



**ALIŞ QASIMOV**

# **ƏMƏK HÜQUQU**

**DƏRSLİK**

*Azərbaycan Respublikası Təhsil  
Nazirinin «15» dekabr 2006-ci il  
tarixli 899 №-li əmri ilə dərslik kimi  
təsdiq olunmuşdur.*



“Adiloğlu”

Bakı-2007

Az  
Q 23

*Rəyçilər:*

**Mayis Nəbi oğlu Əliyev**  
*hüquq elmləri doktoru, professor*

**Zahid İsa oğlu Cəfərov**  
*hüquq elmləri namizədi, dosent*

**Ziya Nizami oğlu Dadaşov**  
*hüquq elmləri namizədi, dosent*

*Elmi redaktoru:*

**İbrahim İsa oğlu İsmayılov**  
*Azərbaycanın əməkdar hüquqşünası, hüquq elmləri doktoru, professor*

Q 23 **Qasimov A.M. Əmək hüququ:** Dərslik.  
Bakı: «Adiloğlu» nəşriyyatı, 2007, səh.

*Dərslik AR Təhsil Nazirliyi tərəfindən bakalavr təhsil pilləsi üçün təsdiq olunmuş «Əmək hüququ» kursunun proqramına uyğun olaraq və Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tətbiqi təcrübəsi nəzərə alınmaqla hazırlanmışdır. Dərslikdə əmək hüququnun ümumi və xüsusi hissələrinin bütün institutları ətraflı işıqlandırılmışdır.*

*Dərslik «Hüquqşünas-bakalavr» ixtisası üzrə təhsil alan ali təhsil müəssisələrinin tələbələri, aspirantları, müəllimləri, elmi işçilər, habelə əmək hüququ ilə maraqlanan təcrübi işçilər üçün nəzərdə tutulmuşdur.*

Q  $\frac{4306021900}{121-2007}$  qrifli nəşr

© Qasimov A., 2007



## MÜNDƏRİCAT

<b>Ön söz</b> .....	8
İxtisarla verilmiş şərti işarələrin adı.....	10
Bütün mövzulara dair tövsiyə olunan ədəbiyyat .....	12
<b>I FƏSİL. Əmək hüququnun predmeti, metodu və sistemi</b> .....	<b>13</b>
1.1. Əmək hüququnun predmeti .....	13
1.2. Əmək hüququnun metodu.....	21
1.3. Əmək hüququnun əməklə bağlı olan münasibətləritenzim edən milli hüququn digər sahələrindən fərqləndirilməsi.....	27
1.4. Əmək hüququnun sistemi .....	31
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	34
<b>II FƏSİL. Əmək hüququnun mənbələri</b> .....	<b>37</b>
2.1. Əmək hüququnun mənbələrinin anlayışı və növləri.....	37
2.2. Əmək hüququnun mənbələrinin ümumi xarakteristikası .....	42
2.3. Əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası.....	48
2.4. Əmək hüququ sahəsindəki normativ aktların zamana, məkana və subyektlərə görə qüvvəsi .....	51
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	54
<b>III FƏSİL. Əmək hüququnun funksiyaları və prinsipləri</b> .....	<b>57</b>
3.1. Əmək hüququnun funksiyalarının anlayışı və növləri .....	57
3.2. Əmək hüququnun prinsiplərinin anlayışı.....	63
3.3. Əmək hüququnun əsas prinsiplərinin məzmunu .....	69
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	77
<b>IV FƏSİL. Əmək hüququnun subyektləri</b> .....	<b>79</b>
4.1. Əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı və növləri.....	79
4.2. Vətəndaşlar əmək hüququnun subyekti kimi .....	82
4.3. İşəgötürən əmək hüququnun subyekti kimi .....	88
4.4. Həmkarlar ittifaqı orqanları əmək hüququnun subyekti kimi .....	94
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	100
<b>V FƏSİL. Əmək sahəsində hüquq münasibətləri</b> .....	<b>103</b>
5.1. Əmək sahəsindəki hüquq münasibətlərinin anlayışı və sistemi	103
5.2. Əmək hüquq münasibətlərinin anlayışı .....	106
5.3. Əmək hüquq münasibətlərinin məzmunu .....	112
5.4. Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi əsasları .....	116
5.5. Əmək hüquq münasibətləri ilə sıx bağlı olan digər hüquq münasibətləri .....	118
5.5.1. Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətləri .....	118
5.5.2. İşədüzəltmə üzrə hüquq münasibətləri.....	120
5.5.3. İşçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı	

və ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri .....	124
5.5.4. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə hüquq münasibətləri.....	127
5.5.5. Əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə hüquq münasibətləri.....	128
5.5.6. Əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquq münasibətləri .....	132
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	135

