

5-ci mövzu: Əmək sahəsində hüquq münasibətləri

Plan

1. Əmək sahəsindəki hüquq münasibətlərinin anlayışı və sistemi
2. Əmək hüquq münasibətlərinin anlayışı
3. Əmək hüquq münasibətlərinin məzmunu
4. Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi əsasları
5. Əmək hüquq münasibətləri ilə sıx bağlı olan digər hüquq münasibətləri
 - 5.1 Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri
 - 5.2 İşədüzlətmə üzrə hüquq münasibətləri
 - 5.3 İşçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının mübahisələrinin artırılması üzrə hüquq münasibətləri
 - 5.4 İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə hüquq münasibətləri
 - 5.5 Əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə hüquq münasibətləri
 - 5.6 Əmək həlli üzrə hüquq münasibətləri

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. Qasımov A.M. Əmək və bəzi mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 1994
2. İsmayılov İ.İ. Bazar iqtisadiyyatı ilə əlaqədar əmək münasibətləri. Bakı, 1995
3. Rəsulov M.B., Qasımov A.M. Əmək hüququ sahəsindəki təşkilati idarəçilik hüquq münasibətlərinin anlayışı və xarakterik əlamətləri / Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial siyasi elmlər seriyası, 1995, № 1
4. Əsədov S.A. Əmək münasibətinin əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərdən fərqi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2005, s.160-162
5. Əsədov S.A. Əmək hüquq münasibətlərinin dəyişməsinin və xitamının əsasları haqqında / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s.172-174

b) rus dilində

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948
2. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972
3. Баринов О.В. Понятие и функции юридических фактов в трудовом праве // Правоведение, 1986, № 5
4. Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотно-

- шения // Государство и право, 2000, № 12, с.77-78
5. Бандаренко Э.Н. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом // Журнал российского права, 2000, №11, с.31-37
 6. Бандаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб, 2004
 7. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977
 8. Гейхман В.Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право, 1973, № 5
 9. Гейхман В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений. М.: Проспект, 2006
 10. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958
 11. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М., 1989
 12. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998
 13. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984
 14. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976
 15. Передерин С.В. Процедурно-процессуальный механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж, 2000
 16. Попов В.И. Содержание субъективного права работника // Советское государство и право, 1981, №6, с.85-89
 17. Расулов М.Б., Касумов А.М. Особенности содержания коллективно-трудовых правоотношений / Известия Бакинского Университета. Серия социально-политических наук, 1994, № 1
 18. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999

5.1.Əmək sahəsindəki hüquq münasibətlərinin anlayışı və sistemi

Əmək sahəsindəki hüquq münasibətlərinin anlayışını verməzdən öncə biz hüquq münasibəti nədir sualına cavab verməliyik. Qeyd etmək lazımdır ki, ümumi hüquq nəzəriyyəsində hüquq münasibəti mövzusu əsas və diskussiyalı problemlər kateqoriyasına aiddir. Hüquq münasibəti – ictimai münasibətin bir növüdür. İctimai münasibətlər isə insanlar arasında sosial əlaqələrdir. Bu münasibətlər fərdləri birgə fəaliyyətdə birləşdirir. Bunlardan bəziləri konkret şəxslərin iradəsi ilə yaranır, digərləri isə obyektiv əlaqələr olaraq konkret insandan və hətta bütöv bir insan nəslindən əvvəl meydana gəlmişdir. Hər bir yeni nəsil obyektiv olaraq şərtlənmiş əlaqə və münasibətlər sisteminə düşür. Məhz bu sistem insan fəaliyyətinin və ayrı-ayrı fərdlərin hərəkətlərinin obyektiv sərhədi kimi çıxış edir.

Hüquq ədəbiyyatında ümumiyyətlə hüquq münasibətinə iki əsas yanaşma formalaşmışdır. Birinci mövqeyə görə hüquq münasibəti hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətdir. İkinci mövqeyə görə hüquq münasibəti xüsusi növ ictimai münasibətdir (ictimai münasibətin hüquqi formasıdır).

Hüquq münasibəti bu münasibətin subyektləri arasında hüquqi əlaqədir. Hüquq münasibəti vasitəsilə faktiki ictimai münasibətin tənzimlənməsi həyata keçirilir.

Yuxarıda deyilənlərdən belə bir nəticəyə gəlmək olur ki, ictimai münasibət iki şərt mövcud olduqda hüquq münasibətləri forması kəsb edir. Birincisi, həmin ictimai münasibətin insanların iradəvi davranış aktlarında ifadə olunması tələb olunur. İkincisi, onun müvafiq hüquq normaları ilə tənzimlənməsi zəruridir.

Göstərmək lazımdır ki, əmək münasibətləri və digər hüquq münasibətləri əmək hüququ normalarının əməyin tətbiqi sahəsində subyektlərin münasibətlərinə təsirinin nəticəsidir. Əmək hüququ normalarının təsiri nəticəsində əməyin tətbiqi zamanı yaranan ictimai münasibətlər hüquqi forma kəsb edir və hüquq münasibətlərinə çevrilir. Prof. O.V.Smirnovun qeyd etdiyi kimi, əmək sahəsində ictimai münasibətlər heç də həmişə hüquqi formada, yəni hüquq münasibətləri formasında mövcud olmur, hərçənd ki, onlar üstünlük təşkil edirlər. Bir sıra hallarda bu münasibətlər adətlər, korporativ təşkilatların normaları, əxlaq normaları və s. ilə tənzimlənilir. Lakin muzzdlu əməkdən istifadə zamanı ictimai münasibətlər həmişə tənzimlənmənin hüquqi formasını tələb edir. Əmək sahəsində hüquq münasibətlərinin ictimai münasibətlərin qeyri-hüquqi formalarından başlıca fərqi bundan ibarətdir ki, onlar dövlətlə, onun hüquqyaradıcı və hüquqtətbiqedici fəaliyyəti ilə qırılmaz surətdə bağlıdır.¹

Əmək hüququnun predmetini öyrənərkən qeyd etmişdik ki, əmək hüququ əmək münasibətlərini və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim edir. Əmək hüququnun predmetinə daxil olan münasibətlər müəyyən bir sistem əmələ gətirir. Münasibətlər sisteminin olmaması isə sahənin predmetinin müstəqilliyi nəticəsinə gəlməyə imkan vermir. Əmək hüququnun predmetini təşkil edən münasibətlər qarşılıqlı surətdə əlaqəli olub, bir-birini şərtləndirir.

Əmək sahəsindəki hüquq münasibətləri sisteminə aşağıdakılar aiddir:

- a) təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri;
- b) işədüzəltmə üzrə hüquq münasibətləri;
- c) işçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırdığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər;
- ç) işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə hüquq münasibətləri;
- d) əmək qanunvericiliyinə və əmək mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə hüquq münasibətləri;
- e) əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri.

Yuxarıda qeyd olunan bu münasibətlər məhz əmək təbiətinə malik olduqları üçün vahid bir sistemdə birləşirlər. Əmək hüquq münasibətlər sisteminin mərkəzi elementini təşkil edir və onunla sıx bağlı olan digər hüquq münasibətlərinin xarakterini müəyyən edir.

Bəzi tədris ədəbiyyatlarında əməklə sıx bağlı olan, yaxud əmək münasibətlərindən törəmə olan münasibətlər termini də işlədilir. Əmək münasibətləri ilə sıx bağlı olan, yaxud əmək münasibətlərindən törəmə olan münasibətlər dedikdə “mövcudluğu indi, gələcəkdə, keçmişdə onlar olmadıqda törəmə münasibətlərin varlığının mənasını itirə biləcəyi, yaxud ümumiyyətlə mümkün olmayacağı əmək hüququ münasibətlərini başa düşmək lazımdır.² Belə ki, əmək hüquq münasibətləri mövcud olmadıqda həmkarlar ittifaqları və işçilərin mənafeyini təmsil edən digər nümayəndəli orqanlar yaranmır, əmək qanunvericiliyinə (o cümlədən əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə) əməl olunmasına nəzarət həyata keçirilmir, habelə əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətlərindən söhbət gedə bilməz. Bütün bunlar onu ifadə edir ki, əməklə sıx bağlı olan, yaxud ondan törəmə olan hüquq münasibətləri müstəqil olaraq heç bir əhəmiyyət daşımır və əmək münasibətləri mövcud olmadan mövcud ola bilməz. Bir sıra hallarda əmək hüquq münasibətlərinin özlərinin mövcudluğu onların “məcburi yoldaşları” olmadan mümkün deyildir, digər hallarda biz yalnız “fakultativ yoldaşlar” tapırıq. Çünki onlar həmişə yaranmır və mövcud olmur. Belə ki, çox vaxtlar vətəndaşlar məşğulluq orqanlarının xidmətlərindən istifadə etmədən, onlara bilavasitə müraciət etmədən müstəqil surətdə işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq işə düzəlirlər. Buna görə də işədüzəltmə üzrə hüquq münasibətləri yaranmır. Təşkilatda əmək mübahisələri olmadıqda fərdi, yaxud kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri yaranmır. Hüquq münasibətlərinin “məcburi” və “fakultativ” münasibətlərə belə bölgüsü ilə yanaşı, digər təsnifat da tətbiq olunur. Əmək hüquq münasibətləri ilə sıx bağlı olan, yaxud onlardan törəmə olan hüquq münasibətləri əmək hüquq münasibətlərinə tətbiqən yaranma, inkişaf və

¹ Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.135.

² Советское трудовое право: Учебник / Под. ред. Н.Г.Александрова. М. , 1972, с. 174

xitam edilməsi vaxtından asılı olaraq üç qrupa ayrılır: a) əmək münasibətlərindən əvvəl gələn münasibətlər; b) əmək münasibətlərini müşayiət edən münasibətlər; c) əmək münasibətlərindən irəli gələn münasibətlər.

Adından görüldüyü kimi, əmək münasibətlərindən əvvəl gələn münasibətlər əmək münasibətlərinə qədər yaranıb inkişaf edir və onların yaranması ilə əlaqədar xitam olunur. Əmək münasibətlərindən əvvəl gələn hüquq münasibətlərinə işdüzəltmə üzrə münasibətlər və s. aiddir.

