

4-cü mövzu: Əmək hüququnun subyektləri

Plan

1. Əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı və növləri
2. Vətəndaşlar əmək hüququnun subyekti kimi
3. İşəgötürən əmək hüququnun subyekti kimi
4. Həmkarlar ittifaqı orqanları əmək hüququnun subyekti kimi

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. Əsgərli Y.S. Əmək hüquq subyektivliyinin yaranması // Qanun, Bakı, 2005, №7, s.25-28
2. Əsgərli Y.S. İşəgötürənin əmək hüquq subyektivliyinin məzmunu // Qanun, Bakı, 2005, № 8, s.27-28
3. Əsgərli Y.S. Əmək hüququnun subyekti kimi işəgötürənin anlayışı və əlamətləri // Qanun, Bakı, 2005, №6, s.40-46
4. Əsgərli Y.S. İşçinin əmək hüquq subyektivliyi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış, Bakı, 2005, s.145-153
5. Əsgərli Y.S. Əmək hüquq elmində hüquqi status (hüquqi vəziyyət) və əmək hüquq subyektivliyi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri.. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış, Bakı, 2005, s.122-132
6. Əsgərli Y.S. Əmək hüququnun subyektivliyinin, onun əmək hüquq subyektivliyinin və hüquqi statusunun ümumi anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış, Bakı, 2005. S.198-206
7. Əsgərli Y.S. İşçi əmək hüququnun subyekti kimi // Qanunçuluq, Bakı, 2005, № 8, s.43-47
8. Əsgərli Y.S. Əmək kollektivi (işçilər kollektivi) kollektiv əmək (sosial tərəfdaşlıq) münasibətlərinin subyekti kimi // Qanun, Bakı, 2005, № 11, s.21-28
9. Əsgərli Y.S. İşçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi və müdafiəsi funksiyalarını həyata keçirən xüsusi subyektlər / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.118-123
10. "Dövlət qulluğu haqqında" AR-nın 21. 07.2000-ci il tarixli Qanunu
11. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" AR-nın 24.02.1994-cü il tarixli Qa-

nunu

12. “Əmək miqrasiyası haqqında” AR-nın 28.10.1999-cu il tarixli Qanunu

b) rus dilində

1. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972
2. Курс Российского трудового права. В 3-х томах. Т.1. Общая часть /Под ред. С.Б.Хохлова. СПб, 1996
3. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1988
4. Лушникова М.В. Государство: работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: Подати, 1997
5. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права: Учебное пособие. СПб, 1993
6. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М.: Проспект, 2005
7. Хрусталева Б.Ф. Государственное предприятие - субъект трудового права. М., 1976
8. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства //Государство и право, 1996, № 4, с.33-38

4.1. Əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı və növləri

Uzun illərdən bəri mövcud olan elmi təsəvvürlərə görə hüququn subyektləri dedikdə, adətən, hüquqla tənzimlənən ictimai münasibətlərin (hüquq münasibətlərinin) iştirakçıları başa düşülür. Hüququn subyektləri müvafiq hüquqlara, vəzifələrə malikdir, habelə qanunla müəyyən edilmiş qaydada hüquqi məsuliyyət daşıyır.

Əmək hüququnun subyektlərinə tərif verməmişdən öncə “əmək hüququnun subyektləri” və “əmək hüquq münasibətinin subyektləri” anlayışları dəqiq surətdə fərqləndirilməlidir. Əmək hüququnun subyektləri dedikdə, adətən, əmək hüquq münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər hüquq münasibətlərinin potensial iştirakçıları başa düşülür. Əmək hüquq münasibətinin subyektləri isə bu hüquq münasibətinin real iştirakçılarıdır. Göründüyü kimi, əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı əmək hüquq münasibətinin subyektlərinin anlayışından daha genişdir.

Başqa sözlə desək, əmək hüququnun subyektləri həmişə əmək hüquq münasibətinin subyektləri qismində çıxış etmir, əmək hüquq münasibətinin subyektləri isə həmişə əmək hüququnun subyektləri olacaqdır.

Əmək hüququ ədəbiyyatında və nəzəriyyəsinə əmək hüququnun subyektlərinin anlayışının müxtəlif tərifləri mövcuddur. Belə ki, akademik K.N. Qusov və prof. V.N. Tolkunova hesab edirlər ki, əmək hüququnun subyektləri qismində “əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin əmək hüquq subyektivinə malik olan tərəfləri çıxış edirlər.¹ Prof. M.V. Molodtsov göstərir ki, əmək hüququnun subyektini “əmək hüququnun predmetini təşkil edən əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan münasibət-

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовая права России: Учебник. М.: Проспект, 2005, с.75

lərin əmək hüququ subyektliyinə malik iştirakçısıdır (tərəfidir).² Ədəbiyyatda digər fikirlər də mövcuddur. Fikrimizcə, əmək hüququ sahəsində “əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin tərəfi” və “əmək münasibətinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin iştirakçısı” kimi hüquqi kateqoriyaları fərqləndirmək zəruridir. Müvafiq münasibətlərin tərəfi öz adından müəyyən hüquq və vəzifələr əldə edən, hüquqi təminatlara malik olan və qanunla nəzərdə tutulmuş məsuliyyəti müstəqil surətdə daşıyan şəxsdir. İştirakçı isə həmin münasibətlərdə məhz iştirak mənafeləri naminə fəaliyyət göstərir.

Şübhəsiz, əmək hüququnun predmetini təşkil edən bəzi münasibətlərdə iştirakçı və tərəf eyni bir şəxsə üst-üstə düşür. Məsələn, işçi əmək münasibətlərinin həm tərəfi, həm də iştirakçısıdır. Əmək hüququ sahəsinin bəzi münasibətlərində iştirakçılar və tərəflər üst-üstə düşməyə bilər. Məsələn, kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin bağlanması üzrə münasibətlərin tərəfləri və iştirakçıları üst-üstə düşür. Məsələn, kollektiv müqavilənin tərəfləri işəgötürən və həmkarlar ittifaqı təşkilatı olduğu halda, kollektiv danışıqların aparılması üzrə münasibətlərin iştirakçıları isə tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslərdir.