**VI FƏSİL. Kollektiv müqavilə və sazişlər..... 138**

6.1. Kollektiv müqavilənin anlayışı və tərəfləri .....	138
6.2. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının qaydaları .....	147
6.3. Kollektiv müqavilənin məzmunu .....	154
6.4. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət və onun pozulmasına görə məsuliyyət .....	158
6.5. Kollektiv sazişlərin anlayışı, tərəfləri və növləri.....	160
6.6. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları .....	163
6.7. Kollektiv sazişin məzmunu .....	165
6.8. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət .....	167
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	169

**VII FƏSİL. Məşğulluğun və işədüzəltmənin hüquqi tənzimlənməsi**

..... **171**

7.1. Məşğulluğun anlayışı, formaları və bu sahədə dövlət siyasəti.	171
7.2. İşsiz vətəndaşın hüquqi statusu .....	179
7.3. İşədüzəltmənin hüquqi təşkili .....	186
7.4. Vətəndaşların məşğulluq sahəsində sosial təminatları .....	199
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	209

**VIII FƏSİL. Əmək müqaviləsi. .... 212**

8.1 Əmək müqaviləsinin anlayışı və tərəfləri .....	212
8.2. Əmək müqaviləsinin məzmunu.....	215
8.3. Əmək müqaviləsinin bağlanmasının ümumi qaydası.....	220
8.4. Başqa işə keçirmə .....	226
8.5. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları .....	230
8.6. İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi .....	233
8.7. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi.....	235
8.8. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi .....	247
8.9. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin xitam edilməsi .....	248

8.10. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilməsi .....	250
8.11. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi .....	251

8.12. Өмөк мүқавилесиндө нөзөрдө тутулан hallarda ona xitam verilməsi.....	255
8.13. Өмөк мүқавилесинин xitamının rəsmiləşdirilməsi və haqq-hesabın aparılması.....	257
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	<b>259</b>
<b>IX FƏSİL. İş vaxtı.....</b>	<b>263</b>
9.1. İş vaxtının anlayışı və növləri.....	263
9.2. İş vaxtının rejimi .....	271
9.3. İş vaxtından artıq işlər .....	276
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	<b>278</b>
<b>X FƏSİL. İstirahət vaxtı .....</b>	<b>281</b>
10.1.İstirahət vaxtının anlayışı və növləri .....	281
10.2. Məzuniyyətlərin anlayışı, növləri və müddəti .....	287
10.3. Өмөк məzuniyyətlərinin verilməsi və istifadə qaydası .....	296
10.4. Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri.....	306
10.5. Sosial məzuniyyətlər .....	309
10.6 Ödənişsiz məzuniyyətlər.....	314
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat.....</b>	<b>318</b>
<b>XI FƏSİL. Өмөк haqqı .....</b>	<b>321</b>
11.1. Өмөк haqqı iqtisadi və hüquqi kateqoriya kimi.....	321
11.2. Өмөк haqqının hüquqi tənzimlənməsinin metodları .....	325
11.3. Tarif sistemi və onun ünsürləri .....	328
11.4. Өмөк haqqı sistemləri.....	337
11.5. Өмөк normaları .....	345
11.6. Tariflə nəzərdə tutulmuş iş şərtindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi.....	349
11.7. Өмөк haqqının hüquqi mühafizəsi.....	356
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat</b> .....	<b>368</b>
<b>XII FƏSİL. Өмөк və icra intizamı .....</b>	<b>371</b>
12.1. Өмөк və icra intizamının anlayışı.....	371
12.2. Müəssisədaxili intizam qaydaları .....	373
12.3. Өмөк hüququnda həvəsləndirmə. ....	377
12.4. Өмөк və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti.....	382
<b>Tövsiyə olunan ədəbiyyat .....</b>	<b>391</b>
<b>XIII FƏSİL. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti.394</b>	
13.1. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin anlayışı və şərtləri. ....	394