Əmək münasibətlərini müşayiət edən hüquq münasibətləri əmək münasibətləri ilə birlikdə yaranır, yanaşı mövcud olur və onları təmin edir. Məsələn, təşkilati-idarəçilik üzrə hüquq münasibətləri və s. Əmək münasibətlərindən irəli (sonra) gələn hüquq münasibətləri adətən əmək hüquq münasibətlərinin xitamı ilə əlaqədar yaranır və ya işdən qanunsuz və əsassız çıxarılmış işçinin maddi təminatı, ya da onun işə bərpası məqsədi güdür.

Əmək sahəsində bütün hüquq münasibətlərinə aşağıdakı ümumi əlamətlər xasdır:

- a) onlar maddi və mənəvi nemətlərin istehsalı prosesində və əməyin tətbiqinin digər sahələrində yaranan ictimai münasibətlərin hüquqi ifadə forması kimi çıxış edir;
- b) onlarda dövlətin və hüquq münasibətlərinin tərəflərinin iradəsi ifadə olunur;
- c) onlarda əmək hüququ norma və prinsipləri realizə olunur, onlar əmək üzrə ictimai münasibətlərin daha da təkmilləşdirilməsi istiqamətində möhkəmləndirilməsi və inkişaf etdirilməsi vasitəsi qismində çıxış edir.³

5.2. Əmək hüquq münasibətlərinin anlayışı

Əmək hüququ elmində və nəzəriyyəsində əmək hüquq münasibətlərinə həmişə xüsusi diqqət yetirilmiş və bu gün də yetirilir. Bu daha əhatəli şəkildə A.Q.Aleksandrovnun⁴, M.P.Karpuşinin⁵, L.U. Ginzburqun⁶, A.R.Matsyukun⁷, V.N. Skobelkinin⁸ və başqalarının əsərlərində tədqiq olunmuşdur.

Əmək hüquq münasibəti əmək müqaviləsi əsasında yaranan və əmək hüququ normaları ilə tənzimlənən əmək münasibətidir. Onun bir tərəfi (subyekt) – işçi təşkilatın müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla əmək müqaviləsi üzrə şərtləndirilmiş əmək funksiyasını şəxsən yerinə yetirməyi öhdəsinə götürür, digər tərəfi (subyekt) – işəgötürən işə işçiyə iş təqdim etməyə, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etməyə və onun əməyini ödəməyə borcludur.

Əmək hüququnun tənzimləyici təsiri altında ictimai - əmək münasibətlərinin tərəfləri arasında subyektiv hüquqlar və müvafiq vəzifələr yaranır. Bu hüquq və vəzifələr işçilərin əmək fəaliyyətinin ən mühüm cəhətlərini, o cümlədən işəgötürənin fəaliyyətini əhatə edir.

Əmək hüquq münasibəti hüquqi formada ifadə olunmuş elə bir ictimai-əmək münasibətidir ki, onun çərçivəsində bir şəxs (işçi) haqq müqabilində digər bir şəxsin (işəgötürənin) keyrinə və onun rəhbərliyi altında özünün əmək qabiliyyətini reallaşdırır.⁹

Digər hüquq münasibətlərindən fərqli olaraq əmək hüquq münasibətlərinin səciyyəvi xüsusiyyətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

1) Bu hüquq münasibətləri vətəndaşların, təşkilatın (işəgötürənin) əmək kollektivinə daxil olmasını ifadə edir ki, bunun da nəticəsində vətəndaşlar hüquqi statusuna görə konkret təşkilatın (işəgötürənin) işçisinə çevrilirlər.

2) Bu hüquq münasibətinin subyektı işçi və işəgötürəndir.

3) Əmək hüquq münasibətinin yaranmasının əsası qismində işçinin və işəgötürənin qarşılıqlı iradəsinin ifadəsi olan əmək müqaviləsi çıxış edir. Bu iradənin ifadəsi əmək müqaviləsinin bağlanması və işçinin əmək funksiyasının yerinə yetirilməsinə faktiki surətdə buraxılması ilə təsdiqlənir.

³ Трудовое право: Учебник /Под. ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.137

⁴ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948

⁵ Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение М., 1958

⁶ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977

⁷ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984

⁸ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999

⁹ Трудовое право России: Учебник/ Под. ред. С.П.Маврина и Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с. 123.

4) Əmək hüquq münasibətinin predmetini işçinin haqq müqabilində əmək funksiyasını (məüyyən peşə, ixtisas və ya vəzifə üzrə iş) şəxsən yerinə yetirməsi təşkil edir. Bu predmet əmək funksiyasının konkretliyi və onun müstəsna surətdə işçinin şəxsi əməyi ilə yerinə yetirilməsinin mümkünlüyü ilə xarakterizə olunur.

5) Bu münasibətin subyektlərinin davranışı həmin təşkilatın müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir və onlar həmin qaydalara əməl etməyə borcludurlar.

6) Əmək hüququ münasibətinin növbəti xüsusiyyətini onun subyektlərinin hüquq və vəzifələrinin mürəkkəb tərkibi təşkil edir. Subyektlərdən hər biri digərinə münasibətdə həm vəzifə daşıyan, həm də hüquqa malik tərəf qismində çıxış edir. Bundan başqa, onların hər biri digərinin qarşısında bir deyil, bir neçə vəzifə daşıyır.

Hüquq münasibətlərinin bir subyektinin vəzifələrinə digərinin hüquqlarının və hüquq münasibətlərinin bir subyektinin hüquqlarına digərinin vəzifələrinin uyğun gəldiyini əsas götürdükdə aydın olur ki, əmək hüquq münasibətinə qarşılıqlı hüquq və vəzifələr kompleksi xasdır. Bu xüsusiyyət əmək hüquq münasibətinin digər xüsusiyyəti ilə bağlıdır: o, subyektlərin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin bütün kompleksini əhatə edir. Yəni hüquq və vəzifələrin mürəkkəb tərkibinə baxmayaraq, əmək hüquq münasibəti vahid hüquq münasibətidir.

7) Nəhayət, əmək hüquq münasibətinin daha bir xüsusiyyəti onun davamlı xarakter daşmasıdır. Əmək hüquq münasibətində subyektlərin hüquq və vəzifələrini birdəfəlik hərəkətlər deyil, sistemlik, yaxud müntəzəm surətdə müəyyən olunmuş iş vaxtında (iş günü, növbəsi, həftəsi, ayı və s.) zəruri olan hərəkətlərin yerinə yetirilməsi yolu ilə realizə olunur. İşçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına riayət etməklə əmək funksiyasını yerinə yetirməsi müəyyən müddət (on altı gün) keçdikdən sonra digər subyektin cavab hərəkətlərini şərtləndirir. İşçinin əməyinə görə haqq almaq hüququ və işəgötürənin müvafiq əmək haqqı ödəmək vəzifəsi yaranır. Bu, vahid hüquq münasibətlərinin yeni "növlərinin meydana çıxmasını ifadə etməyib, vahid əmək hüquq münasibətinin davamlı xarakterə malik olduğunu və onun subyektlərinin hüquq və vəzifələrinin daimi surətdə realizə olunduğunu göstərir.

Yuxarıda sadalanan halların mövcudluğu sübut edildikdə əmək hüquq münasibətinin yaranması qənaətinə gəlmək olar.

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğulluq və iş yeri seçmək hüququ vardır. Bununla əlaqədar, o, özünün əmək qabiliyyətini realizə edərkən əmək münasibətlərinə, habelə mülki hüquq normaları ilə tənzimlənən mülki münasibətlərə girə bilər.

Nəzəriyyədə və təcrübədə əmək münasibətlərinin və əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərin düzgün fərqləndirilməsi çox böyük əhəmiyyətə malikdir. Əmək münasibətlərinin yaranması işəgötürənin işçilərin hüquqlarına uyğun əlavə vəzifələrinin, məsələn, əmək şəraitinin yaradılması, istirahət vaxtının verilməsi, iş vaxtının məhdudlaşdırılması üzrə və digər vəzifələrin yaranmasını şərtləndirir. Halbuki mülki münasibətlər işəgötürəni çoxlu sayda artıq qayğılardan, məsələn, işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sığortası üzrə qayğılardan azad edir. Buna görə də işəgötürənlər çox vaxt əmək münasibətlərini mülki münasibətlər görüntüsü altında gizlətməyə çalışırlar. Bununla əlaqədar, əmək münasibətlərinin və əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərin fərqləndirilməsinin meyarları xüsusi əhəmiyyətə malikdir.

Məlum olduğu kimi, əmək münasibətlərinin subyektləri qismində həmişə işçi və işəgötürən çıxış edir. Bu münasibətlərin tərəflərindən birini həmişə insan və vətəndaş təşkil edir. Əmək sahəsində mülki münasibətlərin subyektləri qismində hüquqi şəxslər də çıxış edə bilərlər. Məsələn, bir hüquqi şəxs digər hüquqi şəxslə onun üçün mühasibat hesabat tərtib edilməsi haqqında müqavilə bağlaya bilər. Bu halda mülki münasibətlər yaranır. Həmin işin əmək müqaviləsi əsasında fiziki şəxsə həvalə olunması əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini ifadə edəcəkdir.

Əmək münasibətlərində işçi müəyyən əmək funksiyasını, yəni müəyyən peşə, ixtisas, yaxud vəzifə üzrə işi yerinə yetirir. Ayır-ayrı nəticələrin əldə edilməsi, konkret tapşırığın yerinə yetirilməsi əmək münasibətlərinin xitamı üçün əsas təşkil etmir. Halbuki mülki münasibətlər

konkret nəticənin əldə edilməsi ilə bağlıdır, məhz həmin nəticəyə görə haqq ödənilir. Buna görə də mülki münasibətlərdə vəzifələr daha konkret xarakter daşıyır, çünki onların yerinə yetirilməsi anının dəqiq müəyyən edilməsi haqq ödənilməsinə əsas verir. Tapşırıq yerinə yetirildikdən və konkret nəticə əldə olunduqdan sonra mülki münasibətlər xitam olunur. Öz növbəsində, əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, konkret tapşırıq yerinə yetirildikdən sonra da davam edir, çünki işçi işə konkret tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün deyil, müəyyən əmək funksiyası üzrə işləmək üçün qəbul olunur. Buna görə də əmək münasibətlərində hər bir yeni tapşırıq xüsusi müqavilə ilə rəsmiləşdirilmir. Mülki münasibətlərdə isə hər bir tapşırıq konkret müəyyənləşdirilməli və o, bağlanan müqavilədə şərtləşdirilməlidir.