Əmək hüququnun subyektləri əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin əmək hüquq və vəzifələrinə malik olan və onları realizəli edə bilən iştirakçılarıdır. Bu subyektlər ilk öncə əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətinə, eləcə də delikt qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Əmək hüquq qabiliyyəti dedikdə dövlətin və əmək qanunvericiliyinin tanıdığı əmək hüquq və vəzifələrinə malik olmaq qabiliyyəti başa düşülür. Əmək fəaliyyət qabiliyyəti əmək qanunvericiliyi normaları üzrə öz hərəkətləri ilə əmək hüquq və vəzifələrini həyata keçirmək qabiliyyətidir. Əmək delikt qabiliyyəti dedikdə isə əmək sahəsindəki hüquq pozuntularına görə məsuliyyət daşımaq qabiliyyəti başa düşülür. Çox zaman ədəbiyyatda başqa bir ümumiləşdirici əmək hüquq subyektliyi termindən də istifadə olunur.

Əmək hüquq subyektliyi. Əmək hüquq subyektliyi dövlət tərəfindən tanınan əmək hüquq və vəzifələrə malik olmaq və onlar şəxsən həyata keçirmək qabiliyyəti, eləcə də əmək sahəsində hüquq pozuntularına görə müstəqil surətdə hüquqi məsuliyyət daşımaq qabiliyyətidir. Bu gün ədəbiyyatda müəlliflər tez-tez “əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətliliyi” anlayışını da işlədirlər. Fikrimizcə, “əmək hüquq subyektliyi” terminin işlədilməsi daha məqsədemüvafiqdir.

Qeyd etmək istərdik ki, əmək hüquq subyektliyinin məzmununu təşkil edən yuxarıda sadaladığımız hər üç element eyni vaxtda yaranır.

Əmək hüququnun subyektliyi olmaq üçün yalnız vətəndaşın deyil, həm də əmək hüququ münasibətlərinin digər iştirakçılarının (məsələn, işəgötürənin) də əmək hüquq subyektliyinə malik olması lazımdır.

Deyilənləri ümumiləşdirərək belə bir qənaətə gəlirik ki, əmək hüququnun subyektliyi – əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi statusa (o cümlədən əmək hüquq subyektliyinə) malik və subyektiv əmək hüquq və vəzifələrini şəxsən, yaxud qanunvericiliyin yol verdiyi hallarda nümayəndə vasitəsi ilə həyata keçirən tərəfdir.

Əmək hüququnun subyektlərinin təsnifləşdirilməsi məsələsinə də əmək hüququ elmində kifayət qədər diqqət yetirilməmişdir. Bəzi dərslər və dərslər vəsaitlərində hətta əmək hüququnun subyektlərinə həsr olunmuş ayrıca bir fəsil yoxdur. Prof. L.A. Sırovatskaya əmək hüququnun subyektləri qismində yalnız işçiləri və işəgötürənləri nəzərdən keçirir.³ Prof. O.V. Smirnov əmək hüququnun subyektlərinə əmək qabiliyyətli vətəndaşları (işçiləri), təşkilatları (işəgötürənləri), əmək kollektivlərini, həmkarlar ittifaqlarının və işçilərin hüquq və mənafe-lərini təmsil edən digər orqanları aid edir. ⁴ Biz isə hesab edirik ki, əmək hüququnun sub-

² Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник. М.: Норма, 2003, с.71

³ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник М.: Юристъ, 1998, с.65.

⁴ Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.76

yektlərinə vətəndaşları (işçiləri), işəgötürənləri, habelə həmkarlar ittifaqlarını aid etmək lazımdır.

Elmi və tədris ədəbiyyatlarında eyni zamanda əmək hüququ subyektlərinin iki səviyyəsi fərqləndirilir: əsas subyektlər (əmək münasibətinin tərəfləri kimi işçilər və işəgötürənlər) və köməkçi, yaxud törəmə subyektlər, yəni əmək münasibətləri ilə bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin iştirakçıları (işçi, həmkarlar ittifaqı təşkilatı və s.).

Hüquqda hüquq subyektlərinin fərdi və kollektiv subyektlərə bölgüsü də mövcuddur. Hüququn fərdi subyektləri fiziki şəxslərdir, kollektiv subyektlər kateqoriyasını, əsasən, hüquqi şəxslər təşkil edir.

Əmək hüququnun bütün subyektləri əmək sahəsində müəyyən hüquqi statusa malik olan, müvafiq əmək hüquq və vəzifələrinin daşıyıcılarıdır.

Əmək hüququ subyektinin hüquqi statusu onun həmin subyekt kimi əmək qanunvericiliyi ilə təsbit olunmuş əsas hüquqi vəziyyətinə deyilir.

Əmək hüququnun subyektinin hüquqi statusunun məzmununa onun aşağıdakı elementləri daxildir:

- a) əmək hüquq subyektliyi (əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyəti və delikt qabiliyyəti);
- b) qanunvericilikdə təsbit olunmuş əsas əmək hüquq və vəzifələr;
- c) bu əsas əmək hüquq və vəzifələrinin hüquqi təminatları;
- ç) əmək vəzifələrinin pozulmasına görə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş məsuliyyət.

4.2. Vətəndaşlar əmək hüququnun subyektini kimi

Vətəndaşlar insan fəaliyyətinin müxtəlif sahələrində yaranan müxtəlif ictimai münasibətlərin iştirakçıları kimi çıxış edirlər. Əmək sahəsində vətəndaşlar məhz özlərinin qabiliyyətlərini realizə edirlər. Əmək hüququnun əsas subyektlərindən biri - işçi əmək münasibətinin və əmək hüquq münasibətinin tərəflərindən biridir. O, əməyin daşıyıcısıdır. İşçi dedikdə işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs başa düşülür (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 2-ci bəndi).

Vətəndaşların əmək hüququnun subyektini kimi çıxış etmələri üçün ilk öncə onların əmək hüquq subyektliyinə malik olmaları vacibdir. Əmək hüquq subyektliyi – işçinin hüquqi statusunun məzmununun ilk, əsas elementidir. Əmək hüquq subyektliyi, sahəvi hüquq subyektliyi ümumi hüquq subyektliyinin bir növüdür. Əmək hüquq subyektliyi şəxsin hüquq normaları ilə nəzərdə tutulmuş əmək hüquq və vəzifələrinə malik olmaq, onları şəxsən həyata keçirmək, eləcə də əmək-hüquqi məsuliyyət daşımaq qabiliyyətidir.

Əmək hüquq nəzəriyyəsində əmək hüquq subyektliyinin şərtləri qismində yaş və iradə meyarları götürülür. İradə meyarı fərdin psixi vəziyyəti ilə əlaqədardır. Ayrı-ayrı müəlliflər hətta üçüncü meyarı – şəxsin fiziki vəziyyətini də fərqləndirirlər. Əksər alimlərin fikrincə, əmək hüquq subyektliyi heç bir şəkildə fərdin psixi və fiziki vəziyyətindən asılı deyildir.