13.2. İşegötürənin işçiyə vurduğı ziyana görə maddi məsuliyyəti... 401

13.3. İşçiyә дәymiş maddi ziyanın мәblәğinin müәyyән edilmәsi vә öдәnilmәsi qaydası.....	412
13.4. İşçinin işәgötürәнә vурduğı ziyana görә maddi мәsuliyyәti.	414
13.5. İşәgötürәнә дәymiş maddi ziyanın мәblәğinin müәyyән edilmәsi vә öдәnilmәsi qaydası. ....	429
<b>Tövsiyә olunan әdәbiyyat.....</b>	<b>432</b>
<b>XIV FӘSİL. Әmәyin mühafizәsi.....</b>	<b>435</b>
14.1. Әmәk hüququ üzrә әmәyin mühafizәsinin anlayışı. ....	435
14.2. Әmәyin mühafizәsi sahәsindә işçilәrin vә işәgötürәнlәrin hüquq vәzifәlәri .....	440
14.3. İstehsalatda baş verән bәdbәxt hadisәlәrin tәhqiqi vә uçotu.	448
14.4. Qadınların, yaşı 18-dән az olan şәxslәrin vә әlillәrin әmәyinin hüquqi mühafizәsi .....	457
<b>Tövsiyә olunan әdәbiyyat .....</b>	<b>469</b>
<b>XV FӘSİL. Әmәk mübahisәlәri. ....</b>	<b>471</b>
15.1. Әmәk mübahisәlәrinin anlayışı, növlәri vә sәbәblәri. ....	471
15.2. Fәrdi әmәk mübahisәlәrinin hәlli qaydası. ....	479
15.3. Kollektiv әmәk mübahisәlәrinin hәlli qaydası. ....	485
<b>Tövsiyә olunan әdәbiyyat . ....</b>	<b>502</b>

## **ӘLAVӘLӘR**

*1 №-li әlavә* - Beynәlxalq Әmәk Tәşkilatının Konvensiya vә Tövsiyәlәrinin Siyahısı (1919-2006-cı illәр)..... 506

*2 №-li әlavә* - Azərbaycan Respublikasının әrazisindә qüvvәdә olan vә әmәk hüquq normaları tәsbit olunmuş beynәlxalq aktların siyahısı. ....529

*Qarabağ həsrəti ilə dünyasını dəyişmiş  
atam **QASIMOV MƏMİŞ BAYRAM** oğlu-  
nun  
əziz xatirəsinə ithaf edirəm.*

---

## **ÖN SÖZ**

*Azərbaycan dövləti özünün yeni tarixi inkişaf mərhələsinə – sosial həyatın bütün sahələrində köklü dəyişikliklərin aparılması mərhələsinə qədəm qoymuşdur. Müasir dövr sosial-iqtisadi münasibətlərin köklü surətdə dəyişməsi və bütün hüquq sistemində islahatların aparılması ilə səciyyələnir.*

*Bazar münasibətləri şəraitində dövlət özünün mühüm vəzifələri sırasına həyat fəaliyyətinin bütün sahələrində, o cümlədən əmək sahəsində vətəndaşların əsas (konstitusion) hüquqlarının, onların qanuni mənafeələrinin müdafiəsini və mühafizəsini ön plana çəkir. Bu baxımdan aparılmış islahatlar nəticəsində yenilənmiş hüquq sistemində onun humanitar aspektləri daha aydın nəzərə çarpır və bu hal bizi sevindirməyə bilməz.*

*Bu islahatlar əmək qanunvericiliyini də əhatə etmiş və 1999-cu ilin fevralın 1-də Azərbaycan Respublikası özünün qanunvericilik tarixində yeni Əmək Məcəlləsini qəbul etmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan qanunvericisi Əmək Məcəlləsinin elə bir modelini işləyib hazırlamağa cəhd etmişdir ki, o, bazar istiqamətini əhalinin sosial tələbatlarının ödənilməsi istiqaməti ilə ən yaxşı şəkildə əlaqələndirə bilsin.*