Əmək münasibətlərində vəzifələrin yerinə yetirilməsi müstəsna surətdə işəgötürənlə həmin münasibətlərə girmiş fiziki şəxsin şəxsi əməyi ilə bağlıdır. Vətəndaş əmək münasibətlərinin subyekti kimi öz işinin yerinə yetirilməsini başqa şəxsə həvalə edə bilməz.

Başqa sözlə, əmək münasibətinin əsasında insanın və vətəndaşın şəxsi əməyi durur. İşəgötürən tərəfindən fiziki şəxsin əmək funksiyasının yerinə yetirilməsinə faktiki surətdə buraxılması həmin şəxslə işəgötürən arasında yeni əmək münasibətlərinin yaranmasını ifadə edir. Bu zaman işəgötürənin əvvəl həmin işin yerinə yetirilməsinə buraxılmış işçi ilə də münasibətləri saxlanılır. Mülki münasibətlərdə fiziki şəxs müqavilə üzrə işin yerinə yetirilməsini başqa şəxslərə də həvalə edə bilər. Lakin bu halda vəzifələr yalnız müqavilə əsasında yaranır. Konkret tapşırığın faktiki olaraq başqa şəxs tərəfindən yerinə yetirilməsi onunla tapşırığın mənafeləri naminə yerinə yetirildiyi şəxs arasında mülki münasibətlərin yaranmasını şərtləndirmir, çünki həmin şəxslər müqavilə münasibətlərinə girməmişdir.

Əmək münasibətləri davamlılıqla xarakterizə olunur. Mülki münasibətlər həmişə konkret işin yerinə yetirilməsi dövrü ilə məhdudlaşır. Lakin müqavilədə konkret işin yerinə yetirilməsinin göstərilməsi həmişə mülki münasibətlərin yaranmasını ifadə etmir. Məsələn, mühasib mühasibat hesabatının tərtib edilməsi üçün iki aylığa işə qəbul oluna bilər. Bu halda o, müəyyən əmək funksiyası – mühasib vəzifəsi üzrə işi yerinə yetirir. Bununla əlaqədar əmək müqaviləsində müəyyən olunmuş işin yerinə yetirilməsi müddəti ilə məhdudlaşdırılmış əmək münasibətləri yaranır. Özü də mühasibat hesabatının hazırlanması üzrə tapşırıq yerinə yetirilmədikdə müqavilə müddətinin başa çatması işəgötürəni işlənmiş vaxtı ödəmək vəzifəsindən azad etmir. Bununla əlaqədar, münasibətlərin müvəqqəti xarakteri heç də həmişə mülki münasibətlərin yarandığını göstərmir.

Əmək münasibətlərində işəgötürən əmək prosesini təşkil etməlidir. Bununla əlaqədar, işçi əmək münasibətlərinə girərkən, əmək funksiyası yerinə yetirilərkən fəaliyyət azadlığının məhdudlaşdırılmasına razılıq vermiş olur. Əmək fəaliyyəti prosesində işçi işəgötürənin sərəncamlarına tabe olmalıdır. Buna görə də işçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işəgötürənin nəzarəti altında olur. Mülki münasibətlərdə tərəflər öz vəzifələrini bir-birindən asılı olmadan yerinə yetirirlər. Məsələn, fiziki şəxs mülki münasibətlərdə tapşırığın yerinə yetirilməsi üzrə əməyini öz mülahizəsinə görə, onun mənafeləri naminə yerinə yetirildiyi kontragentin müdaxiləsi olmadan yerinə yetirir. Mülki münasibətlərdə göstərilən tapşırığın subyektlərin şərtləşdirdikləri müddətdə yerinə yetirməsi vacibdir.

Əmək münasibətlərində işəgötürən işçiyə həvalə olunmuş işin yerinə yetirilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmağa borcludur. Belə şərait yaradılmaması işəgötürən üçün əlverişsiz nəticələrin yaranmasına səbəb olur. Mülki münasibətlərdə tapşırığın lazımi surətdə yerinə yetirilməməsinə görə məsuliyyəti öz üzərinə belə öhdəlik götürmüş şəxs daşıyır.

Buna görə də mülki münasibətlərdə subyektlər bir-birindən asılı olmaması ilə xarakterizə olunur. Əmək münasibətlərində işçi əmək fəaliyyətini həyata keçirərkən işəgötürəndən asılıdır. Mülki münasibətlərdə tərəflər bərabərhüquqludur. Mülki münasibətlərin subyektlərinin hüquq bərabərliyi onların öz "rollarını" müstəqil surətdə həyata keçirmələrini nəzərdə tutur.

Bu müstəqilliyin məhdudlaşdırılması onların bağladığı əqdin etibarsız hesab olunmasına əsas verə bilər. Əmək münasibətlərinin tərəfləri ona görə bərabərhüquqlu deyildir ki, işçi əmək fəaliyyəti prosesində işəgötürənin tabeçiliyində olur. Əmək münasibətlərində işçi-

nin işəgötürəndən asılılıq dərəcəsi elə böyükdür ki, qanunverici onların arasında qüvvədə olan qanunvericiliklə müqayisədə işçinin hüquqlarını məhdudlaşdıran müqavilələrin bağlanması qadağan edir. Belə müqavilələr hüquqi nəticələr doğurmamalıdır. Deməli, işçinin işəgötürəndən asılılıq dərəcəsi onların bağladıkları, işəgötürənin mənafeləri naminə işçilərin hüquqlarını pozan şərtləri təsbit edən müqavilələrin etibarsız hesab olunmasının əsaslarından biri qismində çıxış edir.

Əmək münasibətlərini əmək sahəsində mülki münasibətlərdən fərqləndirən cəhətlərdən biri əməyə görə haqqın ödənilməsi şərtləridir. Mülki münasibətlərdə həmin haqq konkret nəticəyə görə ödənilir. Əmək münasibətlərində haqqın ödənilməsi iş vaxtı və əmək haqqı ödənişinin qanunvericilikdə müəyyən olunmuş müddəti ilə şərtlənir.

5.3. Əmək hüquq münasibətlərinin məzmunu

Əmək hüquq münasibətinin məzmununu əmək münasibəti tərəflərinin hüquq və vəzifələri təşkil edir.

Əmək hüquq münasibətləri iki sosial təzahürün - əmək hüququnun və əmək münasibətlərinin qarşılıqlı fəaliyyətinin spesifik məhsulu olduğundan, faktiki və iradəvi (hüquqi) məzmunun vahidliyini təşkil edir.

Əmək hüquq münasibətlərinin qurulması bir tərəfdən işçinin, digər tərəfdən isə işəgötürənin faktiki fəaliyyətinin tənzimlənməsini ifadə edir. Bu fəaliyyət əmək üzrə münasibətlərin müxtəlif aspektlərinə: işçinin müəyyən əmək funksiyasını yerinə yetirməsinə, onun əməyinin nəticələrinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə, iş üçün normal şərait yaradılmasına və s. aiddir. Faktiki fəaliyyət əmək hüquq münasibətlərinin maddi məzmununu təşkil edir, o isə iradəvi məzmunu, yəni həmin hüquq münasibətlərinin iştirakçılarının subyektiv hüquq və vəzifələri ilə qırılmaz surətdə bağlıdır və onlara tabedir. Faktiki hərəkətlər əmək hüquq münasibətlərinin zəruri komponentini təşkil etməklə, hüquq normalarının köməyi ilə keyfiyyət müəyyənliyi və məqsədyönlülük kəsb edir. Əmək hüququ normalarının əmək hüquq münasibətlərinin iştirakçılarının faktiki davranışına tənzimləyici təsir mexanizminin xüsusiyyəti məhz bundan ibarətdir. Maddi və iradəvi komponentlərin vahidliyi əmək hüquq münasibətlərinin məzmununu onların iştirakçılarının hüquqi davranışı baxımından nəzərdən keçirməyə əsas verir.

Əmək hüquq münasibətlərinin iradəvi (hüquqi) məzmununu onların iştirakçılarının – işçilərin və işəgötürənlərin subyektiv əmək hüquqları və vəzifələri təşkil edir. Subyektiv hüquq istənilən münasibətlərinin iradəvi məzmununun elementi kimi hüquqa malik şəxsin davranış imkanının; vəzifə daşıyan şəxslərdən müəyyən davranış tələb etmək imkanının; vəzifə daşıyan şəxslərin tələblərini lazımınca yerinə yetirməməsi, yaxud lazımi surətdə yerinə yetirməməsi halında dövlətin məcburetmə gücünə müraciət etmək imkanının məcmuyundan ibarətdir. Beləliklə, subyektiv hüquq hüquqa malik şəxsin kimə münasibətdə hansı imkanlara malik olması suallarına cavab verir.

Əmək hüquq münasibətlərinin məzmununa daxil olan işçilərin subyektiv hüquqları əmək qabiliyyətli vətəndaş olan işçilərin hüquqi statusunun məzmununu təşkil edən, realizə olunmuş və konkretləşdirilmiş statut hüquqları, yəni əmək, istirahət, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti və s. hüququdur. İşçilərin subyektiv əmək hüquqları konkret ixtisas, peşə, vəzifə üzrə işlə faktiki məşğulluğun; normal əmək şəraitinin və əməyin keyfiyyətinə və kəmiyyətinə müvafiq surətdə ödənilməsinin; işçinin əmək şərəfinin və ləyaqətinin təmin edilməsinə yönəlmişdir.

İşçilərin subyektiv hüquqları konkretlik, iddialılıq və onların realizəsində nisbi davranış azadlığı ilə xarakterizə olunur. Belə ki, özünün müəyyən əmək funksiyası üzrə işlə faktiki məşğulluq hüquqlarını həyata keçirərkən işçi öz iradəsini və yaradıcılıq qabiliyyətini iş yerində əməyin səmərəli təşkilinə səfərbər edir, qabaqcıl əmək metodlarının tətbiqinə, avadanlıqdan səmərəli istifadəyə yönəlmiş təşəbbüs göstərir. İstehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsi və məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması məqsədilə o, bilavasitə istehsalatda ixtiraçılıq və səmərələşdiricilik fəaliyyəti ilə məşğul olmaq, əməyin elmi təşkilini və elmi- texniki tərəqqinin nailiyyətlərini mənimsəmək hüququna malikdir.