Vətəndaşın əmək hüquq subyektliyi on beş yaşdan yaranır. AR ƏM-nin 42-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə görə on beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Habelə AR ƏM-in 249-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir. Müstəsna hallarda, əmək hüquq subyektliyi 14 yaşından etibarən də yarana bilər. Belə ki, AR ƏM-in 249-cu maddəsinin ikinci hissəsi nəzərdə tutur ki, gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onlar səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir.

Lakin “Dövlət qulluğu haqqında” AR-nın Qanununun 27.1-ci maddəsinə əsasən, yalnız 16 yaşına çatmış respublika vətəndaşlarının dövlət qulluğuna girmək hüququ vardır. 15 yaşından sonra vətəndaş hər bir yaşında işləmək hüququna malikdir. Lakin ayrı-ayrı hallarda qanunvericilik bəzi işlərin yerinə yetirilməsi üçün son yaş həddində müəyyən edir.

Ona görə də ümumi qayda bundan ibarətdir ki, əmək hüquq qabiliyyətliliyi yaşla məhdudlaşdırılmır, ayrı-ayrı peşələr və vəzifələr üçün istisnalar məhdud və qəti xarakter daşıyır.

Fiziki şəxsin hüquq qabiliyyəti onun doğulduğu an əmələ gəlir və ölümü ilə xətm edilir (AR MM-nin 25.2-ci maddəsi).

Fiziki şəxsin mülki hüquqi fəaliyyət qabiliyyəti, o yetkinlik yaşına, yəni on səkkiz yaşına çatdıqda tam həcmdə əmələ gəlir (AR MM-nin 28.2-ci maddəsi). Bundan başqa, ağıl zəifliyi və ya ruhi xəstəlik nəticəsində öz hərəkətlərinin mənasını başa düşməyən və ya öz hərəkətlərinə rəhbərlik edə bilməyən şəxslər də məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyəti olmayan sayıla bilər, bu zaman onlar üzərində qəyyumluq müəyyənləşdirilir. Məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyəti olmayan hesab edilmiş şəxslər müəyyən hüquqlara malikdirlər, hüquq qabiliyyətlidirlər. Lakin onların hüquqlarını nümayəndələri müdafiə və təmsil edə bilərlər. Əmək hüququnda isə bu mümkün deyildir. Yalnız əmək həddi-bulluğuna (15 yaşına) çatdıqdan sonra şəxs əmək hüquq və vəzifələri (əmək hüquq qabiliyyətliyi) əldə edir. Əmək hüququnda kim əmək qabiliyyətlidirsə, o da fəaliyyət qabiliyyətlidir. Buna görə də əmək hüquq subyektliyi əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətinin vahid kateqoriyası qismində çıxış edir.

Əmək hüquq subyektliyinin ümumi həcmi işçinin əmək hüquq və vəzifələri təşkil edir.

İşçinin əsas, ən mühüm əmək hüquqları AR Konstitusiyasında (1995), İnsan hüquqları haqqında Bəyannamədə (1948), İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktda (1966) və digər beynəlxalq hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuşdur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən, hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ, sərbəst surətdə əmək müqaviləsi bağlamaq, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ; hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətillər etmək, fərdi və kollektiv əmək mübahisələri hüququ (AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsi); istirahət hüququ (AR Konstitusiyasının 37-cı maddəsi) və s. hüquqları vardır. İşçinin əmək müqaviləsi üzrə əsas hüquq və vəzifələri AR ƏM-nin 9 və 10-cu maddələrində öz əksini tapmışdır.

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;

b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;

c) iş 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;

ç) həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;

d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;

e) iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqı almaq və ya onun verilməsini tələb etmək;

ə) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək;

f) mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;

g) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;

ğ) müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qısaltdılmış iş vaxtında çalışmaq;

h) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;

x) hər il Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş minimum müddətdən az olmayan ödənişli əsas məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;

1) peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;

i) əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsini tələb etmək;

j) işəgötürən tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək;

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

q) əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq;

l) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzlərlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən istifadə etmək;

m) işsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatını almaq;

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

İşçinin sadalanan əsas (status) əmək hüquqları əmək hüququnun xüsusi hissəsinin ayrı-ayrı institutlarında konkretləşdirilmişdir. Əsas əmək hüquqlarından başqa, işçinin əmək hüquq subyektliyi əsas əmək vəzifələrini ehtiva edir.

Əmək hüquqları kimi əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifləri də AR ƏM-in 10-cu maddəsində təsbit olunmuşdur.

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;

b) əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək;

c) əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;

ç) işəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq;

d) dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;

e) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmamaq;

ə) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;

f) əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əməl etmək.

Bütün işçilər bu əsas hüquq və vəzifələrə malikdir. Onlar əmək hüququnun subyekt kimi vətəndaşın hüquqi statusuna daxildir. Əmək hüququnun subyekt kimi işçinin əsas əmək hüquq və vəzifələrinin dairəsi bunlardan ibarətdir.

İşçinin əmək hüquq və vəzifələrinin təminatları bu hüquq və vəzifələrin realizəsi və müdafiəsi üçün əmək qanunvericiliyi ilə təsbit olunmuş hüquqi vasitələr, tədbirlərdir. Hüquqi təminatlar dedikdə, qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən edilmiş və subyektiv hüquqların həyata keçirilməsini təmin etməyə kömək edən təşkilati-hüquqi vasitələri başa düşmək lazımdır. İşçinin əmək hüququ təminatları həyata keçirilməsinin məzmununa və üsullarına görə maddi hüquqi və prosessual təminatlara, məqsədinə və mahiyyətinə görə əmək hüququnun həyata keçirilməsi təminatlarına və bu hüquqların mühafizəsi təminatlarına ayrılır. Təminatlar bir halda vəzifə daşıyan subyektlər tərəfindən əmək hüququnun pozulduğu barədə xəbərdar edir, ikinci halda vəzifə daşıyan şəxslərin hərəkət həddini müəyyən edir, üçüncü halda – həmin hüquqları pozan hərəkətlərdən vaxtında şikayət etmək imkanını təmin edir, dördüncü halda – həmin hüquqların pozulması nəticəsində dəymiş ziyanın təqsirkar tərəfindən ödənilməsini təmin edir. İşçinin əmək hüququnun həyata keçirilməsi sahəsindəki hüquqi təminatlarının səciyyəvi xüsusiyyəti bu işdə onların mənafeələrini müdafiə edən həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının geniş iştirak etmələridir.