*AR-nın yeni Əmək Məcəlləsi qəbul edildikdən sonra yeni qanunvericilik əsasında hazırlanmış dərsliyə ciddi ehtiyac du-*

yulur. Oxucuları, ilk öncə hüquqşünas-bakalavr ixtisası üzrə təhsil alan tələbələrin istifadəsinə təqdim olunan bu dərslik məhz bu amala və məqsədə xidmət edir. Qeyd edək ki, Əmək hüququ Azərbaycan milli hüququnun ən aparıcı sahələrindən biri olmaqla ölkəmizdə həyata keçirilən sosial-iqtisadi dəyişikliklər şəraitində daha mühüm rol oynayır. Bu rol hər şeydən əvvəl cəmiyyətin inkişafı üçün əməyin cəmiyyətdəki rolu və əhəmiyyəti ilə birbaşa əlaqədardır. Çünki əmək hüququ normaları əmək sahəsində milyonlarla işçilərin hüquq və mənafələrinə toxunan ictimai münasibətləri tənzimləyir.

Ölkənin iqtisadiyyatında baş verən köklü dəyişikliklərlə əlaqədar olaraq əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi problemləri yeni yanaşma tələb edir. Məhz bu dərslikdə qoyulmuş mövzulara tamamilə yeni mövqedən yanaşılmışdır. Dərslikdə Əmək hüququnun həm ümumi, həm də xüsusi hissəsinin institutlarının AR-nın Konstitusiyası, AR ƏM-si, habelə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyaları və tövsiyələri əsasında izah edilməsinə cəhd göstərilmişdir. Bu məqsədə nə dərəcədə nail olunmuşdursa, onu ancaq siz oxucular deyə bilərsiniz.

Şübhəsiz, bu dərslik ideal dərslik kimi qəbul oluna bilməz. Bu dərslik də bəzi qüsurlar və çatızmazlıqlardan xali deyildir. Dərslik ilə bağlı deyiləcək və yazılacaq haqlı iradları bəri başdan məmnuniyyətlə qəbul edir və onların müəlliflərinə dərin minnətdarlığımızı bildiririk. Gələcək təkrar nəşrlərdə onların hökmən nəzərə alınacağına əminlik ifadə etmək istərdik.

Hesab edirik ki, təqdim olunan dərslik Əmək hüququnun öyrənilməsində Sizə yardımçı olacaqdır.

**Müəllif**

## **İXTİSARLA VERİLMİŞ ŞƏRTİ İŞARƏLƏRİN ADI**

**AR Konstitusiyası** – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası

**AR ƏM** – Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

**AR ƏQM**– Azərbaycan Respublikasının (Azərbaycan SSR-in) Əmək Qanunları Məcəlləsi

**SSRİ** – Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı

**ZSFSR ƏQM**– Zaqafqaziya Sovet Federatif Sosialist Respublikalarının Əmək Qanunları Məcəlləsi

**RF ƏM** – Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsi

**AR MM**– Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi

**AR MPM**– Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi

**AR CM**– Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi

**AR CPM**– Azərbaycan Respublikasının Cinayət Prosesual Məcəlləsi

**AR CİM** – Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsi

**AR İXM**– Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsi

**BMT** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

**BƏT**– Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

**AHİK**– Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası

**AR ƏN** – Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi

**AR ƏƏSMN**– Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

**TSEK**– Tibbi Sosial Ekspert Komissiyası

**DƏM**– Dövlət Əmək Müfəttişliyi

**HMK** – Həkim Məsləhət Komissiyası

**MDB** – Müstəqil Dövlətlər Birliyi

**İZ** — İstehsalat zədəsi

**VTC**– Vahid Tarif Cədvəli

**Dövlətdağmədəntəxnəzarət** – Dövlət Səneyədə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ Mədən Nəzarəti Agentliyi

## **BÜTÜN MÖVZULARA DAİR TÖVSIYƏ OLUNAN Ə D Ə B İ Y Y A T**

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2006
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2005
3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996
4. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2006
5. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ-hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edən prof.A.M.Qasimov. Bakı: Qanun, 2006

