

## **1-ci mövzu: Əmək hüququnun predmeti, metodu və sistemi**

### **Plan**

1. Əmək hüququnun predmeti
2. Əmək hüququnun metodu
3. Əmək hüququnun milli hüququn digər sahələrindən fərqləndirilməsi
4. Əmək hüququnun sistemi

### **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

#### ***a) azərbaycan dilində:***

1. Adıgözəlov D.B. Kollektiv müqavilə ilə ilə tənzimləmə əmək hüququnun metodu kimi/Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s. 153-165

2. Adıgözəlov D.B. Müasir mərhələdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin müqavilə metodunun əhəmiyyəti/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış, Bakı, 2006, s. 156-160

3. Adıgözəlov D.B. əmək münasibətlərini hüquqi tənzimlənməsinin mərkəzləşdirilmiş metodu və əmək sahəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində dövlətin rolu/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış, Bakı, 2005, s. 145-150

4. Adıgözəlov D.B. Əmək hüququnun predmeti haqqında/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, 2006, s. 154-155

5. Qasımov A.M. Əmək və bəzi mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 1994

6. Qasımov A.M. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq

quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış, Bakı, 2005, s. 91-103

7.İsmayılov R.Y.əmək hüququnun sahə kimi yaranması və inkişafı/Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s. 242-247

8.Rəsulov M.B., Qasımov A.M. əmək hüququ sahəsindəki təşkilati idarəçilik hüququ münasibətlərinin anlayışı və xarakterik əlamətləri/Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial siyasi elmlər seriyası, 1995, № 1

9.Hüseynov M.S. Əmək hüququnun sisteminin ümumi xarakteristikası/Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s. 145-152

10.Əsədov S.A. əmək münasibətlərinin əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərdən fərqi/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və quruculuğun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış, Bakı, 2005, s. 160-162

11. Adıgözəlov D.B.Əmək hüququ elmində predmet mə motodun bəzi problemləri/Qanun, Bakı, 2006, № 12, s.28-36

***b) rus dilində:***

1.Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1948

2.БезинА.К., Бикеев А.А., Сафин А.Д. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984

3.Головина С.Ю,Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997

4.Иванов С.А., Ливщиц Р.З. Орловский Ю.П. Советское трудовоеправо: вопросы теории. М.:Наука, 1978

5.Кузменко А.В. Предмет трудового права Росси СПб., 2005

6.Иолодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид.лит., 1985

7. Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: Изменения в условиях перестройки// Советское государство и право, 1989, № 4
8. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972
9. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979
10. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003
11. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999
12. Сухарев Е.А. Предмет и метод трудового права в условиях формирования рыночной экономики. Екатеринбург, 1995
13. Сыраватская Л.А. Сфера действия трудового права// Государство и право, 1994, № 1
14. Сыраватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право// Государство и право, 1996, № 7, с. 75-82
15. Хохлов Е.Б. О предмете трудового права// Правоведение, 1993, № 4
16. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права// Государство и право, 2004, № 5, с. 28-37
17. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1988

### **1.1. Əmək hüququnun predmeti**

Ümumi hüquq nəzəriyyəsinə məlumdur ki, hüquq sahələrinə və institutlara ayrılması üçün iki başlıca meyar vardır. Hüquqi tənzimləmənin predmeti və metodu. Məhz bu iki meyar hüquq sisteminin sahələrə bölünməsi üçün əsasdır. Hüquq sahəsinin predmeti dedikdə onun tənzimlədiyi ictimai münasibətlərin dairəsi, hüquqi tənzimləmənin metodu dedikdə isə həmin hüquq sahəsinin tənzimlədiyi ictimai münasibətlərə təsir üsulları başa düşülür. Məhz hüquqi tənzimləmə predmetinə və metoduna görə hüquq sahələri bir-birindən fərqləndirilir. Daha dəqiq desək, hüquq sahələrinin fərqləndirilməsi ilk növbədə predmet meyarına, yəni bu və ya digər sahə üçün tənzimləmənin obyektiv əsasını təşkil edən spesifik münasibətlərin mövcudluğuna görə həyata keçirilir.

Hüquq sahələri ictimai münasibətlərin müxtəlif sahələrini tənzimləyir. Hüquq sisteminin bu və ya digər sahəsinə müəyyən etmək bu sahənin tənzimləmə predmetini təşkil edən ictimai münasibətlər sahəsinə göstərmək deməkdir.

Bəs əmək hüququnun predmetini hansı münasibətlər təşkil edir? Bu sual cavab vermək üçün öncə əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin dairəsini (sahəsinə) dəqiq müəyyənləşdirmək lazımdır. Əmək hüququnun predmetini, əmək hüququ elmində ümumqəbul olunmuş baxışlara görə, əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan

münasibətlər, yaxud başqa cür deyildiyi kimi, əmək münasibətlərindən törəmə münasibətlər təşkil edir. Əmək hüququnun predmeti barədə bu gün də geniş yayılmış və əksəriyyət alimlər tərəfindən dəstəklənən nöqtəyi-nəzər ondan ibarətdir ki, onun predmetini iki qrup münasibətlər təşkil edir. Birinci qrupu əmək münasibətləri, ikinci qrupu isə əmək münasibətləri ilə bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətlər təşkil edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi əməyin azadlığını bəyan edir. Hər kəs öz seçimi üzrə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququna malikdir. Əmək müqaviləsi üzrə, yaxud kooperativ üzvü kimi işləmək olar, mülki-hüquqi müqavilə üzrə konkret-müəyyən işi yerinə yetirmək, yaxud fərdi sahibkarlıq fəaliyyətinin müxtəlif növləri ilə məşğul olmaq olar və s. Deməli, Azərbaycan Respublikasında əmək ən müxtəlif formalara malikdir. Bütün bu hallarda işləmək istəyən vətəndaşların (fiziki şəxslərin) əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi ilə bağlı olan müəyyən ictimai münasibətlər yaranır.

Əmək münasibətləri fiziki şəxsin (vətəndaşın) işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsi əsasında işçi qismində özünün əmək qabiliyyətini realizə etməsi ilə bağlı olan işin yerinə yetirilməsi zamanı əmələ gəlir. Qeyd etmək lazımdır ki, əmək hüququnun predmetinin əsasını, özəyini və nüvəsini əmək münasibəti təşkil edərək bu sahənin adını müəyyənləşdirir. Lakin əmək hüququnun təsir sahəsi bütün əmək münasibətlərini əhatə etmir və edə də bilməz.

Əməklə çoxlu və müxtəlif cinsli münasibətlər əlaqədardır. Lakin bu münasibətlərin heç də hamısı əmək hüququnun predmetinə daxil deyildir. Bu münasibətlərin bəziləri hüquq normaları ilə deyil, adət, əxlaq və s. normalarla tənzim edilir. Əmək münasibətləri bilavasitə insanların əmək prosesindəki münasibətləridir. Ona görə də insanların istehsal alət və vasitələrinə texnoloji xarakter daşıyan münasibətləri hüquq normaları ilə deyil, texniki normalarla tənzimlənir. Hüquq normaları əməyin texnoloji prosesini deyil, ancaq onun tətbiqi üzrə sosial əlaqələri, yəni əməyin ictimai formalarını tənzim edir. İxtiraçının, alimin, yazıçının, şairin, bəstəkarın, rəssamın, evdar qadının əməyi və fərdi əmək fəaliyyətinin digər formaları əməyin ictimai kooperasiyasından kənarında həyata keçirildiyi üçün hüquq cəhətdən tənzim edilməyə məruz qalmır və əmək hüquq sahəsinin predmetinə daxil deyildir. Fərdi əmək zamanı insanların münasibətləri əmək prosesi ilə deyil, əməyin nəticələri ilə bağlı yaranır. Yəni fərdi insanın təkbaşına, kollektivdən kənarında işlədiyi zaman yaranan münasibətlər əmək hüququ ilə tənzimlənir. Xidməti tapşırıq qaydasında həyata keçirilən həmin əmək onun tətbiqi üzrə münasibətlər doğurur və əmək hüququnun predmetini təşkil edir.