Vətəndaşların əmək hüququnun həyata keçirilməsinin dövlət təminatları aşağıdakılardır:

a) məşğulluq növünün, o cümlədən müxtəlif əmək rejimli işin sərbəst seçilməsi;

b) işdən əsassız çıxarılanların və ya işə qəbuldan əsassız imtina olunanların Əmək Məcələsinə müvafiq olaraq hüquqi müdafiəsi ("Məşğulluq haqqında" AR 2 iyul 2001-ci il tarixli

Qanunun 8-ci maddəsi).

Vətəndaşların əmək hüququnun həyata keçirilməsinin təminatları funksiyalarını əmək müqaviləsi bağlamaqdan əsassız imtina edilməsinin qadağan olunmasını, bir qayda olaraq, yalnız işçinin razılığı ilə başqa işə keçirilmək imkanı, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarını müəyyən edən normalar yerinə yetirir. İşçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsinin təminatları funksiyasını isə əmək mübahisələrinə baxılması qaydasını nəzərdə tutan normalar yerinə yetirir.

İşçinin əmək hüquqi statusunun və məzmununun zəruri elementlərindən biri onların öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün məsuliyyət daşımalarıdır. Bazar iqtisadiyyatına keçid nəinki vətəndaşlar tərəfindən əmək sahəsində öz hüquq və vəzifələrindən səmərəli istifadə edilməsini, həmçinin də götürülmüş öhdəliklərin lazımınca yerinə yetirilməsindən ötrü məsuliyyətinin yüksəldilməsini tələb edir. Qeyd etmək lazımdır ki, işçilərin vəzifələrinin AR ƏM-də, habelə digər normativ hüquqi aktlarda təsbit olunmasının özü onların həmin öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üçün məsuliyyət hissini yaradır. Bu məsuliyyət yalnız mənəvi deyil, həm də hüquqi məsuliyyətdir. Çünki bu, hüquq normalarının (davranış tərzini qaydalarının) tələblərindən doğub, subyektin indiki və gələcəkdəki hüquqi davranış tərzini, məsuliyyətini müəyyən edir.

Neqativ məsuliyyət ondan ibarətdir ki, işçi əmək vəzifələrini yerinə yetirməməyə görə onun üçün sərfəli olmayan, hüquqi normaların sanksiyaları ilə nəzərdə tutulan nəticələrə məruz qalmağa məcbur edilir. Neqativ məsuliyyətin əsas vəzifəsi xəbərdarlıqdır. Əmək hüququ normalarında nəzərdə tutulmuş sanksiyaların tətbiq edilməsi faktının özü subyekti (işçini) öz vəzifələrini layiqincə yerinə yetirməyə sövq edir. Bu mənada neqativ məsuliyyət pozitiv əlamətlərlə səciyyələnir.

Qanunla müəyyən edilmiş hallarda, işçinin əmək hüquq subyektliyi məhdudlaşdırıla bilər. Özünün hüquqi təbiətinə görə əmək hüquq subyektliyinin məhdudlaşdırılması hüquqdan məhrum etmədir, öz xarakterinə və hədlərinə görə isə müəyyən vəzifələr tutmaq, yaxud müəyyən fəaliyyətlə məşğul olmaq hüquqları qanunla nəzərdə tutulmuş məhrum etmədir.

Əmək hüquq subyektliyinin məhdudlaşdırılması məhkəmənin qərarına müvafiq surətdə fərdi qaydada tətbiq olunur və bu məhdudlaşdırma daimi deyil, müvəqqəti xarakter daşıyır. AR Cinayət Məcəlləsinin 46-cı maddəsinə əsasən, məhkəmə hökmü əsasında müəyyən fəaliyyətlə məşğul olmaq hüququndan məhrum edilmə şəklində əsas cəza növü bir ildən beş ilədək olan müddətə, əlavə cəza tədbiri qismində isə bir ildən üç ilədək olan müddətə təyin edilir.

4.3. İşəgötürən əmək hüququnun subyekti kimi

İşçi kimi, işəgötürən də əmək münasibətinin və əmək hüquq münasibətinin tərəfidir. İşəgötürən tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsdir (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin üçüncü bəndi). İşəgötürən iş təqdim edir, əməyi təşkil edir və ona rəhbərlik edir. İşəgötürən vətəndaşlara iş vermək, işçilərin əməyini təşkil etmək və ödəmək, habelə mühafizə etməklə əlaqədar olaraq əmək hüququnun subyekti kimi çıxış edir. Bu fəaliyyətləri həyata keçirmək üçün onlar müəyyən zaman kəsiyində qarşılıqlı qoyduqları məqsəd və vəzifələri ilə müəyyən edilən və nizamnamə və əsasnamələrində nəzərdə tutulanlara müvafiq olan hüquq subyektliyinə malik olmalıdırlar.

İşəgötürən qismində həm hüquqi şəxs, həm də fiziki şəxslər çıxış edə bilər.

Hüquqi şəxsin əmək işəgötürənlik hüquq subyektliyi bir qayda olaraq, mülki hüquq subyektliyi ilə eyni anda yaranır. Məhz dövlət qeydiyyatına alındıqdan sonra hüquqi şəxs yaradılmış hesab edilir və əmək hüququnun subyekti kimi çıxış edə bilər. Hüquqi şəxsin ayrıca bölmələri hesab edilən nümayəndəlikləri və filialları da əmək işəgötürənlik hüquq subyektliyinə malik ola bilər. Nümayəndəliklər və filiallar hüquqi şəxs deyildirlər və hüquqi şəxsin təsdiq etdiyi əsasnamələr üzrə fəaliyyət göstərirlər (AR MM-nin 53.3-cü maddəsi).

Əgər əsasnaməyə görə nümayəndəlik, yaxud filial işçiləri işə qəbul etmək və işdən azad etmək hüququna malikdirsə və bu hüququ realizə etmək etibarnamə əsasında nümayəndəliyin, yaxud filialın rəhbərinə həvalə olunmuşdursa, onlar törəmə əmək işəgötürənlik hüquq subyektlüyindən istifadə edərək hüquqi şəxsin verdiyi səlahiyyətlər hüdudunda işəgötürən qismində çıxış edirlər.

Bəzən elmi və tədris ədəbiyyatlarında belə bir fikrə rast gəlirik ki, hüquqi şəxslər (təşkilatlar) xüsusi hüquq subyektlüyinə malikdirlər. Bu müddəə, bu fikir qüvvədə olan qanunvericiliyin müddəalarına uyğun deyildir.

İşəgötürənin əmək hüquq subyektlüyü iki meyarla müəyyən edilir: operativ və əmlak.