## I FƏSİL

---

### **ƏMƏK HÜQUQUNUN PREDMETİ, METODU VƏ SİSTEMİ**

#### **1.1. Əmək hüququnun predmeti**

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

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

Bəs əmək hüququnun predmetini hansı münasibətlər təşkil edir? Bu sual cavab vermək üçün öncə əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin dairəsini (sahəsinə) dəqiq müəyyənləşdirmək lazımdır. Əmək hüququnun predmetini, əmək hüququ elmində ümumqəbul olunmuş baxışlara görə, əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan münasibətlər, yaxud başqa cür deyildiyi kimi, əmək münasibətlərindən törəmə münasibətlər təşkil edir. Əmək hüququnun predmeti barədə bu gün də geniş yayılmış və əksəriyyət alimlər tərəfindən dəstəklənən nöqtəyi-nəzər ondan ibarətdir ki, onun predmetini iki qrup münasibətlər təşkil edir. Birinci qrupu



әмәк мүнәсибәтләри, икinci qrupu исә әмәк мүнәсибәтләри илә биләвәситә сых бағли олан дигәр мүнәсибәтләр тәшкил едир.

Азәрбайцан Республикасы Конституциясынын 35-сi мәддәси әмәйин азәдлiғини бәян едир. Хәр кәс өз сечими үзрә әмәк фәалийәти илә мәшғул олмақ һуқуқуна маликдир. Әмәк мұқавиләси үзрә, яхуд кооператив үзвү кими ишләмәк олар, мүлки-һуқуқи мұқавилә үзрә конкрет-мүәййән иши yerинә yetirmәк, яхуд фәрди sahibkarlıq фәалийәтинин мүхтәлиф нөвләри илә мәшғул олмақ олар вә с. Demәли, Азәрбайцан Республикасында әмәк ән мүхтәлиф формаларә маликдир. Бүтүн бу hallarda ишләмәк истәйән вәтәндашларин (fiziki шәхсләрин) әмәк фәалийәтинин һәйәтә кеçирilmәси илә бағли олан мүәййән ictimai мүнәсибәтләр yaranır.

Әмәк мүнәсибәтләри fiziki шәхсин (вәтәндашын) ишәгөтүрәнлә бағланмиш әмәк мұқавиләси әсәсinda ишчи qisminдә өзүнүн әмәк qabiliyyәtini realizә etmәси илә бағли олан ишин yerинә yetirilmәси zamanı әмәлә gәlir. Qeyd etmәk lazımdır ki, әмәк һуқуқунун predmetinin әсәsını, özәyini vә нүвәsini әмәк мүнәсибәти тәшкил едәрәк бу sahәnin adını мүәййәнләшдирir. Lakin әмәк һуқуқунун тәsir sahәsi бүтүн әмәк мүнәсибәтләрини әhatә etmir vә едә дә bilmәz.

Әмәклә çoxlu vә мүхтәлиф cinsli мүнәсибәтләр әлақәдәдир. Lakin бу мүнәсибәтләрин һеç дә hamısı әмәк һуқуқунун predmetinә daxil deyildir. Бу мүнәсибәтләрин бәzilәри һуқуқ normaları илә deyil, әдәт, әхлақ vә с. normalarla тәnzim edilir. Әмәк мүнәсибәтләри биләвәситә insanların әмәк prosesindәki мүнәсибәтләridir. Ona gөрә дә insanların istehsal әләт vә vәsitәләринә texnoloji xarakter daşıyan мүнәсибәтләри һуқуқ normaları илә deyil, texniki normalarla тәnzimlәнir. Hуқуқ normaları әмәйин texnoloji prosesini deyil, ancaq onun tәtbiqi үзрә sosial әлақәләри, yәni әмәйин ictimai formalarını тәnzim edir. İxtiraçının, alimin, yazıçının, şairin, бәstәkarın, rәssamın, evdar qadının әмәyi vә fәрди әмәк фәалийәтинин дигәр formaları әмәйин ictimai kooperasiyasından kәnardа һәйәтә кеçirildiyyi үçün һуқуқ cәһәtdән тәnzim edilmәyә mәruz qalmır vә әмәк

hüquq sahəsinin predmetinə daxil deyildir. Fərdi əmək zamanı insanların münasibətləri əmək prosesi ilə deyil, əməyin nəticələri ilə bağlı yaranır. Yəni fərdi insanın təkbaşına, kollektivdən kənarında işlədiyi zaman yaranan münasibətlər əmək hüququ ilə tənzimlənmişdir. Xidməti tapşırıq qaydasında həyata keçirilən həmin əmək onun tətbiqi üzrə münasibətlər doğurur və əmək hüququnun predmetini təşkil edir.