Əmək münasibəti əmək hüququnun predmetinin özəyi, əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən əsas ictimai münasibət kimi çıxış edir. Əmək hüququnun predmetini təşkil edən ictimai münasibətlər əmək hüquq elmində N.Q.Aleksandrov, L.Y.Ginzburq, S.A.İvanov, R.Z.Livşits, Y.P.Orlovski, A.İ.Protsevski, A.R.Matsyuk, V.N.Skobelkin, M.P.Karnuşin və digər alimlər tərəfindən ətraflı tədqiq olunmuşdur. Bu korifey alimlərin gəldikləri bir çox nəticələr bu gün də öz aktuallığını və elmi əhəmiyyətini itirməmişdir.

Sovet dövrünün əmək hüquq elmində əmək hüququnun «dar» və «geniş» sahə konsepsiyası fəal müzakirə olunurdu. «Dar» sahə konsepsiyası dövlət mülkiyyətində olan müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan fəhlə və qulluqçuların əməyinin əmək hüquq normaları ilə, kolxoz-kooperativ mülkiyyətinə əsaslanan müəssisələrdə çalışan kolxozçuların əməyinin isə kolxozun nümunəvi nizamnaməsi və kolxozlara aid olan qanunvericiliklə tənzimlənməsini nəzərdə tuturdu. «Geniş» sahə konsepsiyası əmək hüquq normalarının tək cə fəhlə və qulluqçuların əməyinə deyil, həm də kolxoz üzvlərinin əməyinə tətbiq edilməsini nəzərdə tuturdu. SSR İttifaqı və müttəfiq respublikaların əmək qanunvericiliyinin əsasları (1970), habelə bunun əsasında müttəfiq respublikalar öz Əmək Qanunları Məcəllələrini qəbul edərkən, qanunverici «dar» sahə modelini seçir və fəhlə və qulluqçuların əməyinin əmək qanunvericiliyi, kolxoz üzvlərinin əməyinin isə kolxozun nümunəvi nizamnaməsi və kolxozlara aid olan qanunvericilik və onların əsasında qəbul edilən kolxozun nizamnaməsi ilə tənzim olduğunu təsbit etdi.

Əmək hüququnun fəaliyyət sahəsinin genişlənməsinə baxmayaraq bu gün qüvvədə olan Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM adlandırılacaqdır) də dar sahə modelini seçmişdir. Belə ki, əmək qabiliyyətli heç də bütün insanla-

rın əməyinin tətbiqi nəticəsində yaranan ictimai münasibətlər əmək hüquq normaları ilə tənzim edilmir. Məsələn, hərbi qulluqçuların, məhkəmə hakimlərinin və s.

Əmək hüququ hüququn müstəqil sahəsi kimi işçi ilə işəgötürən arasında yazılı formada bağlanan əmək müqaviləsi əsasında yaranan əmək münasibətlərini tənzim edir.

Əmək münasibətləri mövcud cəmiyyətin istehsal münasibətlərinin xarakterini əks etdirir. Çünki həmin münasibətlərin iradəvi və şəxsiyyətlə bağlı hissəsidir. İstehsal münasibətləri istehsal vasitələri üzərində mülkiyyət münasibətlərindən, bölgü, mübadilə, idarəçilik münasibətlərindən və əmək münasibətlərindən ibarətdir. İstehsal münasibətləri və onların iradəvi hissəsi – əmək münasibətləri özünün xarakterinə görə obyektiv surətdə vətəndaşın iradəsindən asılı olmadan mövcuddur. Lakin obyektiv mövcud olan istehsal münasibətlərinə vətəndaş öz iradəsi ilə girir. Vətəndaşın işəgötürənlə əmək münasibətləri həmişə hər iki tərəfin azad iradəsi ilə yaranır. O, şəxsi xarakter daşıyır, yəni iş işçinin şəxsi əməyi ilə yerinə yetirilir.

Əmək münasibətləri işçilərin əməyinin təşkili, şərtləri və ödənilməsi ilə əlaqədar yaranan iradəvi sosial münasibətlər kimi həmişə müəyyən mülkiyyət formasına əsaslanır. Təşkilatın mülkiyyət formasından və təşkilati-hüquqi növündən asılı olaraq (dövlət, bələdiyyə, səhmdar, qarışıq və s.) əmək münasibətləri cins və növ qruplarına və yarımqruplarına bölünür.

Əmək münasibətləri işçi qüvvəsinin istehsal vasitələrinə tətbiqi nəticəsində yaranan iradəvi ictimai münasibətlərdir. Əmək münasibətləri əmək hüquq normaları ilə tənzimlənmişlərdən əmək hüquq münasibətləri kimi mövcud olur.

Əmək hüquq münasibəti mürəkkəb xarakter daşıyır, onun məzmunu işçi və işəgötürənin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin bir cütünü ilə tükənmir. İşçinin əmək funksiyasını yerinə yetirməsi ilə əlaqədar əmək hüquq münasibəti tərəflərinin bir-biri ilə bağlı olan hüquq və vəzifələrinin bütöv bir kompleksi yaranır. Göstərilən hüquq münasibətinin mürəkkəbliyi həm də bunda təzahür edir ki, o, əmlak və təşkilati aspektlərin mövcudluğu, azadlıq və təcili elementləri, tərəflərin hüquqi vəziyyətinin müəyyən olunmasına özünəməxsus yanaşma ilə xarakterizə olunur.

Əmək münasibətlərinin əmlak aspekti, başlıca olaraq onun əvəzli xarakterində təzahür edir.

Əmlak münasibətləri, adətən, əvəzli pul-əmtəə münasibətləri kimi xarakterizə olunur. Əmək münasibətlərində əmlak elementi maddi əməyin ən mühüm sahəsini – onun ödənilməsini, eləcə də əmək münasibətlərinin iştirakçılarının qarşılıqlı maddi məsuliyyətini əhatə edir. Maddi əməyin məqsədi əmlak nemətlərinin əldə olunması: işəgötürən üçün – mənfəət götürmə, əməyin nəticələrinin satılması yolu ilə insanların tələbatlarının ödənilməsi, işçi üçün – əmək haqqı almadır. Qazanc naminə işçi maddi işə girir. Lakin maddi əmək adi əmlak münasibətindən fərqlənir. Adi maddi münasibət zamanı müqavilə obyektinə bu və ya digər əmtəə olur. Maddi əmək zamanı müqavilə obyektinə kimi insanın əməyi, məqsədyönlü fəaliyyəti çıxış edir. Əgər əmtəə həmişə müəyyən əmlak obyektidirsə, insan əməyi – əmlak və sosial elementlərin vəhdətidir. Əməyin daşıyıcısı – insan ali ictimai dəyər olaraq, əmlak dəyəri ilə ölçülə bilməz.