Operativ meyar əmək hüququnun subyekti kimi işəgötürənin fəaliyyət məzmununun xüsusiyyətlərini səciyyələndirir. Bu, işçiləri seçməyə və yerləşdirməyə, əməyini təşkil etməyə, onların keyfiyyətli və yüksək məhsuldar əməyi üçün lazımı şərait yaratmağa onun qabil olmasına dəlalət edir. Əmlak meyarı əməyin nəticələrinə görə işəgötürənin işçilərlə hesablaşa bilmək qabiliyyətini səciyyələndirir. İşəgötürənin istehsal-təsərrüfat fəaliyyəti üçün müəyyən əmlak potensialı (əsas və dövrüyyə vasitələri) olmalıdır. Lakin əmək hüquq subyektlüyü baxımından işəgötürənin bütün əmlak kompleksi deyil, başlıca olaraq əməyin ödənilməsi fondu hüquqi əhəmiyyətə malikdir. Bu fondan o, işçilərlə onların əməyinə görə haqq-hesab çəkir, xüsusi fərqlənən işçiləri fərqləndirir, əmək hüququ ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərdən irəli gələn öhdəliklər üzrə hesablaşmanı həyata keçirir.

İşəgötürənin hüquq subyektlüyünün ilkin şərti, yaxud şəxsin işəgötürən, əmək hüququnun subyekti kimi tanınması üçün əsas qismində mövcudluğu həmin şəxsin işəgötürən olmaq imkanını təsdiqləyən müəyyən şərtlər çıxış edir. Y.B. Xoxlov bu şərtləri maddi və formal şərtlərə ayırır.

O, maddi şərtlərə aşağıdakıları aid edir:

- işəgötürənin özünəməxsus təsərrüfat fəaliyyəti sahəsinə malik olması;
- işəgötürənin adı;
- təsərrüfat fəaliyyətinin davamlı xarakter daşıyan məqsədi;
- müəyyən əmlakın mövcudluğu;
- işəgötürənin təşkilata malik olması.

Formal şərtlərə həmin şəxsin işəgötürən qismində mövcudluğunun (işəgötürənlik hüquq subyektlüyünün yaranma anı ilə bağlı) təsdiqi daxildir.

Bu zaman, Y.B.Xoxlovun fikrincə, işəgötürənlik hüquq subyektlüyünün yaranma şərtlərinə riayət olunmalıdır:

- işəgötürənin hüquq subyektlüyünün tanınması üçün ümumi əsası müəyyən edən normativ aktın göstərilməsi;
- dövlətin işəgötürənin əmək hüquq subyektlüyünə malik olmasını təsbit edən inzibati aktı.⁵

Hesab edirik ki, göstərilən şərtlər işəgötürənin əlamətləri, ona xas olan, şəxsin əmək hüququnun subyekti, işəgötürən qismində tanına bilməsi üçün zəruri və eyni vaxtda kifayətləndirici xassələrdir.

M.V.Luşnikova isə belə əlamətlər sırasına aşağıdakıları aid edir:

- əmək müqaviləsi əsasında özgəsinin əməyindən istifadə (bu əlamət işəgötürənin əmək hüquq subyektlüyünün təşkilati və əmlak meyarını əhatə edir);
- formal əlamət – işəgötürənin muzzdlu əməkdən istifadəyə görə büdcədənkənar fondlara məcburi sığorta ödəmələrinin ödəyicisi qismində qeydiyyatı.⁶

Beləliklə, işəgötürən əmək hüququnun subyekti qismində işəgötürənlik hüquq subyektlüyünə, yəni əmək hüququnun predmetinə daxil olan münasibətlərin iştirakçısı olmaq qabiliyyətinə malik şəxs kimi çıxış edə bilər.

⁵ Курс российского трудового права. В 3-х томах. Т.1. Общая часть //Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, с.400-405

⁶ Лушникова М.В.Государство, работодатели и работники. История, теория и практика правового механизма социального партнерства, сравнительное правовое исследование. Ярославль, 1977, с.85.

İşəgötürənin əmək hüquq subyektiyi, işçidə olduğu kimi əmək münasibətlərindəki hüquq və vəzifələrindən yaranır.

Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

a) Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;

b) Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;

c) işçilərdən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərin, öhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;

ç) işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək;

d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;

e) işçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək;

ə) bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçiləri ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək;

f) əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;

g) əmək müqaviləsi bağlayarkən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.

İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulan hüquqlarının həyata keçirilməsinə, Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsi ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrinin icra edilməsinə hər cür müdaxilə və maneələr edilməsi yolverilməzdir. İşəgötürənin bu sahədə fəaliyyətinə müdaxilə edərək onun qanuni hüquqlarını pozan şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır (AR ƏM-in 11-ci maddəsi). Prof. R.Z. Livşits hesab edir ki, işəgötürənin əsas hüququ – işçiləri işə götürməkdən, əməyin nəticələrini qəbul etməkdən, əmək prosesinə rəhbərlik etməkdən ibarətdir. İşəgötürənin işçi üçün icrası məcburi olan, əmək fəaliyyətini tənzimləyən müddəaların və qaydaların qəbul edilməsindən ibarət normativ hakimiyyəti bu hüquqa istinad edir. Çox vaxt işəgötürənin normativ hakimiyyəti onun tərəfindən işçilərin nümayəndələri, adətən, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırma əsasında həyata keçirilir. Təşkilatda qəbul edilən lokal hüquqi aktların cəmləşdiyi kollektiv müqavilə məhz belə bağlanır. İşəgötürən əmək prosesinin rəhbəri kimi işə qəbul zamanı əmək müqaviləsində müəyyən edilən əmək funksiyası çərçivəsində işçinin əməyindən istifadə etmək hüququna malikdir. İşəgötürənin əmək fəaliyyəti prosesindəki göstərişləri işçi üçün məcburidir. Nəhayət, işəgötürən intizam hakimiyyətinə, yəni işçini onun əmək vəzifələrini lazımi qaydada icra etməməsinə görə intizam məsuliyyətinə və ona əmlak zərərinin vurulmasına görə maddi məsuliyyətə cəlb etmək hüququna malikdir.⁷

AR ƏM-in 12-ci maddəsinə əsasən əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;

b) bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə aid digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;

c) əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq;

ç) kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;

d) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;

e) işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;

ə) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması.

⁷ Трудовое право России: Учебник /Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П. Орловского. М.: Норма, 1998, с.40

rılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək.

İşəgötürən qismində fiziki şəxs, vətəndaş çıxış etdikdə, o, bilavasitə əmək münasibətinin tərəfi və əmək hüququnun subyekt kimi çıxış edir. İşəgötürən qismində təşkilat çıxış etdikdə, işəgötürən tərəfində sanki əmək hüququnun subyektinin ikiləşməsi baş verir.