İddialılıq işçinin subyektiv əmək hüquqlarının bir xassəsi kimi digər (vəzifəyə malik) subyektlərin fəaliyyəti ilə təmin olunur. Belə hüquqlar arasında, məsələn, əmək normalarının yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan normal iş şəraitinin təmin edilməsi hüququ, təhükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin edilməsi və s. fərqləndirilməlidir. İşin faktiki surətdə yerinə yetirilməsi onun əvəzliliyini nəzərdə tutduğundan, əmək hüquq münasibətlərinin məzmununa işçilərin əməyinin onun keyfiyyətinə və kəmiyyətinə müvafiq surətdə müəyyən olunmuş normalar üzrə ödənilməsi, habelə müəssisənin gəlirində öz payını müəyyən etmək hüququ da daxil edilir.

İşçilərin digər tərəfə – işəgötürənə deyil, göstərilən hüquq münasibətlərinin iştirakçıları kimi işçilərin hüquqi status xəttilə potensial hüquqi əlaqədə olduqları dövlətə (onun orqanlarına) ünvanlanmış subyektiv hüquqları da iddialılıq xassələrinə malikdir. Belə hüquqlar qoruyucu xarakter daşıyır və adətən, işəgötürənin öz vəzifələrini icra etməməsi, yaxud lazımcınca icra etməməsi halında müəyyən olunur. Bu hüquqlara, məsələn, işçinin başqa işə keçirilməkdən imtina etmək hüququ (istehsalat zərurəti, boşdayanma ilə əlaqədar müvəqqəti başqa iş keçirmələr istisna olmaqla), öz arzusu ilə işdən çıxmaq hüququ, tətbiq edilmiş intizam tənbehlərindən şikayət vermək hüququ, işəgötürənin vurduğu maddi ziyanın ödənilməsini tələb etmək hüququ və s. aiddir.

Əmək hüquq münasibətləri çərçivəsində işçilərin tənzimlənmiş davranışının digər komponentini onların əmək vəzifələri təşkil edir. Əmək vəzifələri işçilərin əmək hüquq münasibətlərində olduqları təşkilatın vəzifələrinin həyata keçirilməsində onların şəxsi əməyinin iştirakı ilə bağlı lazımi hərəkətlərin məcmusudur.

Əmək vəzifələrinin həcmi və xarakteri bir çox amillərdən asılıdır və işçinin əmək növünə (peşəsinə, ixtisasına, vəzifəsinə) və şəxsiyyətinə müvafiq surətdə konkretləşdirilir. İşçinin əmək müqaviləsi üzrə ən ümumi və mühüm əmək vəzifələri AR ƏM -in 10-cu maddəsində müəyyən 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 mənafələrini pozmammaq;
- ə) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;
- f) əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əməl etmək.

İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının vəzifələrinin daha konkret dairəsi Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçası ilə, habelə texniki qaydalar, vəzifə təlimatları və müəyyən olunmuş qaydada təsdiqlənmiş digər əsasnamələrlə müəyyən olunur.

Beləliklə, əmək hüquq münasibətinin tərəfi kimi hər bir işçi subyektiv əmək hüquqlarına və vəzifələrinə malikdir. Bu hüquq və vəzifələr işçinin mümkün və lazımi davranışının sərhədlərini və məzmununu müəyyən edir. O, həmin sərhədlər daxilində fəaliyyət göstərmək, tələb etmək, iddia etmək, nemətlərdən istifadə etmək və əmək hüquq münasibətinin digər subyektinin – işəgötürənin qarşılıqlı mənafələrini və tələbatlarını təmin etmək hüququna malikdir. Dövlət işçinin öz hüquq və vəzifələrini həyata keçirməsi üçün real imkanlar yaradır.

Əmək hüquq münasibətlərinin məzmununa işçilərin subyektiv əmək hüquq və vəzifələri ilə yanaşı, işəgötürənin subyektiv hüquq və vəzifələri də daxildir. Bu zaman xarakterik haldır ki, əmək hüquq münasibətlərinin tərəflərinin göstərilən hüquq və vəzifələri bir-birinə uyğun gəlir və əksinə. İşəgötürənin ən ümumi və mühüm əmək vəzifələri isə aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onunla nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;
- b) Əmək Məcəlləsinin və əmək qanunvericiliyinə aid digər normativ hüquqi aktların tə-

ləblərini yerinə yetirmək;

c) əmək müqavilələrinin 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 qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;

f) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək (AR ƏM -in 12-ci maddəsi)

Hal- hazırda əmək hüquq münasibətləri, faktiki olaraq, bir tərəfdən işçilərlə, digər tərəfdən, işəgötürən arasında əməyin tətbiqi ilə bağlı bütün başlıca əlaqələri ifadə edir. Əmək münasibətlərinin tərəflərinin bir-birinə müvafiq ayrı-ayrı hüquq və vəzifələri müxtəlif xarakterli elementar hüquq münasibətlərini təşkil edir, lakin onların hamısı vahid mürəkkəb əmək hüquq münasibətindən kənarında mövcud ola bilməz.

5.4. Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi əsasları

Qanunvericiliyin əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasını, dəyişməsinə və xitamını bağladığı hallar hüquqi faktlar adlandırılır. Əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasını doğuran hüquqi faktlar onların yaranmasının əsasları adlanır.

Bir qayda olaraq, əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsası qismində əmək müqaviləsi çıxış edir. Bu barədə AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsində birbaşa göstəriş vardır. Lakin bəzi hallarda əmək hüquq münasibətlərinin yaranması üçün təkcə əmək müqaviləsi kifayət etmir, yəni əmək qanunvericiliyi onun yaranmasını bir neçə hüquqi aktla bağlayır. Məcmu halında bu hüquqi aktlar əmək hüquq münasibətlərinin əsası qismində çıxış edərək mürəkkəb hüquqi tərkibdən ibarətdir. Bu mürəkkəb tərkiblərin mövcudluğu hər şeydən əvvəl işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin spesifikliyi, onların yerinə yetirdikləri işlərin mürəkkəbliyi və məsuliyyətliyi və s. ilə şərtlənir. Buna misal olaraq müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulmasını göstərmək olar. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması bir qayda olaraq elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan verilir (AR ƏM-in 50-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor-müəllim vəzifələrinin tutulması aşağıdakı mərhələlərdən keçməklə həyata keçirilir:

1) ali məktəbin (fakültənin) Elmi Şurasının qərarı ilə başa çatan müsabiqə, yəni, seçilmə aktı;

2) Elmi Şuranın qərarının təsdiq edilməsi haqqında işəgötürənin (rektorun) hüquqi qüvvəyə malik əmri;

3) müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən arasında müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsinin bağlanması.

Əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra verilən işə qəbul haqqında əmr hüquqi akt olmayıb, rəsmiləşdirmə funksiyasını yerinə yetirir.

Əmək müqaviləsi hər iki tərəfin iradəsinin könüllü ifadəsi olan hüquqi akt olduğundan, onun şərtlərinin dəyişdirilməsi də qarşılıqlı razılığa əsaslanmalıdır. Əmək qanunvericiliyinin tələbinə görə qanunvericilikdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz (AR ƏM-in 43-cü maddəsinin ikinci hissəsi) Deməli, əmək hüquq münasibətlərinin dəyişdirilməsinin əsası qismində çıxış edən hüquqi aktlar, adətən, ikitərəfli aktlar olur. Əmək müqaviləsinin əsas şərtlərinin dəyişdirilməsi, daha dəqiq desək, işçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas, vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin yeni əmək müqaviləsi bağlamaqla yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsi müstəsna hallarda, işəgötürənin təşəbbüsü ilə

bir aydan artıq olmayan müddətə yol verilə bilər.

AR ƏM -in 60-cı maddəsinə əsasən işəgötürən işçinin razılığını almadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər. Bir aylıq müddət bitdikdən sonra işçi əvvəlki əmək funksiyasının icrasına qaytarılır.

Əmək hüquq münasibətlərinin xitamı bunun üçün hansı subyektin təşəbbüs göstərməsindən asılı olaraq aşağıdakılar bu hüquq münasibətlərinin xitamının əsasları qismində çıxış edir:

- 1) tərəflərin qarşılıqlı razılığı (əgər əmək müqaviləsində bu hal nəzərdə tutulmuşdursa);
- 2) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
- 3) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan halları və s.

Əmək hüquq münasibətləri sırf şəxsi xarakter daşdığından o, işçinin ölümü ilə də xitam olunur.

5.5. Əmək hüquq münasibətləri ilə sıx bağlı olan digər hüquq münasibətləri

5.5.1. Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri

Sosial idarəçilik prosesində spesifik xarakterə malik ictimai münasibətlər yaranır. Bu spesifikasiyalar ilk növbədə onun iştirakçıları arasındakı əlaqənin xüsusiyyətlərində təzahür edir. Hüquq normaları ilə tənzimlənmiş idarəçilik münasibətləri hüquq münasibətlərinə çevrilir. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri hüququn kollektiv subyektləri arasında yaranır. Bu hüquq münasibətlərinin subyektləri işəgötürən, həmkarlar ittifaqı təşkilatı və əmək kollektividir.

Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətlərinin məqsədi əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi, qüvvədə olan əmək şərtlərinin normativ qaydada müəyyən edilməsi və tətbiqinə dair aktların (qərarların) işlənilib hazırlanması və qəbul edilməsidir.

Əgər əmək hüquq münasibətləri işçilərin əməyinin tətbiqini ifadə edərsə, təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri kollektiv əməyin təşkilinə və idarə olunmasına yönəlmişdir. Bu, onları əmək sahəsində hüquq münasibətləri sistemində nisbətən müstəqil hüquq münasibətləri qismində nəzərdən keçirməyə imkan verir.

Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri bir qayda olaraq əməyin təşkilinə, istehsalatın idarə olunmasına, lokal hüquq normalarının müəyyən edilməsinə, yaxud əmək qanunvericiliyinin tətbiqinə aid bu və ya digər aktın (qərarın) işlənilib hazırlanması, müzakirəsi və qəbul edilməsi zərurəti ilə əlaqədar yaranır. Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri bir qayda olaraq işəgötürənin təşəbbüsü ilə yaranır. Çünki əksər hallarda müvafiq aktın (qərarın) işlənilib hazırlanması və qəbul edilməsi təşəbbüsü ilə işəgötürən çıxış edir və işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında göstərilən hüquq münasibətinin yaranması onunla əlaqələndirilməlidir. Lakin bu, o demək deyildir ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatı və əmək kollektivi belə təşəbbüs ilə çıxış edə bilməzlər. Bir sıra hallarda belə təşəbbüs əmək kollektivindən, yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatından da irəli gələ bilər.

AR ƏM-nin 25-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqı təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdir.

Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətlərinin məzmununu lokal hüquqi aktların və müvafiq qərarların işlənilib hazırlanması, müzakirəsi və qəbul olunması ilə əlaqədar onun tərəflərinin hüquq və vəzifələri təşkil edir. Bu məzmun əmək hüquq münasibəti iştirakçılarının (subyektlərinin) əməyin təşkili, ödənilməsi, əməyin mühafizəsi və s. üzrə hüquq və vəzifələrinə mühüm təsir göstərir.

Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsası qismində bir qayda olaraq işəgötürənin təşəbbüsü və ya digər təşkilati-idarəçilik aktının (qərarının), yaxud lokal hüquqi aktın qəbul edilməsi barədə müraciəti çıxış edir.

Göstərilən hüquq münasibətləri əmək kollektivinin, yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatının

təşkilati-idarəçilik səlahiyyətlərinin həyata keçirilməsilə əlaqədar da yarana bilər. Bu zaman həmkarlar ittifaqı təşkilatı səlahiyyətləri daxilində öz üzvlərinin fərdi və kollektiv əmək hüquqlarını təmsil və müdafiə edir. Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətlərinin xitamını şərtləndirən hüquqi fakt qismində əvvəllər qəbul olunmuş aktın (qərarın) ləğvi və ya yeni aktın (qərarın) qəbul olunması, məsələn, işəgötürənin yeni əmək normalarının tətbiqi, yaxud mövcud əmək normalarına yenidən baxılması haqqında əmrinin həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılması çıxış edir və bu barədə işçilərə ən azı iki ay qabaqcadan rəsmi məlumat verilməlidir. Konkret olaraq AR ƏM -nn 148-ci maddəsinə müraciət edək. Həmin maddədə deyilir ki, əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.

Əmək sahəsində təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri dövlət- inzibati idarəçiliyi sahəsindəki hüquq münasibətlərindən xeyli fərqlənir. Bu fərqlər əsasən aşağıdakılardır:

1. İnzibati idarəçilik hüquq münasibətləri üçün xarakterik hal bundan ibarətdir ki, onların subyektləri subordinasiya, hakimiyyət və tabeçilik münasibətlərindədir. Başqa sözlə, bu hüquqi əlaqələr, başlıca olaraq, şaquli tipli münasibətlər kimi xarakterizə olunur.

Müəssisədə işçilərin əməyinin təşkilində və idarə olunmasında iştirakı üzrə formalaşan qarşılıqlı münasibətlərdə tərəflər bir-birinə tabe subyektlər kimi deyil, bərabərhüquqlu subyektlər kimi çıxış edir.

2. Dövlət- inzibati münasibətlərin tərəfi kimi vətəndaşlar da çıxış edə bilərlər. Əmək üzrə təşkilati-idarəçilik münasibətlərində yalnız kollektiv subyektlər iştirakçı ola bilərlər.

3. Əmək sahəsində təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri, bir qayda olaraq, işəgötürənin təşəbbüsü ilə yaranır, onun üzərinə özünün bu və ya digər qərarının (aktının) əmək kollektivi, yaxud həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırmaq vəzifəsi düşür.

Dövlət-inzibati hüquq münasibətləri tərəflərdən hər hansı birinin təşəbbüsü ilə yaranır.

3. Davamlılığına görə nəzərdən keçirilən münasibətlər əmək hüququnun predmeti kimi daha çox qısamüddətli olur, halbuki dövlət-inzibati idarəçilik sahəsində belə əlaqələrə bu xüsusiyyət xas deyildir. Onlar həm qısamüddətli, həm də davamlı ola bilərlər.

4. İnzibati idarəçilik hüquq münasibətlərinin realizəsi və xitamı hakimiyyət orqanının bir tərəfli hüquqi akt qəbul etməsi ilə bağlıdır. Əmək üzrə təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri həmişə ikinci subyektin rəyi nəzərə alınmaqla realizə olunur.

5.5.2. İşədüzlətmə üzrə hüquq münasibətləri

Vətəndaşların AR-nın Konstitusiyasında təsbit olunmuş əsas sosial iqtisadi hüquqlarından biri də əmək hüququdur. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri sərbəst seçmək hüququ malikdirlər. Vətəndaşların işəgötürənlərə bilavasitə müraciət etmək yolu ilə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının pulsuz vasitəçiliyi ilə və ya qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər formalarda iş yerini sərbəst seçmək hüququ vardır. “Məşğulluq haqqında” AR Qanununa müvafiq olaraq yerlərdə dövlət məşğulluq siyasətini, işaxtaran və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsi sahəsində tədbirləri AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları həyata keçirirlər. Əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsində əsas “yük” də məhz bu orqanların üzərinə düşür.

Qeyd etmək lazımdır ki, işədüzlətmə üzrə hüquq münasibətləri vətəndaşların münasib iş axtarmaları ilə əlaqədar yaranır və üç qarşılıqlı əlaqəni, lakin nisbətən müstəqil hüquq münasibətinin vəhdətini təşkil edir:

- 1) işə düzəlmək üçün ərizə ilə müraciət etmiş vətəndaşla işədüzlətmə orqanı arasında;
- 2) işədüzlətmə orqanı ilə işçiyə olan işəgötürən (təşkilat) arasında;
- 3) vətəndaşla işədüzlətmə orqanı tərəfindən işə göndərilən işəgötürən (təşkilat) arasında;

Vətəndaşla işədüzlətmə orqanı arasında hüquq münasibətləri yeganə hüquqi fakt – vətəndaşın işə düzəlməkdə yardım haqqında ərizə ilə müraciəti əsasında yaranır. Bu hüquq münasibətinin məzmununu yalnız təsbit olunmuş hüquq və vəzifələrlə deyil, həm də işədüzlətmə orqanının faktiki olaraq iş axtarılması, tapılması və vətəndaşın həmin işə göndərilməsi üzrə

konkret hərəkətləri yerinə yetirməsi ilə müəyyən olunur. Vətəndaş işədüzəltmə orqanına müraciət edərkən münasib iş təqdim etmək imkanı olmadıqda uçota götürülməsini, peşə təliminə göndərilməsini, yaxud qanunvericiliyə müvafiq surətdə işsizliyə görə müavinət ödənilməsinə tələb etmək hüququna malikdir.

İşədüzəltmə orqanı ərizə ilə müraciət etmiş vətəndaşı qeydiyyatla almağa, ona münasib iş tapmaqda, yaxud ixtisas (peşə) əldə etməkdə yardım göstərməyə, bu mümkün olmadıqda isə müavinət ödəməyə borcludur. Vətəndaşın işədüzəltmə üzrə iddiaları gələcək iş yeri barəsində konkret ola bilməz, çünki işədüzəltmə orqanı öz üzərinə müəyyən təşkilata iş düzəlmək öhdəliyini götürmür. Onun başlıca vəzifəsi vətəndaşın qabiliyyəti nəzərə alınmaqla ixtisasa və peşəyə uyğun gələn münasib işin tapılmasıdır. Qanunla işədüzəltmənin müddəti müəyyən olunmamışdır. Bir qayda olaraq, işədüzəltmə vətəndaş işə düzəldilənə, yaxud istehsalat təliminə göndərilənə qədər davam edir. Belə müddət ancaq işsizliyə görə müavinətin ödənişi üçün müəyyən olunmuşdur. İşsizliyə görə müavinətin ödəniş müddəti 12 aylıq dövr ərzində 26 təqvim həftəsindən çox ola bilməz. İşsiz statusu təyin olunan vaxtdan 12 ay keçdikdən sonra işsiz vətəndaş münasib işlə təmin olunmayıbsa, onun təkrarən işsizliyə görə müavinət almaq hüququ vardır ("Məşğulluq haqqında" AR Qanununun 16-cı maddəsi).

Əməyin azadlığı prinsipi əsas götürülməklə, işədüzəltmə orqanı ilə hüquq münasibətlərinə vətəndaşın təşəbbüsü ilə istənilən an xitam verilə bilər. O, həm göndəriş alana qədər, həm də göndəriş aldıqdan sonra işədüzəltmə xidmətlərindən imtina etmək hüququna malikdir, çünki göndəriş işə düzələn şəxs üçün hansısa hüquqi nəticələr doğurmur. O, yalnız işədüzəltmə orqanı tərəfindən ünvanlandığı işəgötürən üçün vəzifə doğurur.

Hal-hazırda işədüzəltmə orqanı ilə işçiyə ehtiyacı olan işəgötürənlər (təşkilatlar) arasında hüquq münasibətləri kifayət qədər ətraflı surətdə tənzimlənmişdir. Bu zaman qanunvericilik kadr axımını maksimum azaltmaq və vətəndaşların münasib iş axtarışına sərf etdikləri vaxtı aşağı həddə endirmək məqsədi güdür. İşəgötürənin ən mühüm hüquqi vəzifəsi işədüzəltmə orqanlarına işçilərin azad edilməsi haqqında, habelə peşələr, ixtisaslar göstərilməklə iş qüvvəsinə olan tələbat haqqında infomasiyanın çatdırılmasından ibarətdir.

Dövlət məşğulluq xidmətinin sərəncamında olan işədüzəltmə orqanları vasitəçilik funksiyalarını yerinə yetirir və bir qayda olaraq, işəgötürənin barəsində inzibati-hüquqi səlahiyyətlərə malik olmur. Dövlət əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən əlillərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə, xüsusi proqram üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiyyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşadək gənclər, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlər, əlil uşaqları tərbiyə edən qadınlara, şəxslərə, əlillərə, cəzaçəkmə yerindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verilir.