Əməyin sosial elementi, onun insan şəxsiyyətindən ayrılmazlığı əməyin əmtəə olmadığına qəbul olunmasını tələb edir (1944-cü il mayın 10-da qəbul edilmiş Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məqsəd və vəzifələri haqqında bəyannamənin 1 «a» bəndi). Əməyin əmtəə ilə eyniyyət təşkil etməməsi, onun sosial məzmunu əməkdə əmlak münasibətlərinin tənzimlənməsinin spesifikliyini, əmək hüququnun mülki hüquqdan fərqləndirilməsini şərtləndirir.

Əmək münasibətinin təşkilati aspekti işçi ilə işəgötürən arasındakı münasibətlərdə hakimiyyət – təcili münasibətinin mövcud olması ilə xarakterizə olunur. İşəgötürən işçilərin əmək fəaliyyətini öz istəyinə uyğun şəkildə təşkil etmək, müəssisədaxili intizam qaydalarını təsbit etmək hüququna malikdir, işçi isə işəgötürənin sərəncamlarına tabe olmağa və qüvvədə olan müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etməyə borcludur. Yəni işəgötürənin qərar və göstərişləri işçilər üçün məcburidir.

Əmək münasibəti tərəflərinin hüquqi vəziyyəti müəyyən ikiliklə fərqlənir. Onlar əmək müqaviləsini bağlayarkən bərabərhüquqlu subyektlər kimi çıxış edirlər. Sonradan işəgötür-

rənə bəzi hakimiyyət səlahiyyətləri verilir (yuxarıda göstərmiş səlahiyyətlərlə yanaşı, işəgötürənin icrası məcburi olan göstərişlər vermək, işlərin yerinə yetirilməsinin müəyyən olunmuş qaydalarına əməl olunmasını tələb etmək, intizam sanksiyalarını tətbiq etmək, qanunla müəyyən edilmiş hallarda işçilərdən ona vurulmuş ziyanın ödənilməsi üçün tələb olunan məbləği tutmaq hüququnu qeyd etmək lazımdır), işçinin üzərinə isə işəgötürənin təsbit etdiyi müəssisədaxili intizam qaydalarına, onun intizam hakimiyyətinə tabe olmaq vəzifəsi qoyulur. Lakin işçinin tabeli vəziyyəti, işəgötürəndən iqtisadi asılılığı ilə əlaqədar, eləcə də əmək fəaliyyəti prosesində faktiki olaraq onun iş qüvvəsinin istehlak olunması ilə əlaqədar onun üçün dövlət müdafiəsi təsbit edilir. Qanunvericilik səviyyəsində əmək hüquqları və onların təminatları təsbit olunur. İşəgötürən əmək qanunvericiliyi və digər normativ hüquq aktları ilə nəzərdə tutulmuş əmək şərtlərini təmin etməyə borcludur, işçi isə ona müvafiq təminatların verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Onun əmək hüquqlarının məhkəmə qaydasında müdafiəsinə, əmək haqqında qanunvericiliyə olunmasına dövlət nəzarətinin həyata keçirilməsi qaydasında müdafiəsinə, özünümüdafiə və sosial tərəfdaşlıq çərçivəsində kollektiv müdafiəsinə təminat verilir.

İşçinin əmək hüquqlarının dövlət təminatları sisteminin mövcudluğu onun vəziyyətini işəgötürənin hüquqi statusundan xeyli fərqləndirir.

Sırf əmək münasibətlərindən başqa, əmək hüququnun predmetinə onlarla sıx bağlı olan və onlardan törəmə olan digər münasibətlər də daxildir. Təəssüflər olsun ki, belə münasibətlərin dairəsi qanunvericilik səviyyəsində müəyyən olunmamışdır. Onlar əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

- təşkilati-idarəçilik münasibətləri;
- işədüzlətmə üzrə münasibətlər;
- işçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər;
- işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər;
- əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə münasibətlər;
- əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər.

Bu münasibətlərin hər biri V fəsildə daha ətraflı təhlil olunduğundan onların üzərində geniş dayanmayacağıq.

**Təşkilati-idarəçilik münasibətləri.** İşəgötürənlə əmək kollektivinin mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqı komitəsi arasında əməyin idarə olunmasında iştirak üzrə yaranan ictimai münasibətlər təşkilati idarəçilik münasibətləri kimi müəyyən edilmişdir. Bu münasibətlər əmək hüquq münasibətləri ilə ahəngdar surətdə əladəqardır 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 tənzimlənməsində 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 hüquq normalarının qəbulu, tətbiqi, işçilərin hüquqlarının müdafiəsi və s. üzrə yaranır.

**İşədüzlətmə üzrə münasibətlər.** Burada bir-biri ilə qarşılıqlı surətdə əlaqəli olan üç münasibət mövcuddur: a) İşə düzəlmək üçün ərizə ilə müraciət etmiş vətəndaşla işədüzlətmə orqanı arasında; b) işədüzlətmə orqanı ilə işçiyə ehtiyacı olan işəgötürən (təşkilat) arasında; c) vətəndaşla işədüzlətmə orqanı tərəfindən işə göndərilən işəgötürən (təşkilat) arasında.

İlk iki qrup münasibət inzibati-hüquqi xarakter daşıyır, sonuncu isə daha artıq dərəcədə əmək münasibəti ilə bağlıdır, çünki əmək müqaviləsinin gələcək tərəfləri arasında yaranır və onun bağlanması əvvəl gəlir. Bu münasibət məşğulluq xidməti orqanı tərəfindən verilmiş göndəriş əsasında yaranır. Bir qayda olaraq, göndəriş məcburi göstəriş xarakteri daşıyır, yəni işəgötürən göndərilmiş şəxsi işə qəbul etməkdən imtina edə bilər. Eynilə işsiz də (işaxtaran da) işəgötürənlə əmək müqaviləsinin bağlanması imtina edə bilər. Lakin şəx-

sin kvota hesabına işə qəbul edilmək üçün göndərilməsi halında işəgötürən onu işə qəbul etməyə borcludur. Kvota müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

İşədüzəltmə üzrə münasibət əmək müqaviləsinin bağlanması ilə əlaqədar, yaxud işəgötürənin (işaxtaran şəxsin) əmək münasibətinə girməkdən imtina etməsi ilə əlaqədar xitam olunur. Beləliklə, onu əmək hüquq münasibətindən əvvəl gələn münasibət kimi nəzərdən keçirmək olar.

***İşçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər.*** Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasın artırılması üzrə münasibətlər əmək münasibətindən əvvəl gələ, yaxud onu müşayiət edə bilər. Bu münasibətlərin tərəfləri kimi işəgötürən və şagirdlik müqaviləsi bağlamış və ya ixtisasartırmaya göndərilmiş işçi çıxış edirlər. Bu münasibətlər işəgötürənlə peşə (ixtisas) almaq istəyən şəxs arasında da yarana bilər.

Bu münasibətlərin üç növü mövcuddur: a) iş axtaran şəxsin peşə hazırlığı keçməsi ilə bağlı; b) işçinin yenidən peşə hazırlığı keçməsi ilə bağlı; v) işçinin ixtisasının artırılması ilə bağlı münasibətlər.