Qüvvədə olan qanunvericiliyə görə hüquqi şəxs aşağıdakı hallarda ləğv edilə bilər.

- onun təsisçilərinin (iştirakçılarının) və ya hüquqi şəxsin nizamnamə ilə vəkil edilmiş orqanının qərarı ilə, o cümlədən hüquqi şəxsin mövcudluğu üçün nəzərdə tutulan müddətin qurtarması və ya yaradılması zamanı qarşıya qoyulan məqsədin əldə edilməsi ilə əlaqədar olaraq;

- hüquqi şəxsin yaradılması zamanı yol verilmiş qanunvericilik pozuntuları ilə əlaqədar onun qeydiyyatının məhkəmə tərəfindən etibarsız sayıldığı halda;

- lazımi xüsusi icazə (lisenziya) olmadan fəaliyyət və ya qanunla qadağan edilmiş fəaliyyət həyata keçirildikdə və ya qanunvericilik digər şəkildə dəfələrlə və ya kobudcasına pozulduqda və ya ictimai birlik və ya fond onun nizamnamə məqsədlərinə zidd fəaliyyətlə müntəzəm məşğul olduqda, habelə Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan başqa hallarda məhkəmənin qərarı ilə.

Hüquqi şəxs müflis olma nəticəsində də ləğv edilir. (AR MM-in 59-cu maddəsi).

Hüquqi şəxs qeydiyyatından çıxarıldığı andan əmək hüquq subyektliyini itirir.

4.4. Həmkarlar ittifaqı orqanları əmək hüququnun subyekt kimi

Əmək hüququnun subyektlərindən biri də həmkarlar ittifaqı orqanlarıdır. Əmək hüququnun subyekt kimi həmkarlar ittifaqı orqanlarının hüquqi vəziyyəti işçilərin və işəgötürənlərin hüquqi vəziyyəti ilə də müqayisədə özünəməxsus spesifik xüsusiyyətlərə malikdir. İşçi və işəgötürəndən fərqli olaraq həmkarlar ittifaqı orqanları əmək münasibətinin tərəfi deyildir. Lakin buna baxmayaraq, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində onların təsiri və rolu kifayət qədər böyükdür. Əmək münasibətində rəhbər rol işəgötürənə məxsusdur və işçi işəgötürənin tabeçiliyindədir. Əmək münasibətlərində işçi ilə işəgötürənin mənafeləri üst-üstə düşür, bəzən də bir-birinə zidd olduğunu nəzərə alsaq, başa düşmək heç də çətin deyildir ki, işçi əmək münasibətinin tərəfi kimi özünün işəgötürənlə "qarşıdurmasında" ciddi və etibarlı müdafiəyə ehtiyac duyur. İşçilərin mənafeyinin müdafiəsi üçün ən etibarlı təşkilat uzun illərdən bəri həmkarlar ittifaqı orqanları hesab olunur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 58-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə hər kəs istənilən birlik, o cümlədən siyasi partiya, həmkarlar ittifaqı və digər ictimai birlik yaratmaq və ya mövcud birliyə daxil olmaq hüququna malikdir. Həmkarlar ittifaqlarının hüquq subyektliyinin əsasında işçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququ durur. Azərbaycan Respublikasında bu hüquq, AR Konstitusiyasında (maddə 58), AR ƏM-nin 19-cu, habelə "Həmkarlar ittifaqları haqqında" AR-nin 24 fevral 1994 -cü il tarixli Qanununun 3-cü maddələrində təsbit olunmuşdur. Göstərilənlərdən başqa Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında" 9 iyul 1948-ci il tarixli 87 nömrəli, "Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüquq prinsiplərinin tətbiqi haqqında" 98 nömrəli Konvensiyaları (1949) zəhmətkeşlərin heç bir fərq qoyulmadan özlərinin seçimi əsasında təşkilat yaratmaq, habelə öz mənafelərinin müdafiəsi məqsədi ilə bu təşkilatlara daxil olmaq hüququnu müəyyən edir. BƏT-in yuxarıda göstərilən hər iki konvensiyasını AR Milli Məclisi 3 iyul 1993-cü il tarixdə ratifikasiya etmişdir.

"Həmkarlar ittifaqları haqqında" AR Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən, həmkarlar ittifaqları istehsal və ya qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin, habelə pensiyaçıların və təhsil alan şəxslərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi üçün iş yeri, peşələr, sahələr üzrə respublika səviyyəsində fərdi üzvlük prinsipi əsasında könüllü birləşdiyi, nizamnamələri və bu Qanun əsasında fəaliyyət göstərən müstəqil ictimai, qeyri-siyasi təşkilatdır.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatları bu gün zəhmətkeşlərin sosial-iqtisadi və əmək hüquqları-

nın və mənafeələrinin müdafiəsi üçün yaradılmış ən kütləvi təşkilatdır.

Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il tarixli Əmək Məcəlləsi həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarını ayrıca XV fəsilə təsbit etməsinə baxmayaraq, respublikamızın 1999-cu il Əmək Məcəlləsində bu gün həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarına həsr olunmuş ayrıca, xüsusi bir fəsil yoxdur. Yeni AR ƏM-in yalnız bir maddəsi, 19-cu maddə həmkarlar ittifaqlarına həsr olunmuşdur. Onların bir çox hüquqları öz əhəmiyyətini itirmiş, əksər hüquqları işəgötürən üçün məcburi olmayan rəy ilə əvəzlənmişdir. Məcəllədə əmək hüququnun hər bir institutunda həmkarlar ittifaqının işəgötürənin konkret hüquqtətbiqedicisi hərəkətinə razılıq rəyini bildirmə rolu ilə işəgötürənin hüquqtətbiqedicisi hərəkətlərində iştirakı nəzərdə tutulmuşdur.

Bundan başqa bir sıra Qanunlar (məs. “Həmkarlar ittifaqları haqqında”, “Məşğulluq haqqında” və s.) həmkarlar ittifaqlarının və onların orqanlarının ayrı-ayrı hüquqlarını nəzərdə tutur.

İşçilərin öz kütləvi təşkilatının özü deyil, aşağı səviyyədən-təşkilatın həmkarlar ittifaqı orqanından başlayaraq respublika səviyyəsində- Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına qədər səviyyələrdə onun orqanları əmək hüququnun subyekti kimi çıxış edir.

Həmkarlar ittifaqları onların qəbul etdikləri nizamnamələrə müvafiq surətdə fəaliyyət göstərirlər və dövlət orqanlarında qeydiyyatdan keçməyə borclu deyildir. Həmkarlar ittifaqı orqanları yalnız hüquqi şəxslər kimi qeydiyyatdan keçirlər.