İşədüzəltmə orqanının qəbul etdiyi işə göndəriş aktı ikili hüquqi qüvvəyə malikdir: bəzi hallarda o, vətəndaşı işə qəbul etmək barədə tövsiyə müəyyən edir (vəzifə müəyyən etmir), qanunla birbaşa nəzərdə tutulmuş digər hallarda isə işəgötürənin işə düzələn şəxslə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq vəzifəsini şərtləndirir. Kvota hesabına göndərilmiş şəxslərin işə və peşə təliminə qəbulundan imtinadan məhkəmə qaydasında şikayət verilə bilər.

İşədüzəltmə orqanı və işəgötürən arasında hüquq münasibətləri bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində yalnız tənzimləmənin tövsiyə- məcburetmə metodlarından deyil, həm də həvəsləndirmə metodlarından istifadə olunması üzərində qurulur. Belə ki, məsələn, yuxarıda göstərilmiş şəxslərin işə düzəldilməsi üçün əlavə iş yerləri yaradan işəgötürənlər vergilər üzrə əlavə güzəştlər və kompensasiyalar şəklində xərclərin qismən ödənilməsi hüququna malikdir. Dövlət məşğulluq xidməti işəgötürənlərin başqa təşkilatlardan azad olunan işçilərin təliminə çəkdikləri xərcləri kompensasiya edə bilər.

İşədüzəltmə orqanı tərəfindən işə göndərilən vətəndaşla işəgötürən arasında yaranan hüquq münasibətləri əmək hüquq münasibətlərindən bilavasitə əvvəl gəlir və bir növ qabaqcıdan onların məzmununu və xarakterini müəyyən edir. Göstərilən hüquq münasibətləri vətəndaş işədüzəltmə orqanından iş, yaxud peşə təlimi haqqında göndəriş alaraq işəgötürənə

təqdim etdikdə yaranır.

Burada işədüzəltmə orqanının göndərişi yalnız işəgötürənə ünvanlanmış hüquqi akt kimi deyil, həm də vətəndaşın konkret işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlamaq istəyi nəzərdən keçirilməlidir. Bu zaman göndəriş işə düzəldilən şəxsə müəyyən hallarda əmək müqaviləsinin bağlanmasını tələb etmək hüququ verir. Beləliklə, göndəriş əmək hüququnu konkretləşdirir və ona əmək hüquq münasibətində realizə olunana qədər iddia xarakteri verir.

İşə (peşə təliminə) göndəriş aktı bir çox cəhətdən vətəndaşın işəgötürənlə işədüzəltmə prosesində hüquq münasibətlərinin məzmununu qabaqcadan müəyyən edir. Onda yalnız vətəndaş işə qəbul etmək göstərişi (tövsiyəsi) əks olunmur, həm də hansı peşə, ixtisas üzrə işə götürülməsi göstərilir. Beləliklə, vətəndaş və işəgötürən üçün göndəriş işədüzəltmə üzrə hüquq münasibətlərinin məzmununu təşkil edən hüquq və vəzifələrin həcmi dəqiq surətdə müəyyən edir.

İşədüzəltmə üzrə hüquq münasibətləri, adətən, əmək müqaviləsinin bağlanması, yəni əmək münasibətlərinin yaranması ilə xitam olunur. Lakin belə hüquq münasibətlərinin göstərilən müqavilələr bağlanana qədər xitamı da istisna olunmur. Bu, həmişə işə düzəldilən şəxsin təşəbbüsü ilə, ayrı-ayrı hallarda isə həm də işəgötürənin təşəbbüsü ilə baş verə bilər (məsələn, işə düzəldilən şəxsin işgüzar keyfiyyətlərinə, yaxud səhətinə görə göndərişdə göstərilmiş işə uyğun gəlmədiyi aşkar olunduqda, ona başqa işin təqdim olunması isə mümkün olmadıqda, yaxud o, başqa iş almaq istəmədikdə).

5.5.3. İşçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri

Bu qrup münasibətlər əmək münasibətlərini müşayiət edir. Onlar işçilərin bilavasitə istehsalatda peşə təhsili vəzifəsinin həlli ilə əlaqədardır. Deməli, əmək münasibətlərində olan işçi peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma keçə bilər. Bu münasibətlər əsasən üç qrupa ayrılır:

- 1) istehsalat təlimi (şagirdlik) üzrə hüquq münasibətləri;
- 2) işçilərin ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri;
- 3) təlimə rəhbərlik üzrə hüquq münasibətləri.

Nəzərdən keçirilən münasibətlərin subyektləri qismində işçinin peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı, yaxud ixtisasının artırılması haqqında qərar qəbul etmiş işəgötürən, peşə təliminin yuxarıda sadalanan növlərini keçən işçi, habelə bu təlimi həyata keçirmək imkanına malik tədris müəssisələri çıxış edir.

Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma üzrə münasibətlərin yaranmasının əsası qismində işçinin və işəgötürənin həmin təlim növlərinin keçilməsi haqqında iradəsinin, habelə işəgötürənlə müqavilə əsasında onunla əmək münasibətlərində olan işçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması funksiyasını yerinə yetirən orqan və təşkilatların iradəsinin ifadəsi çıxış edir. Deməli, nəzərdən keçirilən münasibətlərin yaranması yalnız işçinin və işəgötürənin mülahizəsindən deyil, həm də işəgötürənin işçinin peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasartırma keçməsinə təmin etmək imkanına malik olmasından asılıdır. Aydın ki, peşə təliminin sadalanan növlərinin keçilməsinin zəruriliyi haqqında qərarı işəgötürən qəbul edir.

Belə razılığın ifadəsi işçinin vəzifəsi deyil, hüququdur. Buna görə də nəzərdən keçirilən münasibətlərin yaranması işəgötürənin mülahizəsindən və işçinin yazılı formada ifadə olunan razılığından asılıdır. Müvafiq müqavilə bağlandıqdan sonra işçi peşə təliminin növlərindən birini keçmək vəzifəsini öz üzərinə götürür. Öz növbəsində, işəgötürən həmin vəzifənin icrasını tələb edə bilər.

İşçi peşə hazırlığını, yenidən hazırlığı və ixtisasartırmanı müstəqil surətdə keçmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürənin işçiyə qüvvədə olan qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş təminat və kompensasiyaları vermək vəzifəsi yaranır. Lakin belə vəziyyətdə işəgötürənin iştirakı ilə peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma üzrə münasibətlər yaranmır. Hərçənd belə təlim prosesində işəgötürən işçi ilə təlim başa çatdıqdan sonra ona aldığı peşə vərdişlərinə uyğun işin verilməsi haqqında müqavilə bağlaya bilər.

İşaxtaran vətəndaş ona aldığı ixtisasa müvafiq surətdə iş yeri vermək haqqında öhdəlik götürən işəgötürənlə müqavilə üzrə təlim keçə bilər. Vətəndaş belə təlimi tədris müəssisələrində, o cümlədən məşğulluq xidmətinin tədris müəssisələrində keçə bilər. Belə münasibət əmək münasibətlərindən əvvəl gələn münasibətlər sırasına aid edilməlidir, yəni onlar işaxtaran şəxslə işədüzlətməyə təminat verən müqavilə bağlamış konkret işəgötürənin yanında işədüzlətmə üzrə münasibətlər hesab olunmalıdır.

Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasın artırılması üzrə münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsası qismində işəgötürənin və işçinin təlimin məzmununun dəyişdirilməsi haqqında iradəsinin ifadəsi, işçinin işəgötürənin razılığı ilə başqa tədris müəssisəsinə keçməsi təşkil edir.

Nəzərdən keçirilən münasibətlərin xitamının əsası qismində təlimin başa çatması, qüvvədə olan qanunvericiliyin əsaslarına görə təlim haqqında müqaviləyə xitam verilməsi, işçinin təlim prosesində aldığı peşə vərdişlərinə müvafiq surətdə işə girməsi çıxış edir. Nəzərdən keçirilən münasibətlərin məzmununu bu münasibətlərin subyektlərinin hüquq və vəzifələri təşkil edir. İşçi və işəgötürən arasında təlim keçmə haqqında müqavilə bağlandıqdan sonra yaranan vəzifələrin yerinə yetirilməməsi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş məsuliyyət tədbirlərinin tətbiqinə əsas verə bilər. Belə ki, işəgötürən qarşısında öhdəliklərini yerinə yetirməmiş işçi işəgötürənin onun təliminə sərf etdiyi vəsaitin tutulması şəklində məsuliyyətə cəlb oluna bilər. Öz növbəsində, işçi işəgötürənin özünün müqavilə üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməsini, o cümlədən tam təlim kursunun ödənilməsini, aldığı ixtisasa müvafiq surətdə iş yerinin verilməsini tələb etmək hüququna malikdir.

İstehsalat təlimi (şagirdlik) üzrə hüquq münasibətləri ilk dəfə işə qəbul olunan vətəndaşla işəgötürən arasında müvafiq ixtisasa yiyələnmək, yaxud da müəssisədə artıq işləyən işçi ilə işəgötürən arasında tamamilə yeni bir ixtisasa yiyələnmək nəticəsində yaranır. İstehsalat təlimi (şagirdlik) haqqında müqavilə bu cür hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsası qismində çıxış edir. Göstərilən hüquq münasibətinin məzmununu nəzəri və istehsalat təliminin əlaqələndirilməsi yolu ilə işçilərin hazırlanması ilə əlaqədar tərəflərin hüquq və vəzifələri təşkil edir. İşəgötürən kurs, qrup, briqada, fərdi təlim üzrə şagirdin müvafiq ixtisasa, peşəyə yiyələnməsini təşkil etməyi öz öhdəsinə götürür, şagird isə öz üzərinə müəyyən olunmuş müddətdə ixtisasa yiyələnmək və həmin ixtisas üzrə də həmin müəssisədə işləmək öhdəliyini götürür. Bu hüquq münasibətləri bir qayda olaraq əmək hüquq münasibətlərindən əvvəl yaranır. Bu hüquq münasibətləri təhsil müddətinin başa çatması və ixtisas imtahanının verilməsi ilə xitam olunur. Onu da qeyd edək ki, bu hüquq münasibəti ilə əmək hüquq münasibəti arasında bir çox ümumi cəhətlər vardır. Belə ki, bu münasibətlərin hər ikisi əmək kooperasiyası daxilində, yəni əmək kollektivi daxilində yaranır, hər ikisinin də subyektii eynidir – işəgötürən və işçi, həm işçilərə, həm də şagirdlərə müəssisədaxili intizam qaydaları eyni qaydada şamil olunur. Bu hüquq münasibətləri məzmununa və məqsədinə görə əmək hüquq münasibətlərindən fərqlənir. Əgər əmək hüquq münasibətləri əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi prosesində yaranırsa, təlim üzrə hüquq münasibətləri isə peşə təhsili gedişində, daha dəqiq desək, təhsil funksiyasının həyata keçirilməsi prosesində yaranır və mövcud olur. Təlim üzrə hüquq münasibətlərinə tək cəhət nəzəri təlim üzrə deyil, habelə müvafiq ixtisasa yiyələnmək üçün əmək sərf etmək, təcrübi vərdişlərə malik olmaq halları da daxil edilir.