Birinci qrup münasibət işəgötürənlə işaxtaran şəxsin arasında əmək fəaliyyəti prosesində təlimlə əlaqədar bağlanan şagirdlik müqaviləsi əsasında yaranır. İkinci münasibət məzmunca əvvəlkindən heç nə ilə fərqlənmir, lakin həmin təşkilatın işçisi ilə bağlanır. Bu müqaviləyə əsasən, işəgötürən işçinin (şagirdin) təlimini təşkil edir, bu təlimi həyata keçirir və təlim vaxtını 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. 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 vəzifə təlimatı, müəssisədaxili intizam qaydaları, digər normativ hüquqi aktlar, əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulduğu hallarda).

Bu hüquq münasibətinin məzmunu kimi işçinin müvafiq təlim kursunu vicdanla keçmək vəzifəsi və müvafiq surətdə işəgötürənin bu vəzifənin yerinə yetirilməsini tələb etmək hüququ, eləcə də işçinin ixtisasının artırılması yerinə gediş haqqının ödənilməsi, yaşayış üçün mənzil kirayəsi xərclərinin kompensasiya olunması, sutkalıq xərclərin ödənilməsi şəklində qanunla təsbit olunmuş təminatları almaq hüququ çıxış edir. Onlar əmək hüquq münasibətini müşayiət edirlər.

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

***İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər.*** Bu münasibətlər qoruyucu xarakterli olub bir tərəfin təqsiri üzündən digər tərəfə ziyan vurulduqda yaranır: Bu münasibətin subyektləri (tərəfləri) işçi və işəgötürəndir. Bu münasibətlər ziyan vurmuş hüquqazidd hərəkətlər mövcud olduqda yaranır. İşçilərin əksəriyyətində belə münasibətlər yaranmır. Ziyanın kimin bilavasitə təqsiri üzündən vurulmasından asılı olaraq iki qrup münasibət fərqləndirilir: 1) işçiyə vurulmuş ziyana görə işəgötürənin maddi məsuliyyəti; 2) işəgötürənə vurulmuş ziyana görə işçinin maddi məsuliyyəti. Bu münasibətlər vurulmuş ziyanın məbləği müəyyən olunub tam ödənildikdən sonra xitam olunur. Bu münasibətlər əmək hüquq münasibətlərinin hüdudlarından kənarında mövcud ola bilməz.

***Əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə münasibətlər.*** Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına nəzarət üzrə münasibətlərə nəzarət orqanları ilə işəgötürənlər arasında səlahiyyətli dövlət və ictimai orqanların nəzarət fəaliyyətinin həyata keçirməsi prosesində yaranır.

Bu münasibətlər texnoloji proseslərin işlənilib hazırlanması gedişində, maşınların, mexanizmlərin və digər avadanlığın lahiyələşdirilməsi, inşası (yenidən qurulması) və konstruksiyası zamanı əməyin mühafizəsi üzrə tələblərə olunmasına xəbərdaredici nəzarətin həyata keçirilməsi halında əmək münasibətlərindən əvvəl gələ, əmək münasibətlərində olan şəxslərə münasibətdə qanunvericiliyə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasının yoxlan-

ması halında onlar əmək münasibətlərindən sonra gələ bilər.

Bu qrup münasibətləri onların predmetinə görə iki yerə ayırmaq olar: əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlər və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət və gözyetirmə üzrə münasibətlər. Bu münasibətlər həmçinin iştirakçıların tərkibinə və həyata keçirilən nəzarətin növünə görə fərqləndirilə bilər.

**Əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər.** Burada iki qrup münasibətlər fərqləndirilir. Birincisi, fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər, ikincisi isə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərdir. Həm birinci, həm də ikinci qrup münasibətlər bir tərəfdən mübahisəyə baxan orqan (orqanlar), digər tərəfdən isə mübahisənin iştirakçıları arasında yaranır.

İşgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fikir ayrılıqları yaranır. Bu fikir ayrılıqları AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilir.

Əmək mübahisələrinə baxılması üzrə münasibətlər qoruyucu münasibətlərdir. Bu münasibətlər mübahisələrə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etməsi ilə xitam olunur.

Yeni siyasi və sosial-iqtisadi şəraitdə yaranan yeni münasibətlərə uyğun olaraq əmək hüququnun predmeti də dəyişir. Əmək hüququnun bu cür dinamizmi öz növbəsində onun predmetinə daxil olan ictimai münasibətlərin dinamizmi ilə şərtlənir.

## **1.2. Əmək hüququnun metodu**

Hər bir hüquq sahəsi tənzimləmə predmeti ilə yanaşı, həm də xüsusi tənzimləmə metoduna malikdir. Yuxarıda qeyd etdik ki, "hüququn predmeti" - dedikdə onun tənzimlədiyi ictimai münasibətlər və onların dairəsi anlaşılır. "Metod" - dedikdə isə hüququn ictimai münasibətlərə təsiri üsulları və vasitələri başa düşülür. Yəni metod belə bir suala cavab verir ki, hüququn predmetini təşkil edən həmin ictimai münasibətlər necə, nə cür və hansı üsullarla tənzim olunur.

Bu və ya digər hüquq sahəsinin metodu həmin sahə ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin xarakterindən, cəmiyyətdəki sosial-iqtisadi və siyasi vəziyyətdən, müvafiq ictimai münasibətlərin iştirakçılarının vəziyyətindən asılıdır. Hüquqi tənzimləmə məqsədlərinə uyğun olaraq subyektlərin lazımi davranışını təmin edən bu vasitələrin (tənzimləmə üsulları və qaydaları) məcmusu bu və ya digər 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 münasibəti iştirakçılarının ümumi vəziyyəti (hüquq subyektliyi); 3) hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsinin xarakteri (norma yaradıcılığı); 4) vəzifələrin icrasını təmin edən vasitələr (sanksiyalar). İndi isə gəlin əmək hüququnun tənzimlədiyi ictimai münasibətlərin spesifikliyini nəzərə alaraq yuxarıda qeyd olunan əlamətlər əsasında əmək hüququnun metodunu xarakterizə edək.

Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi hüquqi baxımdan Konstitusion əmək hüququnun həyata keçirilməsinin xüsusi formasıdır, iqtisadi baxımdan isə - işçi qüvvəsinin bölgüsüdür. Bu proseslərin hüquqi tənzimlənməsinin məqsədi işgötürənlərin işçi qüvvəsinə olan tələbatını təmin etmək, ölkənin əmək potensialından daha tam və səmərəli istifadə olunmasına yardım göstərmək, əmək qabiliyyətli hər bir vətəndaşın 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 irəli gəlir. Məhz buna görə də əmək hüququ normalarının böyük bir qismi dispozitiv xarakter daşıyır. Lakin müəyyən məlum həddə əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində tərəflərin hüquq bərabərliyi, iqtisadi bərabərlik və işgötürəndən asılı olmaması demək deyildir. İşçi üçün hüquqi təminatlar bəzi məhdudiyətlərin müəyyən olunmasında özünü büruzə verir. Belə ki, işgötürən birtərəfli qaydada iş-

çinin əmək funksiyasını dəyişdirə bilməz, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş əsaslar olmadan işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz. İşçi isə istənilən vaxt əmək müqaviləsinin pozulmasını tələb edə bilər.

Əmək bazarının təşəkkülü dövründə vətəndaşların ictimai istehsalda iştirakı əvvəllər olduğu kimi inzibati-amirlik yolu ilə deyil, əmək hüquq münasibətləri subyektlərinə müqavilə azadlığı vermək yolu ilə tənzimlənir. Yəni işəgötürən işçiləri seçmək imkanına, işçi isə onun şəxsi tələbatını və marağını təmin edən məşğuliyyət növünü seçmək sərbəstliyinə malik olur.