Dövlət orqanları, təşkilatları həmkarlar ittifaqına onların fəaliyyətində hər cür kömək göstərməyə borcludurlar. Bu vəzifə işəgötürənin üzərinə qoyulur.

Həmkarlar ittifaqı orqanlarının fəaliyyətinin heç də bütün tərəflərinin qanunvericiliklə tənzimlənməsi lazım deyildir. İttifaqdaxili münasibətlər (Həmkarlar ittifaqı üzvlüyünə qəbul, üzvlük haqqının ödənilməsi, rəhbər həmkarlar ittifaqı orqanlarının formalaşdırılması və s.) dövlət tərəfindən tənzimlənmir, dövlət həmkarlar ittifaqının daxili fəaliyyətinə müdaxilə etmir, belə müdaxilə qanunla qadağan edilmişdir. Həmkarlar ittifaqı orqanlarının daxilindəki münasibətlər isə həmkarlar ittifaqının özlərinin qəbul etdikləri normalarla, ilk növbədə onların nizamnamələri ilə tənzimlənilir. Bunlar korporativ normalar adlanır. Bu normalar qanunvericiliyə aid edilə bilməz. Çünki dövlət bu normaların işlənilib hazırlanmasında və qəbul olunmasında iştirak etmir. Korporativ normaların realizəsi dövlətin məcburetmə qüvvəsi ilə təmin edilmir.

İndi isə əmək hüququnun subyekti kimi onların əmək hüquq subyektliyinə keçək. Həmkarlar ittifaqlarının əmək hüquq subyektliyinin əsasında vətəndaşların həmkarlar ittifaqında birləşmək hüququ durur. Onların hüquq və vəzifələri işçi və işəgötürəndə olduğu kimi, əmək hüquq münasibətindən deyil, vətəndaşların birləşmək hüququndan irəli gəlir.

İstənilən həmkarlar ittifaqları orqanlarının hüquq subyektliyinin məzmunu qismində aşağıdakıları nəzərdən keçirtmək olar: a) həmkarlar ittifaqının öz üzvlərinin mənafeələrini təmsil etmək qabiliyyəti; b) həmkarlar ittifaqı orqanlarının öz üzvlərinin mənafeələrini müdafiə etmək qabiliyyəti; c) işəgötürənlik hüquq subyektliyi; ç) əmlak hüquq subyektliyi; d) delikt qabiliyyəti.

Həmkarlar ittifaqı orqanlarının hüquq subyektliyinin həyata keçirilməsi üçün bu şərtlərin olması zəruridir. Həmin şərtləri nəzərdən keçirək.

Maddi şərtlər sırasında əsas rolu təşkilat oynayır. Yalnız təşkilat mövcud olduğu halda həmkarlar ittifaqı öz üzvlərinin mənafeələrini təmsil etmək qabiliyyətinə malik ola bilər.

Hüquqi şəxsə tətbiqən olduğu kimi, təşkilat anlayışını iki aspektdən nəzərdən keçirtmək olar. **Birincisi**, təşkilatların quruluşunun daxili strukturunu, bu strukturun ayrı-ayrı həlqələrinin qarşılıqlı əlaqələrinin xarakterini bilməklə həmkarlar ittifaqı orqanının səlahiyyətini başa düşmək olar. **İkincisi**, təşkilatı həmin strukturun müəyyən olunmuş fəaliyyət qaydası, qərarların işlənilib hazırlanması, qəbul edilməsi və realizəsi prosedurları kimi nəzərdən keçirilə bilər.

Həmkarlar ittifaqları müstəqil surətdə öz nizamnamələrini, fəaliyyət proqramlarını hazırlayır və təsdiq edir, strukturlarını müəyyənləşdirir, rəhbər orqanlarını seçir və geri çağırır,

konfranslar, plenumlar, məclislər, qurultaylar keçirir və Konstitusiyaya hüquqları əsasında fəaliyyət göstərirlər. Adından və təşkilatı quruluşundan asılı olmayaraq bütün həmkarlar ittifaqları bərabər hüquqlara malikdirlər (“Həmkarlar ittifaqları” haqqında” AR Qanununun 5-ci maddəsi).

Həmkarlar ittifaqı orqanlarının hüquq subyektliyinin ikinci şərti əmlakın mövcudluğu-
dur. Bu şərtin olması məcburidir. Əks halda həmkarlar ittifaqı orqanları onlara həvalə olunmuş vəzifələri nə yerinə yetirə, nə özünün rəhbər və texniki işçilərini saxlaya, nə də ki, real məsuliyyət daşıya bilərlər. Həmkarlar ittifaqlarının əmlakının əsas mənbəyini onun iştirakçılarının üzvlük haqları təşkil edir. Bununla birlikdə, həmkarlar ittifaqının əmlakı onun yaratdığı, müstəqil təsərrüfat subyektini olan kommərsiya müəssisələrinin mənfəətindən daxil olmaları hesabına da əmələ gələ bilər.

Həmkarlar ittifaqlarının büdcəsinin formalaşdırılması və xərclənməsi qaydaları onların nizamnamələri ilə müəyyən edilir. Həmkarlar ittifaqları mülkiyyət hüququ əsasında əmlaka, maliyyə vəsaitinə, eləcə də valyuta vəsaitinə və nizamnamələrində nəzərdə tutulmuş fəaliyyətinin maddi təminatı üçün zəruri olan digər əmlaka malik ola bilərlər. Həmkarlar ittifaqlarının əmlakının onların razılığı olmadan alınmasına yol verilmir (“Həmkarlar ittifaqı haqqında” AR Qanununun 24-cü maddəsi).

Həmkarlar ittifaqlarının hüquq subyektliyinin formal şərtini onun cəmiyyətdə leqallaşdırılması təşkil edir ki, bununla əlaqədar hüquq subyektini kimi həmkarlar ittifaqının zəruri əlaməti qismində onun adının və həmin adın təsbitini tapdığı, habelə həmkarlar ittifaqının hüquq subyektliyinin digər şərtlərinin göstərildiyi nizamnaməsinin mövcudluğu nəzərdən keçirilməlidir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı dövlət qeydiyyatından keçirildiyi vaxtdan hüquqi şəxs hesab olunur və hüquqi şəxs hüquqları əldə edir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı “İctimai birliklər haqqında” AR Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatından keçirilir.

Həmkarlar ittifaqlarının hüquqları işçilərin təmsil olunması və onların mənafeələrinin müdafiəsi ilə şərtlənmişdir. Bu hüquqlar həmkarlar ittifaqlarının dövlət və təsərrüfat orqanları ilə münasibətlərini xarakterizə edir.

