviləsi ilə oxşar və fərqli cəhətləri.* Əmək müqaviləsi ilə podrat müqaviləsini düzgün fərqləndirmək üçün hər şeydən əvvəl, qanunvericilikdə təsdiq olunmuş konkret müddələrin təhlilindən başlamaq lazımdır. Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin maddəsində podrat müqaviləsinin anlayışı verilmişdir. Orada deyilir ki, «podrat müqaviləsinə görə podratçı müqavilədə nəzərdə tutulan işi icra etməyi, sifarişçi isə podratçıya razılaşdırılmış maddə ödəməyi öhdəsinə götürür».

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 5-ci bəndində isə əmək müqaviləsinə aşağıdakı kimi anlayış verilmişdir.

«Əmək müqaviləsi (kontrakt)-işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir». Əgər bu cür əmək müqaviləsi ilə podrat müqaviləsini müqayisə etsək onların zahiri oxşarlığından əlavə, həmçinin dərin daxili əlaqəyə malik olduqlarını görmək olar. Çünki əmək və podrat hüquq münasibətləri bu və ya digər dərəcədə vətəndaşların əmək qabiliyyəti ilə əlaqədardır. Podrat müqaviləsinin iki əsas müxtəlif növü vardır:

1. müəssisə, idarə, təşkilatlar arasında bağlanan podrat müqavilələri;
2. şəxsi podrat müqaviləsi.

Əgər müəssisələr arasında bağlanan podrat müqavilələrini əmək müqavilələri ilə müqayisə etsək, onların fərqli cəhətlərini asanlıqla müəyyən etmək olar. İlk növbədə subyektiv tərkibinə görə fərqlənir. Yəni müəssisə, idarə, təşkilatlar arasında əmək hüquq münasibətləri yarana bilməz. Azərbaycan Respublikası MM-nin 755-ci maddəsinin mənasına görə podratçı müqavilədə nəzərdə tutulmuş hallarda işin icrasını subpodratçıya tapşıra bilər. Yəni sifarişçi qarşısında öhdəliyin digər subyekt tərəfindən yerinə yetirilmədiyinə yol verildiyi halda, əmək müqaviləsində buna yol verilmir.

Adətən, bütün hüquq elmində əmək hüquq münasibətləri ilə podrat hüquq münasibətlərinin fərqləndirilməsi üç meyara görə həyata keçirilir: predmet əlaməti, təşkilati və əmlak. Məlumdur ki, podrat müqaviləsinin predmetini əməyin son nəticəsi təşkil edir. Başqa sözlə, hər hansı başa çatdırılmış iş və ya əşyanın yaradılması, yaxud da göstərilmiş xidmətdə ifadə olunan müəyyən son nəticəsi podrat müqaviləsinin nəticəsini təşkil edir. Əmək hüquq münasibətlərində isə, «canlı əməyi» ənənəvi obyekt hesab edilir. Yəni əmək müqaviləsi bağlayaraq işçi müəyyən növ əmək funksiyasına, daha dəqiq desək, müəyyən ixtisas, dərəcə və ya

vəzifə üzrə iş görməyi öhdəsinə götürür. Bu zaman yerinə yetiriləcək konkret iş müəssisənin istehsalat fəaliyyətinin növü ilə şərtləşir. Bununla əlaqədar olaraq, işəgötürən işçiyə onun əmək funksiyasına aid olan istənilən işi və tapşırığı yerinə yetirməyi həvalə etməkdə tam haqlıdır. Məhz gbstərilən bu xüsusiyyət hər şeydən əvvəl əmək müqaviləsinə podrat müqaviləsindən fərqləndirir.

Əmək hüquq münasibətlərində əmək, bir qayda olaraq, iş vaxtı ilə ölçülür. Podrat hüquq münasibətlərində əmək ölçüsü, əgər belə demək mümkünsə son nəticəsidir. Podratçı tapşırığı müəyyən müddətdə, daha dəqiq desək, müqavilə ilə şərtləşdirilmiş müddətdə öz fəaliyyətinin hazır nəticəsi təhvil verilməlidir. Sifarişin yerinə yetirilməsində sifarişçinin işçisi olmur. Sifarişin yerinə yetirildiyi dövrdə o, sifarişə aid olmayan başqa işləri də yerinə yetirə bilər. Əgər sifarişin xarakteri və yaxud müqavilə şərtləri onu müəyyən etmirsə, sifarişçi onu işi yerinə yetirmə yeri ilə əlaqələndirilir və s.

*Müəlliflik müqavilələri və əmək hüquq münasibətləri.* Əsas əmək hüquq münasibətli müəlliflik müqavilələri olan hüquq münasibətlərini bir-birindən fərqləndirərkən həm nəzəri, həm də praktiki cəhətdən bir sıra çətinliklər yaranır.

Hazırda qüvvədə olan «Müəlliflik hüququ və əlaqəli hüquqlar haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununa əsasən bir qrup müəlliflik müqavilələri, o cümlədən, nəşriyyat, quruluş (tərtibat), ssenari, bədii sifariş müqavilələri və s. məlumdur. Burada həmçinin bədii ədəbiyyatların və s. əsərlərin başqa dillə tərcümə edilməsi haqqında müqavilələr və ya onları yenidən işləyərək başqa növ əsərə çevrilməsi haqqında müəlliflik müqavilələri daxildir.

Müəlliflik müqavilələri ilə əmək hüquq münasibətləri arasında sıx qarşılıqlı əlaqənin mövcud olmasının ilk dəfə L.M.Qenkin göstərmişdir. Onun fikrincə müəllif əməyi əmək hüquq münasibətlərinin (əmək müqaviləsinin) predmeti ola bilər. Bu hüquq münasibətləri əsasında yaradılmış əsərlər müəllif əməyinin obyektidir.

M.V.Qordon müəlliflik hüquq münasibətlərini əməklə, əmək fəaliyyəti ilə bağlayır. O, əsərə hazır əməkdə obyektiv şəkildə öz əksini tapmış kompleks, ideya və obrazlar kimi baxır.

Müəlliflik hüququnun obyektini həmişə yaradıcı (intellektual-mənəvi) fəaliyyətinin nəticəsi olur. S.A.Çerņişeva düzgün olaraq qeyd edir ki, müəlliflik hüququnun obyektini hər cür fəaliyyətin obyektini deyil, məhz elm və incəsənət sahəsinə bilavasitə aid olan fəaliyyətin nəticəsi olur. Başqa sözlə, müəlliflik hüququnun obyektləri xüsusi növ əməyin nəticələridir. Bununla əlaqədar olaraq təsdiq edə bilərik ki, bədii fəaliyyətin nəticəsi əmək münasibətlərinin və əmək hüquq münasibətlərinin obyektidir və s.

## NƏTİ CƏ:

Beləliklə, demək olar ki, əmək hüquq münasibətləri modeli sanki avtomatik recimdə 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 bölünməzsisteminədən ibarətdir.

İkincisi, əmək hüquq münasibətlərində bu və ya başqa cür, bu və ya başqa şəkildə ayrılmaz tərkib hissəsi kimi əmlak ünsürü mövcud olur.