Əmək hüququnda əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin vəziyyəti əmək müqaviləsi bağlanarkən bərabərlik və əmək fəaliyyəti prosesində təcəlli uzaqlaşması ilə xarakterizə olunur.

Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə əmək münasibətlərinə xas olan əsas cəhət subyektlərin birgə fəaliyyətinin son nəticələrinə onların marağının qarşılıqlı olmasıdır. Əmək hüquq münasibəti iştirakçılarının bir-birindən nə iqtisadi, nə də başqa asılılığı yoxdur. Onlar öz istəklərinə görə tərəfdaş kontragent seçən bərabərhüquqlu subyektlərdir. Yalnız bu subyektlərin qarşılıqlı surətdə iradələri ifadə edildikdə və mənafeləri razılaşdırıldıqda işçi qüvvəsinin istehsal vasitələri ilə birləşməsi prosesi mümkün ola bilər. Lakin belə birləşmə öz növbəsində birgə fəaliyyətin vahid məqsədə və iradəyə - işəgötürənin iradəsinə tabe olmağı nəzərdə tutur. Əmək hüquq münasibəti subyektlərinin göstərilən təcəlli birgə kollektiv əməyin tətbiqi ilə əlaqədardır. İşçi əmək prosesində şəxsi azadlığını saxlayır, əslində deyildir, əmək kollektivinin tam hüquqlu üzvüdür və qanun, habelə bağlamış olduğu əmək müqaviləsi şərtləri çərçivəsində müstəqil məsuliyyət daşıyır. Əmək hüququnu metodunu xarakterizə edən digər əlamət əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş və lokal, dövlət və müqavilə tənzimlənməsinin uzaqlaşmasıdır.

Beləliklə, əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin qarşılıqlı münasibəti əmək prosesində müəyyən asılılıq və təcəlliklə bərabərliyin üzvü surətdə uzaqlaşması ilə səciyyələnir.

Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə əməyin tənzimlənməsinin ümumi əlamətlərini, hüquqi tənzimlənmənin ilkin başlanğıclarını əks etdirir. Mərkəzləşdirilmiş qaydada işçilər üçün əmək hüquqlarının və təminatlarının minimum səviyyəsi təsbit olunur. Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə təşkilata nisbətən yuxarı orqanlar tərəfindən həyata keçirilir. Çox vaxt mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə dövlət (qanunvericilik) tənzimləməsi kimi çıxış edir, lakin müqavilə tənzimlənməsindən də istifadə oluna bilər.

Lokal tənzimləmə həmin təşkilatın hüduqları daxilində mövcuddur və onun xüsusiyyətlərini nəzərə alır. Mərkəzləşdirilmiş aktlarla müqayisədə lokal aktlarda işçilər üçün əmək şərtləri onların vəziyyətini ancaq yaxşılaşdırma bilər, lakin pisləşdirə bilməz. Lokal tənzimləmə çox vaxt müqavilə formasında (işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı arasında sazişə əsasən) həyata keçirilir və kollektiv müqavilədə cəmləşir. Bəzən lokal aktlar yalnız işəgötürən tərəfindən təkbaşına qəbul edilir.

Müasir şəraitdə xüsusi mülkiyyət münasibətlərinin tənzimlənməsinə dövlətin müdaxilə etməsini pisləyən, mərkəzləşdirilmiş qaydaların isə hüquqları məhdudlaşdırdığını ifadə edən fikir, bizə elə gəlir ki, yanlışdır. Həqiqətdə isə söhbət dövlət müdaxiləsindən deyil, məqsədini İnsan hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsinin 25-ci maddəsində təsbit olunmuş insana və vətəndaşa münasibətdə öhdəliklərin icrası təşkil edən dövlət təsirindən gedir. Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə lazımdır, lakin qanunverici tərəfindən qəbul edilən normaların xarakteri və həcmi elmin işləyib hazırladığı müəyyən konsepsiyaya əsaslanmalıdır. Dövlət tənzimləməsi 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 işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarının siyahısını, intizam sanksiyalarının siyahısını, həmçinin əmək vəzifələrinin icrası prosesində əməyin mühafizəsi normalarının və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının pozulması nəticəsində dəyən ziyanın ödənilməsini nəzərdə tutmalıdır. Qanunda həm də əmək mübahisələrinə baxıl-

ma qaydası da müəyyən edilməlidir.<sup>1</sup>

Fərdi tənzimləməni də xüsusi qeyd etmək lazımdır. O, normativ deyildir, yalnız konkret əmək müqaviləsinin çərçivəsində mövcuddur. Bu tənzimləmə həmin işçinin fərdi xüsusiyyətlərini nəzərə alır, işəgötürənlə işçi arasında saziş əsasən həyata keçirilir və əmək müqaviləsində cəmləşir. Əmək müqaviləsində işçinin əmək şərtləri mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimləməyə nisbətən yaxşılaşdırıla bilər, lakin pisləşdirilə bilməz. Əmək münasibətlərində qüvvədə olan prinsipə görə, tərəflərin sazişinə əsasən təsbit olunmuş müddəə tərəflərin razılığı olmadan dəyişdirilə bilməz.

Deməli, əmək hüququnun metodu üçün xarakterik cəhət ondan ibarətdir ki, tənzimləmənin ümumi ilkin başlanğıcları, minimum təminatlar mərkəzləşdirilmiş şəkildə, qanunvericilik qaydasında təsbit olunur, onların konkretləşdirilməsi, dəqiqləşdirilməsi isə müqavilə qaydasında, tərəflərin sazişi vasitəsilə əldə olunur.

Hüququn təsir forması nəinki yalnız tənzimlənen münasibətlərin məzmununu, həm də onların iştirakçılarının vəziyyətini, habelə dövlətin qoruduğu mənafelərin xarakterini əks etdirir. Bu baxımdan əmək hüququnun normaları imperativ, dispozitiv və tövsiyə xarakterli ola bilər. İmperativ tənzimləmə ictimai münasibətlərin iştirakçılarının azadlığını məhdudlaşdırır, müəyyən davranış barəsində göstəriş verir. O, düsturla belə ifadə olunur: "İcazə verilməyən hər şey qadağan olunmuşdur." İmperativ normalar ya qadağa, ya da göstərişlər şəklində ifadə olunur. Məsələn, hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir (AR ƏM-in 242-ci maddəsinin birinci hissəsi); aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz (AR ƏM-in 155-ci maddəsinin üçüncü hissəsi); Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanmadan əmək münasibətlərinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməsi qadağandır (AR ƏM-in 81-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Belə təsir forması zamanı hüquq münasibətlərinin məzmununu formalaşdırılarkən subyektlərin iradə ifadəsi nəzərə alınmır. Dispozitiv tənzimləmə isə ictimai münasibətlərin iştirakçılara xeyli azadlıq verir. Yəni qadağan olunmamış hər şeyi etmək olar. Dispozitiv tənzimləmə zamanı davranış azadlığı ümumiyyətlə, məhdudlaşdırılmır. Dispozitiv tənzimləmə "qadağan olunmamış hər şeyə icazə verilmişdir" düsturu ilə ifadə olunur. Dispozitiv normalar subyektlərin hərəkətlərini istəklərinə müvafiq olaraq tənzimləmək imkanı verir. Məsələn, müəyyən səbəbdən on beş gündən çox müddətdə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir (AR ƏM-in 61-ci maddəsinin birinci hissəsi); müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 109-cu maddəsinin birinci hissəsi). Tövsiyə xarakterli normalar hərəkət tərzinin arzu olunan nümunələrini müəyyən edir və buna görə də onlar ümumməcburi qayda qüvvəsini yalnız lokal hüquqi aktlarda və ya normativ sazişlərdə təsbit olunduqdan sonra alır.