Buna görə də həmkarlar ittifaqlarının səlahiyyətləri hüquq-vəzifələr: dövlət və təsərrüfat orqanlarına münasibətdə hüquqlar və işçilər qarşısında vəzifələr kimi xarakterizə olunur.⁸ Həmkarlar ittifaqlarının əsas hüquq və vəzifələri «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanununun II fəslində sadalanmışdır. Həmkarlar ittifaqları işçilərin sosial-əmək hüquqlarına aid olan qanunvericilik aktlarının və digər normativ aktların layihələrinə dair təkliflər verir və öz fikirlərini bildirirlər. Əməyin ödənilməsi sistemləri və əmək normaları işəgötürənlər tərəfindən həmkarlar ittifaqı orqanları ilə razılaşdırma əsasında müəyyən olunur və kollektiv müqavilələrdə təsbit edilir.

Həmkarlar ittifaqları dövlət məşğulluq proqramlarının işlənilib hazırlanmasında iştirak edirlər, onlar istehsalın qarşdakı dayandırılması və iş yerlərinin ixtisarı barəsində xəbərdar edilməlidirlər. Qanunvericilikdə müəyyən olunmuş hallarda həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin işdən çıxarılması yalnız müvafiq həmkarlar ittifaqı orqanının ilkin razılığı ilə həyata keçirilə bilər.

Həmkarlar ittifaqları kollektiv danışıqlar aparır və işçilərin adından kollektiv müqavilələr və sazişlər bağlayır, eləcə də kollektiv müqavilələrin və sazişlərin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirirlər. Həmkarlar ittifaqları kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsində iştirak etmək, qanuna müvafiq surətdə tətillər və digər kollektiv hərəkətləri həyata keçirmək hüququna malikdirlər. Həmkarlar ittifaqlarının dövlət və təsərrüfat orqanları ilə münasibətləri sosial tərəfdaşlıq əsasında qurulur. Özlərinin nizamnamə fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün həmkarlar ittifaqları dövlət və təsərrüfat orqanlarından sosial-əmək məsələlərinə dair pulsuz və maneəsiz şəkildə informasiya almaq hüququna malikdirlər və bu məqsədlə özlərin əmək müfəttişliklərini yaradırlar.

Həmkarlar ittifaqlarının səlahiyyətləri fərqli hüquqi qüvvəyə malikdir. Hüquqi qüvvəni

⁸ Трудовое право. Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1996, с.83

həmkarlar ittifaqlarının təkliflərinin dövlət və təsərrüfat orqanları üçün məcburiliyi dərəcəsi xarakterizə edir. Səlahiyyətlərin bir qismi məşvərətçi (tövsiyə) xarakteri daşıyır, məsələn, həmkarlar ittifaqlarının işçilərin sosial-əmək hüquqlarına toxunan qanunvericilik aktlarının və digər normativ aktların layihələrinə baxılmasında iştirakı bu qəbildəndir.

Müvafiq dövlət orqanları həmkarlar ittifaqlarının rəyini öyrənməyə və onu müzakirə etməyə borcludur, lakin onlar qərarı müstəqil surətdə qəbul edirlər. Həmkarlar ittifaqlarının digər səlahiyyətləri paritet xarakter daşıyır; məsələn, əməyin ödənilməsi sistemləri həmkarlar ittifaqı orqanları ilə razılaşmalar əsasında müəyyən olunur. Belə hallarda həmkarlar ittifaqının razılığı olmadıqda qərar qəbul edilə bilməz. Nəhayət, elə hallar da mümkündür ki, həmkarlar ittifaqları əmək münasibətləri sahəsində müstəqil qərarlar, məsələn, tətillərin keçirilməsi haqqında qərarlar qəbul edirlər. «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanununu həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının təminatları sistemini müəyyən edir. Belə təminatların zəruriliyi onunla bağlıdır ki, həmkarlar ittifaqları ictimai təşkilatdır və özləri öz səlahiyyətlərinin realizəsini təmin edə bilməzlər, dövlətin yardımına ehtiyac duyurlar. Demokratik dövlət zəhmətkeşlərin təmsilçiləri və müdafiəçiləri kimi həmkarlar ittifaqlarına zəruri təminatları verir.

Təminatlar həmkarlar ittifaqlarının əmlak hüquqlarını əhatə edərək, həmkarlar ittifaqlarının mülkiyyətinin müdafiəsini təmin edir. Həmkarlar ittifaqı orqanlarına seçilmiş və istər əsas işindən azad olunmaqla, istərsə də əsas işindən azad olunmadan öz səlahiyyətlərini həyata keçirən işçilər üçün təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Belə işçilər üçün işəgötürənin mümkün özbaşınalığından əlavə müdafiəsi müəyyən olunur. Təminatlar həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün şərait yaradılması üzrə dövlətin vəzifələrini də (binaların, mədəniyyət obyektlərinin verilməsi və s.) ehtiva edir.

Həmkarlar ittifaqlarının hüquq subyektivliyinin tərkib hissəsi onların məsuliyyətidir.

Əmək münasibətlərində həmkarlar ittifaqlarının məsuliyyətinin olmaması onların ictimai təşkilat olması, habelə hüquq və vəzifələrinin xarakteri ilə izah edilir. Həmkarlar ittifaqları işəgötürən, dövlət və təsərrüfat orqanlarına münasibətdə mühüm hüquqlara malikdir. Bu hüquqların pozulmasına görə işəgötürən və göstərilən orqanlar məsuliyyətə cəlb edilə bilər. Belə məsuliyyət «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanununda və əmək qanunvericiliyinin normaları ilə nəzərdə tutulmuşdur. Həmkarlar ittifaqlarının məsuliyyətindən yalnız onların öz hüquqlarından sui-istifadə etməsi halında danışıla bilər. Qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş yeganə hal – həmkarlar ittifaqlarının özlərinin tətillər etmə və keçirmə hüququndan sui-istifadə etməsi ilə bağlıdır.

Həmkarlar ittifaqının işçilər qarşısında məsuliyyəti ittifaqdaxili münasibətlərə aiddir və qanunvericiliklə tənzimlənmir. Belə məsuliyyətin müəyyən oluna biləcəyi korporativ hüquq normalarına gəlincə, onlarda da məsuliyyət haqqında xüsusi normalar yoxdur. Deməli, həmkarlar ittifaqı orqanlarının və bu orqanlara daxil olan şəxslərin həmkarlar ittifaqının üzvləri qarşısında məsuliyyəti onların yeni müddətə seçilməməsi, yaxud vaxtından əvvəl geri çağırılması imkanından ibarətdir. Bu məsuliyyət isə hüquqi məsuliyyət deyildir.