İşçilərin ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri. Bu hüquq münasibətləri əmək hüquq münasibətləri mövcud olduqda yaranı bilər. Belə münasibətlər vətəndaşların peşə təhsili hüququnun həyata keçirilməsinə əsaslanır və müddətli xarakter daşıyır. Təlim üzrə (şagirdlik) münasibətlərindən fərqli olaraq bu hüquq münasibətləri nisbi müstəqilliyə malik deyildir. Çünki nə qədər ki, əmək hüquq münasibətləri mövcuddur, onlar mövcud ola bilər. Bu hüquq münasibətləri ixtisasın artırılması haqqında müqavilənin nəticəsidir. Belə hüquq münasibətləri işçinin ixtisasının artırılmasına, həmin ixtisas üzrə işçinin biliyinin və vərdişlərinin dərinləşməsinə yönəldilmişdir.

Təlimə rəhbərlik üzrə hüquq münasibətləri təhsil verənlə işəgötürən arasında təlimə rəhbərlik haqqında müqaviləyə əsasən yaranır. Bu müqaviləyə əsasən, təlim verən öz üzərinə şagirdlərin, habelə bir neçə işçinin ixtisasını artırmaq öhdəliyi götürür. Bu hüquq münasibəti

əmək hüquq münasibətinin, təlimə rəhbərlik haqqında müqavilə ilə əmək müqaviləsinin müxtəlifliyidir. Belə şəxslərin işə qəbulu zamanı əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilmiş əmək funksiyasına istehsal, yaxud nəzəri təlim üzrə əlavə əmək vəzifəsi də birləşdirilir. Belə münasibətlər müddətli xarakter daşıyır və işçinin ixtisası artırıldıqdan sonra xitam olunur.

5.5.4. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə hüquq münasibətləri

Bu qrup hüquq münasibətlərinin subyektlərini işəgötürən və işçi təşkil edirlər. Qarşılıqlı maddi məsuliyyət üzrə hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsası qismində işçinin və işəgötürənin əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə ziyan vurmaması çıxış edir. Bu qrup hüquq münasibətləri heç də həmişə yaranmır və mövcud olmur. Burada iki qrup münasibətləri fərqləndirmək lazımdır. Birincisi, işçinin işəgötürənə vurduğu ziyanın ödənilməsi üzrə hüquq münasibətləri, ikincisi, işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanın ödənilməsi üzrə hüquq münasibətləri.

Əmək müqaviləsinin bir tərəfi digər tərəfə ziyan vurduqda bu hüquq münasibətləri yaranır və ziyanın ödənilməsi ilə əlaqədar göstərilən hüquq münasibətləri xitam olunur.

Nəzərdən keçirilən münasibətlərin subyektivi maddi iddialardan imtina edə bilər. Belə imtina həmin münasibətləri doğurmaya bilər, habelə yaranmış məsuliyyət üzrə hüquq münasibətlərinin xitamı üçün əsas qismində çıxış edir. Qarşılıqlı maddi məsuliyyət üzrə hüquq münasibətlərinin xitamı üçün əsas qismində vurulmuş ziyanın ödənilməsi, yaxud mənəvi ziyanın kompensasiyası hüququndan imtina etməsi haqqında qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə qərarı çıxış edir.

Qarşılıqlı maddi məsuliyyət üzrə hüquq münasibətləri əmək hüquq münasibətləri ilə paralel surətdə mövcud olur. Lakin əmək münasibətlərinə xitam verilməsi qarşılıqlı maddi məsuliyyət üzrə hüquq münasibətlərinin xitamını şərtləndirmir. Məsələn, əmək münasibətləri prosesində işçi əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi nəticəsində işəgötürənə ziyan vurmuş və işdən çıxmışdır. İşçinin işdən çıxması işəgötürəni işçiyə qarşı onun təqsiri üzündən vurulmuş ziyanın ödənilməsi tələbini irəli sürmək hüququndan məhrum etmir. Öz növbəsində işçi də işdən çıxdıqdan sonra ziyanın ödənilməsinə tələb etmək hüququna malikdir. Həm işçi, həm də işəgötürən onların təqsiri üzündən vurulmuş ziyanı könullü surətdə ödəyə bilərlər. Deməli, qarşılıqlı maddi məsuliyyət üzrə münasibətlər işdən çıxmış işçi ilə işəgötürən arasında, əmək münasibətlərinin xitamından sonra davam etdirilə bilər.

5.5.5. Əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi

qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə hüquq münasibətləri

Burada iki qrup münasibətləri fərqləndirmək zəruridir. Birincisi, əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə hüquq münasibətləri; ikincisi, əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət üzrə hüquq münasibətləri. Bu hüquq münasibətlərinin spesifikliyi ondan ibarətdir ki, onlar səlahiyyətli nəzarət orqanlarının hüquqtətbiqedicisi fəaliyyəti prosesində yaranır və mühafizə xarakteri daşıyır.

Səlahiyyətli dövlət orqanları tərəfindən əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi prosesində işəgötürənlərin hüququayğun davranışı təmin edilməli, habelə işçilərin əmək hüquqlarının pozulması halları aradan qaldırılmalıdır. Bununla əlaqədar olaraq göstərilən münasibətlərin subyektləri qismində işçi, işəgötürən, həmkarlar ittifaqı orqanları, əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı çıxış edir.

Bu hüquq münasibətlərinin məqsədi işəgötürən tərəfindən əmək qanunvericiliyinin pozulması hallarının qarşısının alınması və onların aradan qaldırılması, habelə əmək münasibətlərində qanunçuluğa əməl edilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Göstərilən hüquq münasibətlərinin məzmununu işçilərin pozulmuş hüquqlarının və qanuni mənafehlərinin bərpası, habelə təqsirkar işəgötürənin məsuliyyətə cəlb edilməsi ilə əlaqədar tərəflərin hüquq və vəzifələri təşkil edir.

Əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə dövlət nəzarəti üzrə hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsası qismində vətəndaşların, işəgötürənlərin, həmkarlar ittifaqlarının əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə dövlət orqanlarına müraciəti, habelə konkret

işəgötürənin bu sahədəki fəaliyyətinin yoxlanılması üzrə əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə dövlət nəzarətini həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanının iş planında təsbitini tapmış müddətin çatması çıxış edir. Beləliklə, əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı konkret işçilərin, habelə həmkarlar ittifaqının müraciəti əsasında işəgötürənləri yoxlamağa borcludur.

Öz növbəsində, işəgötürən dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanların konkret işçinin müraciətinin yoxlanması üzrə səlahiyyətlərini həyata keçirməsinə maneçilik törətməməlidir. Beləliklə, həmkarlar ittifaqının, konkret işçilərin əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanlara müraciət etmək hüququna həmin orqanın əmək qanunvericiliyi ilə ona verilmiş səlahiyyətlərdən istifadə etməklə həmin müraciəti yoxlamaq vəzifəsi və işəgötürənlərin həmin yoxlamanın aparılmasına maneçilik törətməmək vəzifəsi uyğun gəlir.

Dövlət nəzarətini həyata keçirən orqana işəgötürənlər də onlar qarşısında vəzifələrini yerinə yetirməyən həmkarlar ittifaqının hərəkətlərinin qiymətləndirilməsi haqqında ərizə ilə müraciət edə bilər. Belə müraciət də işçilərin, yaxud həmkarlar ittifaqının hərəkətlərinə dövlət nəzarəti üzrə münasibətlərin yaranması üçün əsas qismində çıxış edir.

Əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə dövlət nəzarəti üzrə münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsası qismində işçilərin, həmkarlar ittifaqının, işəgötürənlərin dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanlara müraciətinin məzmununun, habelə həmin orqanların yoxlamaları həyata keçirməsi planının dəyişməsi çıxış edir.

Əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlərin xitamının əsası qismində işçilərin, həmkarlar ittifaqı təşkilatının dövlət orqanına verilmiş tələblərdən imtina etməsi, işçilərin, işəgötürənlərin, həmkarlar ittifaqı təşkilatının müraciətlərinə baxılmasının nəticələri üzrə dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanlarının qərarının qanuni qüvvəyə minməsi çıxış edir.

İşçilərin əmək hüquqlarına riayət olunmasına həmkarlar ittifaqı nəzarəti üzrə münasibətlərin yaranmasının əsası qismində həmkarlar ittifaqının işəgötürənin səlahiyyətli nümayəndələrinə həmkarlar ittifaqı təşkilatının hüquqlarının, habelə işçilərin əmək hüquqlarının pozulmasının aradan qaldırılması haqqında müraciəti çıxış edir.

İşçilərin əmək hüquqlarının pozuntularının mövcudluğu haqqında ərizəsinin mövcudluğu işəgötürənin əmək sahəsində hüquqauyğun davranışına həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzarəti üzrə münasibətlərin yaranması üçün əsas qismində çıxış edir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı belə ərizəni aldıqdan sonra işəgötürən ona baxmağa və barəsində qəbul edilmiş qərar haqqında həmkarlar ittifaqı təşkilatına məlumat verməyə borcludur. İşəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının təqdimatını təmin etməkdən imtina etməsi halında həmkarlar ittifaqı təşkilatı dövlət orqanlarına, o cümlədən əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarəti həyata keçirən dövlət orqanına müraciət edə bilər ki, bu da əmək hüquqlarına əməl edilməsinə dövlət nəzarəti üzrə münasibətlərin yaranmasını ifadə edəcəkdir.

Əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzarəti üzrə münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsası qismində həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə müraciətinin məzmununun dəyişməsi, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatının təqdimatının qismən təmin edilməsi haqqında sazişin bağlanması çıxış edir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının təmin edilməmiş tələblərinə işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada baxır.

Əmək hüquqlarına əməl edilməsinə həmkarlar ittifaqının nəzarəti üzrə münasibətlərin xitamının əsası qismində həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə verilmiş təqdimatdan imtina etməsi, işəgötürən ilə həmkarlar ittifaqı təşkilatının təqdimatının təmin edilməsi haqqında saziş imzalanması çıxış edir.

Əmək hüquqlarına əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlərdə səlahiyyətli dövlət orqanları, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatları əmək qanunvericiliyinin pozulmasının aradan qaldırılması üzrə özlərinin səlahiyyətlərini realizə edirlər. Ümumi qaydaya görə, əmək hüquqlarının pozulmasının aradan qaldırılması işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan işçilərin barəsində mümkündür. Buna görə də əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlər əmək münasibətlərini müşayiət edən münasibətlərə aiddir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində istənilən təşkilatdan əməyin mühafizəsi qaydalarına səmərəli nəzarət onun fəaliyyətinin ən zəruri elementidir. Əməyin mühafizəsi qaydalarına nəzarət etmək üzrə hüquq münasibətlərinin subyekt qismində əmək qanunvericiliyinə dair normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqı təşkilatı, habelə işəgötürən çıxış edir.

Məqsədli təyinatına görə bu münasibətlər həmişə təminat funksiyasını yerinə yetirir, çünki onların əsas təyinatı işçilərin həyatı və sağlamlığı baxımından onlar üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılmasından ibarətdir. Bu münasibətlər davamlı xarakter daşıyır.

İstehsalat obyektlərinin layihələşdirilməsi və istismara verilməsi mərhələsində yaranan bu münasibətlər təşkilatın fəaliyyət dövründə orada əmək prosesləri həyata keçirildikcə davam edir. Göstərilən hüquq münasibətlərinin məzmununu sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi üzrə tərəflərin hüquq və vəzifələri təşkil edir. Bu hüquq və vəzifələr AR ƏM-də və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktlarda öz təsbitini tapmışdır.

Əməyin mühafizəsi normalarının, qaydalarının, habelə əməyin mühafizəsinə dair normativ hüquqi aktların yerinə yetirilməsinə dövlət nəzarətini AR ƏƏSMN-nin nəznindəki Dövlət Əmək Müfəttişliyi və onun yerli orqanları, ictimai nəzarəti isə əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslər və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının nümayəndələri həyata keçirirlər.

Əməyin mühafizəsi üzrə əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxsin, həmkarlar ittifaqı təşkilatının nümayəndəsinin iş yerlərində əməyin mühafizəsi vəziyyətini maneəsiz yoxlamaq, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını tələb etmək, habelə təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə işəgötürən qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ vardır.

Həmkarlar ittifaqları AR ƏM ilə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına nəzarəti onların nəzdində fəaliyyət göstərən hüquqi və texniki əmək müfəttişliyi vasitəsi ilə həyata keçirir.

İşçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti təmin edilmədikdə və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan tədbirlər yerinə yetirilmədikdə, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada işəgötürən inzibati və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilir.

5.5.6. Əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri

Əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər iki qrupa ayrılır. Birincisi, fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri; İkincisi, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri.

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan fikir ayrılığı danışıqlar nəticəsində həll edilmədikdə, maraqlı tərəfin pozulmuş hüququnun bərpası üçün qanunvericiliklə belə mübahisələrə baxmaq səlahiyyətinə malik olan orqanlara ərizə ilə müraciət edildikdə yaranır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən fərdi əmək mübahisələrinə kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanda və məhkəmələrdə baxılır. Deməli, bu hüquq münasibətlərinin subyekt – işəgötürən, əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxs, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəməyə qədər baxan orqan və məhkəmədir.

İşçinin və ya işəgötürənin pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün mübahisəyə baxmaq səlahiyyəti olan göstərilən orqanlara ərizə ilə müraciət etmək hüququ və göstərilən orqanların isə bu müraciəti qəbul etmək və qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada ona baxmaq vəzifəsi uyğun gəlir.

Bu münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsası qismində fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara göndərilmiş ərizənin məzmununun dəyişdirilməsi, irəli sürülmüş tələblərin qismən tanınması və fərdi əmək mübahisələrinin iştirakçıları arasında bu barədə müvafiq sazişin bağlanması, habelə subyektlərin irəli sürdükləri tələblərin məhkəmə, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəməyə qədər baxan orqan tərəfindən birləşdirilməsi, yaxud ayrılması çıxış edir.

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin xitamının əsası qismində müvafiq tələblər irəli sürmüş subyektin bu tələblərdən imtina etməsi fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanların mübahisənin mahiyyəti üzrə çıxardığı qərarın qanuni qüvvəyə minməsi çıxış edir. Öz-özlüyündə belə qərarın çıxarılması hələlik pozulmuş hüququn bərpası demək deyildir. Buna görə də mübahisəyə baxan orqan belə müsbət qərar çıxararkən fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin xitamı qismində həmin mübahisə üzrə çıxarılmış qərar əsasında pozulmuş hüququn real surətdə bərpası nəzərdən keçirilməlidir.

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri əmək münasibətlərinə tətbiqən müşayiətçi münasibətlər kimi çıxış edir. Lakin bu münasibətlər işçi ilə əmək müqaviləsi ləğv edildikdən, yəni işçi işdən çıxdıqdan sonra da yarana bilər.

Əmək münasibətlərinin xitamından sonra işçi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasını dəyişdirmək, məcburi işburaxma müddətinin ödənilməsini, vurulmuş maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsini və s. tələb edə bilər.

İşçi kimi işgötürən də işçidən onun təqsiri üzündən vurulmuş ziyanın ödənilməsini tələb edə bilər. Göstərilən hallarda əmək münasibətlərindən irəli gələn fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri yaranır. Bu münasibətlər əmək münasibətlərinin xitamından sonra da yarana bilər, yəni bu halda onlar əmək münasibətlərini müşayiət etmir. Lakin əmək münasibətləri olmadan bu münasibətlər yarana bilməz; çünki bu halda mübahisənin predmetini əmək fəaliyyəti prosesində, yəni əmək münasibətləri həyata keçirilərkən hüquqların pozulması təşkil edir. Ona görə də fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri bu münasibətlərin xitamından sonra həmin münasibətlərlə əlaqədar yaranır.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri. Kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması; kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması; qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi; kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi; kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsi üzrə münasibətlərin subyektləri işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi), işgötürənlər, həmkarlar ittifaqları, razılaşdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajıdır. Bu qrup münasibətlərin yaranmasının əsası qismində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada kollektiv tələblərin irəli sürülməsi, işgötürən tərəfindən bu tələblərdən tam və ya qismən imtina edilməsi (cavab verilməsinin gecikdirilməsi) haqqında qərarın işçilərə bildirilməsi çıxış edir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin yaranması bir neçə mərhələdən keçir. Birincisi, kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının (birliyinin) ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür və formalaşdırılır. İkincisi, irəli sürülmüş kollektiv tələblər işgötürənə təqdim olunur. Üçüncüsü, işgötürən kollektiv tələblərə ona təqdim edildiyi vaxtdan beş iş günü müddətində baxmalı və öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına bildirməlidir. Dördüncüsü, işgötürənin kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etməsi haqqında qərarının alınması və ya işgötürənin işçilərin kollektiv tələblərinə baxması üçün AR ƏM-də göstərilmiş müddətin ötməsi zəruridir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin yaranmasından sonra onun tərəflərinin yaranmış fikir ayrılıqlarının tənzimlənməsi üçün barışdırıcı prosedurlarda iştirak etmək vəzifəsi yaranır. AR ƏM-in 265-ci maddəsinə əsasən, kollektiv əmək mübahisələrinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan – razılaşdırıcı komissiyadan, vasitəçidən, əmək arbitrajından istifadə oluna bilər.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsasları qismində işçilərin irəli sürülmüş tələblərdən qismən imtina edilməsi, işgötürənin işçilərin və ya həmkarlar ittifaqlarının irəli sürdükleri tələblərin bir hissəsini təmin etməsi və başqa tələblər üzrə kollektiv əmək mübahisəsinin davam etdirilməsi haqqında saziş çıxış edir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin xitamının əsası qismində işçilərin və ya həmkarlar ittifaqlarının irəli sürülmüş tələblərdən imtina etməsi, barışdırıcı komissiyanın kollektiv əmək mübahisəsinin gedişində irəli sürülmüş tələblər üzrə qərar çıxarması,

işçilərin və işəgötürənlərin səlahiyyətli nümayəndələri arasında kollektiv əmək mübahisəsinin predmetini təşkil edən fikir ayrılıqlarının tənzimlənməsi haqqında saziş bağlanması çıxış edir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər də əmək münasibətlərini müşayiət edir, əmək münasibətlərinin subyektivi olan işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi zərurəti ilə əlaqədar yaranır. Konkret işçilərin işdən çıxarılması kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin taleyinə təsir göstərmir, çünki həmin münasibətlər işçilərin kollektiv hüquqlarının müdafiəsi üçün yaranır və mövcud olur. Bu münasibətlər, məsələn, təşkilatın normativ aktlarının dəyişdirilməsi məqsədilə yarana bilər. Belə vəziyyətdə söhbət işçilərin qeyri-müəyyən dairəsinin hüquqlarının müdafiəsindən gedir. Lakin işçilərin qeyri-müəyyən dairəsinin müdafiəsi göstərir ki, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər əmək münasibətlərini müşayiət edir.