Nəhayət, əmək hüquq münasibəti tərəflərin vəzifələrinin (müvafiq olaraq hüquqlarının) icrasının təmin edilməsinin özünəməxsus vasitəsidir. Burada, hər şeydən əvvəl, sahə normalarının sanksiyalarının xüsusiyyətləri nəzərdə tutulur. Digər hüquq sahələrinin sanksiyalarından fərqli olaraq, burada birgə əməyin xüsusiyyətləri nəzərə alınır, işçinin əmək fəaliyyəti kollektivdə həyata keçirilir və s. Əmək hüququ normaları xüsusi, yalnız hüququn həmin sahəsinə xas olan sanksiyaları nəzərdə tutur ki, bunlar da vəzifələrin yerinə yetirilmədiyi, yaxud lazımınca yerinə yetirilmədiyi və ya hüququn düzgün həyata keçirilmədiyi hallarda tətbiq olunur. Əmək qaydalarının pozulması ilə əlaqədar intizam, vurulmuş ziyanın ödənilməsi ilə əlaqədar maddi məsuliyyət tədbirləri tətbiq olunur.

<sup>1</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юристь, 2000, с.21-22

Əmək hüququ sanksiyalarının tətbiq edilməsinin və pozulmuş hüquqları müdafiə etməyin xüsusi (məhkəmədən kənar) prosessual formaları vardır. Belə ki, əmək vəzifələrini pozmağa görə intizam tənbeh tədbirləri işçiyə işəgötürən tərəfindən tətbiq olunur. İşçinin təqsiri üzündən işəgötürənə vurulmuş maddi ziyanın əvəzinin tutulmasının da xüsusi qaydası vardır.

İşçilər tərəfindən əmək vəzifələrinin lazımı qaydada icrası məhz intizam və maddi məsuliyyət tədbirləri ilə təmin olunur. İşəgötürənin və işçinin əmək hüquqlarının müdafiəsi xeyli genişləndirilmişdir. Hazırda işçi əmək qanunvericiliyinin istənilən normasının pozulmasına görə məhkəməyə şikayət edə bilər. Əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsi üzərində nəzarəti müəssisənin hüduqlarından kənar fəaliyyət göstərən və mülkiyyətçi və ya onun müvəkkil etdiyi orqandan (işəgötürəndən) asılı olmayan orqanlar AR ƏƏSMN-nin nəzdindəki Dövlət Əmək Müfəttişliyi həyata keçirir.

Yuxarıda qeyd olunanları ümumiləşdirərək belə bir nəticəyə gəlmək olur ki, bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əmək hüququnun metodu kompleks xarakter daşıyır. Əmək hüququnun metodunun xarakterik əlamətləri aşağıdakılardır:

1. əməyə məcburetmənin hər hansı formasını istisna edən tərəflərin öz iradəsini azad surətdə ifadə etməsi əsasında əmək münasibətlərinin yaranmasının müqavilə xarakteri;
2. müəssisədaxili intizam qaydalarına bərabər təcəvillə əmək münasibəti tərəflərinin hüquqi bərabərliyinin uzlaşması;
3. əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş və lokal, dövlət və müqavilə yolu ilə tənzimlənməsinin uzlaşması;
4. işçilərin və işəgötürənlərin əmək hüququ və mənafeələrinin müdafiəsi üsulları sisteminin mövcudluğu.

### **1.3. Əmək hüququnun milli hüququn digər sahələrindən fərqləndirilməsi**

Əmək hüququ – hüququn müstəqil sahəsi olub öz normaları ilə əmək münasibətləri və onunla sıx bağlı olan digər 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 hüququnun 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 təbiətini aydınlaşdırmağı çətinləşdirir və bir sıra hallarda qanunun pozulmasına gətirib çıxarır. Hər bir sahənin predmetinə daxil olan ictimai münasibətlərin dairəsini və hüquqi tənzim etmə obyektindəki oxşarlıq və fərqlərin nədən ibarət olduğunu dəqiq aydınlaşdırmaq lazımdır.

Əmək hüququnu mülki hüquqdan predmet və metoda görə fərqləndirmək lazımdır. Əmək hüququ əmək münasibətlərini və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim etdiyi halda, mülki hüquq isə əmlak və şəxsi qeyri əmlak münasibətlərini tənzimləyir. Əmək sahəsində belə münasibətləri isə əmək hüququ tənzimləyir. Sahələrin həm yaxınlığı, həm də fərqi buradan irəli gəlir. Əmək münasibətinin predmetini vətəndaşın canlı əməyi əmək prosesi təşkil edir. Əməklə sıx bağlı mülki hüququ müqavilələrin predmetini isə əməyin son nəticəsi, yəni maddiləşmiş əmək təşkil edir. Mülki hüquq maddiləşmiş əməklə əlaqədar əmlak münasibətlərini tənzimləsə də, əmək prosesinin özündəki münasibətlərə toxunmur.

Əmək hüququ isə maddiləşməmiş əməklə əlaqədar əmlak münasibətlərini (işlənmiş vaxtın ödənilməsi), əmək prosesinin özündəki münasibətləri tənzimləyir. Sadə dillə desək, mülki hüquq əməyin nəticələri ilə, hazır məhsulun hazırlanması ilə «iş» görür. Mülki hüquq və əmək hüququ tərəfindən əməyin tənzimlənməsinin nəticələrindəki fərqlər də aşkardır. Mülki hüquq hazır məhsula görə ödəmə kimi haqqın məbləğini tənzimləsə də, məhsulun hazırlanması prosesində yaranan münasibətləri tənzimləmir (məzuniyyət verilmir, iş vaxtı tənzimlənmir, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət ödənişi yoxdur və s.).

Əmək hüququ həm əməyin ödənilməsini, həm də əmək prosesindəki münasibətləri tənzimləyir.

zımləyir (iş vaxtının, məzuniyyətlərin, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət və s. tənzimlənməsi vardır). Bununla birlikdə, əmək hüququnun və mülki hüququn yaxınlığı hər iki sahəyə daxil olan “sərəhəyanı” institutların mövcudluğu ilə (məsələn, istehsalatda işçinin sağlamlığının zədələnməsinə görə məsuliyyət) təsdiqlənir.

Əmək prosesini tənzimləyən əmək hüququ işçi üçün müəyyən hüquqi rejim və hüquqi təminatlar təsbit edir. Mülki hüquq əmək prosesini tənzimləmir və belə təminatları təsbit etmir.

Əmək münasibətləri üzrə işçi işəgötürənin əmək kollektivinə daxil olur, müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla əmək funksiyasını yerinə yetirir. Əməklə bağlı olan mülki hüquqi müqavilələrdə bu atributlar yoxdur. Əmək hüququnda vurulmuş ziyanı görə tam və orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət olduğu və belə məsuliyyət yalnız vurulmuş ziyanı görə yarandığı halda, mülki hüquqda isə zərərə görə tam maddi məsuliyyət yaranır və bu məsuliyyət yalnız real zərərə görə deyil, habelə əldən çıxmış qazanca görə də yaranır.

Əmək və mülki hüququn metodlarında da mühüm fərqlər vardır.

İnzibati hüquqla əmək hüququnun qarşılıqlı əlaqəsi çox mürəkkəbdir. İnzibati hüquq ədəbiyyatında inzibati hüququn predmetinin 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 ildə S.S.Studenkin tərəfindən irəli sürülmüş və əsaslandırılmışdır. Fikrimizcə, bu konsepsiya doğru deyildir. Əmək hüququ müəssisələrdə əməyin idarəçiliyi üzrə münasibətləri nizama salır.

Qeyd etmək lazımdır ki, hər hansı kollektiv birgə əmək idarə edilmədən mümkün deyil. İdarəetmə vəzifəsi istehsalatla bağlı olub birgə əməyin öz təbiətindən doğur. Əmək prosesində işəgötürən icrası məcburi olan əmr və sərəncamlar verir. İşəgötürən bəzi hakimiyyət xarakterli səlahiyyətlərə malikdir. İşçilərin əməyinin təşkil olunması və idarə edilməsinə aid işəgötürənin bütün səlahiyyətləri (mükafatlandırma və intizam tənbeh tədbirləri də daxil olmaqla), əmək qanunvericiliyi ilə ətraflı tənzimlənilir.

Əmək hüququnun və inzibati hüququn oxşarlığı bundan ibarətdir ki, hər iki sahə idarəetmə münasibətlərini tənzimləyir. Lakin inzibati hüquq dövlət idarəetməsini tənzimlədiyi halda, əmək hüququ əmək prosesində idarəetməni, işçinin işəgötürənin hakimiyyətinə tabe olmasını tənzimləyir. Dövlət sahəsində və əmək sahəsində idarəetmənin təbiətinin özü fərqlidir: dövlət idarəetməsi daha sərt, əmək sahəsində idarə edən və idarə olunan müqavilə münasibətləri ilə bağlıdır, işçilər müəyyən olunmuş hədudlar daxilində istehsalı idarə etməsində iştirak edirlər. Buna görə də əmək prosesində idarəetmə münasibətləri inzibati hüququn çərçivəsindən kənara çıxır və əmək hüququ ilə tənzimlənilir. Əmək intizamının pozulmasına görə işçilər işəgötürən qarşısında inzibati məsuliyyət deyil, intizam məsuliyyəti daşıyırlar. Əmək münasibətlərində inzibati məsuliyyət dövlət orqanlarının müdaxilə etdiyi vəziyyətlərdə mövcud olur (məsələn, əməyin mühafizəsi normalarının pozulmasına görə dövlət əmək müfəttişliyi qarşısında məsuliyyət).

Əmək hüququ ilə sosial təminat hüququ arasında da müəyyən yaxınlıq vardır. Sosial təminat hüququ milli hüququn ən gənc sahələrindən biridir. Sosial təminat hüququ hüququn müstəqil sahəsi kimi tanınana kimi onun normaları hüququn müxtəlif sahələrinə səpələnmişdi. Dövlət sosial sığortası haqqında normalar ƏQM-nə daxil edilirdi və buna görə də əmək hüququnun bir hissəsi hesab edilirdi. Bu iki sahəni də hüquqi tənzimləmə predmetinə və metoduna görə fərqləndirmək olur. Əmək hüququnun predmetini ictimai-əmək münasibətləri, sosial təminat hüququnun predmetini isə əmək qabiliyyəti olmayanların təminatı üzrə münasibətlər təşkil edir. Eyni zamanda, hüququn bu iki sahəsi arasındakı əlaqəni də görməmək olmaz. Hər iki sahənin əsasında məhz əmək durur. Belə ki, əmək qabiliyyəti olmayanların əksəriyyətinin maddi təminatı əməkdə iştirakla şərtlənir və ondan asılıdır. Habelə işçiyə verilən təminatın məbləği əksər hallarda onun keçmiş fəaliyyətinə görə aldığı əmək haqqının məbləğindən və iş stajından asılıdır. Digər sosial ödəmələr də əmək töhfəsi ilə əlaqədardır.

Əgər əmək hüququ hazırki əməklə işləyərək, fəaliyyətdə olan əmək münasibətlərini tənzimləyirsə, sosial təminat hüququ və onun aparıcı hissəsi – pensiya hüququ keçmiş əməklə işləyir və keçmiş əməyə görə kompensasiyanı tənzimləyir. Əmək hüququ işləyən adamlarla “işləyir”. Sosial təminat hüququ isə işləməyən, hələ işləməyən (uşaqlar), müvəqqəti olaraq işləməyən (xəstələr, əlillər) və artıq işləməyən (qocalar) insanlarla “işləyir”. Buna baxmayaraq, bu sahələr qovuşur. Xatırlatmaq kifayətdir ki, əmək fəaliyyətinin mühüm amili olan əmək stajı pensiya hüququ üçün ilkin kateqoriyadır. Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti surətdə itirilməsinə görə müavinətlər həm də əmək hüququna aiddir, çünki işləyən insanlara ödənilir, eyni zamanda, onlar sosial təminat hüququna aiddir, çünki xəstəliklə əlaqədar müvəqqəti işləməyən şəxslərə ödənilir.

Əmək hüququnun və sosial təminat hüququnun predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin xarakterindəki fərqlər təbii ki, tənzimləmə metodlarındakı fərqləri də qabaqcadan müəyyən edir. Əmək hüququndan fərqli olaraq sosial təminat hüququ üçün hüquq münasibətlərinin yaranmasının və dəyişdirilməsinin müqavilə xarakteri xas deyildir. Sosial təminat hüquq münasibətləri subyektlərinin hüquq və vəzifələri bir qayda olaraq bilavasitə dövlət tərəfindən qəbul edilən hüquq normaları ilə müəyyən edilir.

#### **1.4. Əmək hüququnun sistemi**

“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 ifadə edir. Hüququn hər bir sahəsi daxili strukturun vahidliyi və onun elementlərinin üzvü bağlılığı ilə fərqlənən hüquq normalarını və onların tənzimlədiyi münasibətlərin məzmunu bütünlüklə milli hüquq sisteminin tərkib hissəsi olan hüquq sahəsi sistemini təşkil edir.

Hər bir hüquq sahəsi kimi əmək hüququ da öz normalar sisteminə, yəni onların müəyyən qruplarda və institutlarda elmi cəhətdən əsaslandırılmış ardıcılıqla yerləşdirilmə qaydasına malikdir.

Əmək hüququ bu hüquq sahəsinin normaları üçün tənzimləmə predmetini hansı ictimai münasibətlərin təşkil etməsinin aydınlaşdırılması yolu ilə hüquq sisteminin müstəqil sahəsi kimi xarakterizə olunur. Əmək hüququ və hüququn hər hansı digər sahəsi tənzimlədikləri ictimai münasibətlərin ümumiliyi ilə birləşən hüquq normalarının xüsusişdirilmiş qrupu kimi müəyyən oluna bilər. Yalnız nəzəri cəhətdən deyil, həm də təcrübi fəaliyyət üçün əmək hüququ sahəsinin sistemini ayırmaq və onu əmək hüququ elminin mənbələri sistemindən (əmək qanunvericiliyi sistemindən) və əmək hüququ elminin sistemindən fərqləndirmək zəruridir. Əmək hüququ sahəsinin sistemi və əmək qanunvericiliyi sistemi əmək hüququnu təmsil edən sıx qarşılıqlı əlaqədə olan müstəqil kateqoriyalar kimi nəzərdən keçirilir.

Sahə kimi əmək hüququnun sistemi (məzmununa görə – əmək hüququnun daxili strukturu) eyni zamanda nisbətən müstəqil struktur hissələrinə (institutlara) və tənzimlənən ictimai münasibətlərin xarakterinə müvafiq surətdə onların birliklərinə bölünməklə hüquq normalarının vahid uzlaşdırılmış tamda birləşdirilməsindən ibarətdir. Bu və ya digər institutun sahənin sistemində tutduğu yer tənzimlənən ictimai münasibətlərin spesifikliyi, onların yaranma və inkişaf dinamikası ilə müəyyən olunur.

Sahənin hüquq normalarının qruplaşdırılmasının əsası qismində ictimai münasibətlərin spesifikliyi (xarakteri), yəni predmet əlaməti çıxış edir. Əmək münasibəti özünün spesifik əlamətləri ilə əlaqədar mürəkkəb, lakin vahid münasibət kimi çıxış edir, yəni vahid əmək prosesinin müxtəlif tərəflərini əks etdirən elementar əlaqələri (əməyin müddəti – iş vaxtı, istirahət vaxtı, əməyin ödənilməsi və s.) əhatə edir. Buna müvafiq surətdə bütün elementlərinin tərkibində göstərilən münasibətin məzmununu müəyyən edən hüquq normaları əmək hüququnun ümumi hissəsini əmələ gətirir. Əmək münasibətinin ayrı-ayrı elementlərini və ya əmək münasibətləri ilə bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən normalar müvafiq institutlarda qruplaşaraq əmək hüququnun xüsusi hissəsini təşkil edir.

Digər müstəqil hüquq sahələri kimi əmək hüququ da iki hissədən – ümumi və xüsusi hissədən ibarətdir. Ümumi hissəyə elə normalar və müddəalar daxildir ki, onlar ümumi xarak-

ter daşıyır və bütün hüquq institutu, yaxud onların çoxuna eyni dərəcədə tətbiq edilir. Buraya norma-prinsiplər, norma-vəzifələr, əməyin tənzipinin ümumi məsələləri və əmək hüququ subyektlərinin hüquqi statusu və s. daxildir. Daha dəqiq desək, əmək hüququnun ümumi hissəsinə bütün işçilərin əməyinin təşkilinə aid normalar daxildir. Buraya əmək hüququnun predmetini, vəzifələrini, onun əsas prinsiplərini, əmək hüququ üzrə hüquq münasibətlərini müəyyən edən bölmələr daxildir.

Vətəndaşların əməyinin tətbiqi üzrə ictimai münasibətlərin ayrı-ayrı növlərini (ünsürlərini) nizama salan normalar əmək hüququnun xüsusi hissəsinə təşkil edir. Xüsusi hissə özündə məzmunca müxtəlif hüquq normalarını birləşdirir. Bu normalar hüquq institutlarında qruplaşdırılır. Hüquq institutu özündə müəyyən növ ictimai münasibətlərin yalnız bir hissəsinə tənzip edən normaları birləşdirir.

Hüquq institutu dedikdə eynicinsli ictimai münasibətlərin ayrı-ayrı növlərini tənzip edən hüquq normalarının məcmusu başa düşülür.

Əmək hüququnun xüsusi hissəsi əmək münasibətinin məzmununun ayrı-ayrı elementlərinin tənziplənməsini və ya əmək münasibətləri ilə bilavasitə bağlı olan münasibətlərin ayrı-ayrı növlərini ifadə edən hüquq institutlarını əhatə edir.

Bunlar aşağıdakı institutlardır: əmək müqaviləsi, iş vaxtı, istirahət vaxtı, əmək haqqı, əmək intizamı, maddi məsuliyyət, əməyin mühafizəsi və s.

Əmək qanunvericiliyi sistemi, əmək hüququ sistemindən fərqli olaraq, əmək haqqında normativ hüquqi aktların məcmusudur, halbuki əmək hüququ sistemi kimi müvafiq institutlarda qruplaşdırılmış hüquq normalarını əhatə edir.

Qanunvericilik sistemi həmişə hüququn ictimai inkişafın obyektiv tələbatları ilə şərtlənmiş müvafiq sahəsinin sistemi ilə üst-üstə düşür. Qanunvericilik sistemi hüququn xarici ifadə formalarının (qanunlar, fərmanlar, qərarlar və s.) strukturunu və nisbətini əks etdirir, buna görə də o öz üzərində normayaratmanın subyektiv amillərinin təsirini hiss edir. Əmək qanunvericiliyi sistemi ən tam ifadəsini AR ƏM kimi məcəlləşdirilmiş aktlarda tapır. Əmək qanunvericiliyi sistemi, AR ƏM-in strukturu kimi, əmək hüququ sahəsinin sistemi nəzərə alınmaqla qurulmuşdur.

Hüquq ədəbiyyatında haqlı olaraq qeyd olunur ki, əmək hüququ elminin sistemi və "Əmək hüququ" tədris kursunun sistemi əsasən sahənin sistemi üzrə, həmçinin əmək qanunvericiliyinin və məcəllələrin sistemi üzrə qurulur, çünki elm və hüquq təhsili öz məqsədlərinə və öz predmetinə malikdir.

Əmək hüququ elmi əmək hüququnun əsas məsələlərinə dair nəzəriyyələri öyrənir və işləyib hazırlayır, yaranan problemləri tədqiq edir, müəyyən hüquqi baxışları, nəticə və mülahizələri ümumiləşdirir, həm də qüvvədə olan əmək qanunvericiliyini öyrənir. Əmək hüququ elminin sistemi, əsasən, əmək hüququ sistemə uyğundur, lakin onların arasında fərqlər mövcuddur. Belə ki, məsələn, əmək hüququ sistemində əməyin beynəlxalq-hüquqi tənziplənməsi haqqında bölmə yoxdur, əmək hüququ elmi sistemində isə o artıq təşəkkül tapmışdır.

Əmək hüququ sistemində olduğu kimi, əmək hüququ elmi sistemində də ümumi və xüsusi hissələr fərqləndirilir.

Əmək hüququ elminin ümumi hissəsində əmək hüququnun predmeti, metodu və sistemi, onun prinsipləri və mənbələri, əmək hüququnun subyektləri, hüquq münasibətləri sistemi və sosial tərəfdaşlıq nəzərdən keçirilir.

Əmək hüququ elminin xüsusi hissəsinin tədqiqat obyektinə əmək müqaviləsi, məşğulluq və işədüzəltmə, iş vaxtının və istirahət vaxtının hüquqi tənziplənməsi, əməyin normalaşdırılması, əmək haqqı, intizam məsuliyyəti və maddi məsuliyyət, əməyin mühafizəsi məsələləri və əmək hüququnun digər institutlarıdır.

Əmək hüququ elminin sisteminin sahəsinə əmək qanunvericiliyinin sistemi ilə eyniləşdirilmək olmaz. O özü də elmi cəhətdən əsaslandırılmış təsnifatdır, lakin təkə hüquq normaları

nın deyil, həm də əmək və onunla sıx bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi tənzimi problemləri üzrə müvafiq elmi fikirlərin, nəticələrin təsnifatıdır.

Əmək hüququ elmi əmək və onunla sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi, bu tənzimləmənin səmərəliliyinə nail olmaq üsulları haqqında sistemləşdirilmiş biliklərin məcmusu və müvafiq hüquq normalarının təkmilləşdirilməsi üzrə təkliflərdir.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юрист, 2000, с.30