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

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

Әмәк һүқуқунун фәлиyyət сәһәсинин генишләнмәсинә бәх-  
майарақ бу гүн қүввәдә olan Азәрбайҗан Республикasının  
Әмәк Мәцәлләси (bundan sonra қысаса оларақ АР ӘМ адлан-  
дырılacaqдыр) дә дар сәһә моделini seçmişдир. Белә ки, әмәк  
қабилыйәтли һеҗ дә бүтүн инсанларын әмәйинин тәтбиқи нәтиҗәсин-  
дә ыаранан иҗтимаи мүнәсибәтләр әмәк һүқуқ нормалары илә  
тәнзим едилмир. Мәсәлән, һәрби қулуқчуларын, мәһкәмә һа-  
кимләринин вә с.

Әмәк һүқуқу һүқуқун мүстәқил сәһәси kimi işçi илә işәгө-  
түрән арасында ыазылы формада бағланан әмәк мүқавиләси әса-  
сында ыаранан әмәк мүнәсибәтләрини тәнзим едир.

Әмәк мүнәсибәтләри мөвҗуд җәмиyyətин истеһсал мүнәси-  
бәтләринин хәрактерини әкс етдирир. Чүнки һәмин мүнәсибәтләрин  
ирәдәви вә шәхсиyyətлә бағлы һиссәсидир. İстеһсал мүнәсибәтләри  
истеһсал вәситәләри үзәриндә мүлкиyyət мүнәсибәтләриндән,  
бөlgү, мүбадилә, идәрәҗилик мүнәсибәтләриндән вә әмәк мүнә-  
сибәтләриндән ибарәтдир. İстеһсал мүнәсибәтләри вә онларын ира-  
дәви һиссәси – әмәк мүнәсибәтләри өзүнүн хәрактеринә гөрә  
объектив сурәтдә вәтәндашын ирадәсиндән асылы олманан мөв-  
цуддур. Ләкин объектив мөвҗуд olan истеһсал мүнәсибәтләринә  
вәтәндаш өз ирадәси илә гирир. Вәтәндашын işәгөтүрәнлә әмәк  
мүнәсибәтләри һәмишә һәр iki тәрәфин азад ирадәси илә ыараныр. О,  
шәхси хәрактер дашыыр, ыәни iş işçinin шәхси әмәйи илә ыеринә ые-  
тирилir.

Әмәк мүнәсибәтләри işчиләрин әмәйинин тәшкили, шәртләри вә  
өдәнилмәси илә әлақәдар ыаранан ирадәви sosial мүнәсибәтләр  
kimi һәмишә мүәyyән мүлкиyyət формасына әsasланыр. Тәшкила-  
тын мүлкиyyət формасындан вә тәшкилати-һүқуқи нөвүндән асылы  
оларақ (дөвләт, бәләdiyyә, сәһмдар, қарышық вә с.) әмәк мүнә-  
сибәтләри cins вә нөв қруplarına вә ыарымқруplarına бөлүнүр.

Әмәк мүнәсибәтләри işçi қүввәсинин истеһсал вәситәләринә  
тәтбиқи нәтиҗәсиндә ыаранан ирадәви иҗтимаи мүнәсибәтләрдир.  
Әмәк мүнәсибәтләри әмәк һүқуқ нормалары илә тәнзимләндиyin-  
дән әмәк һүқуқ мүнәсибәтләри kimi мөвҗуд олур.

Әмәк һүқуқ мүнәсібәти мурәккәб хәрактер дашыыр, онун мәзмуну ишчи вә ишәгөтүрәннин қаршылықлы һүқуқ вә вәзифәләринин бир цүтлүйү илә түкәнмир. Ишчинин әмәк функциясынı yerинә yetirmәsi илә әлақәдар әмәк һүқуқ мүнәсібәти тәрәфләринин бир-бири илә бағлы olan һүқуқ вә вәзифәләринин бүтөв бир комплекси яарнır. Гөстәрилән һүқуқ мүнәсібәтинин мурәккәблийи һәм дә бунда тәзәһүр едир ки, о, әмләк вә тәшкиләти әспектләрин мөвцудлуғу, азәдлик вә табәчилек элементләр, тәрәфләрин һүқуқи вә зиййәтинин мүәййән олунмәsinә өзүнәмәxsus яанашма илә хәрактеризә олунур.

Әмәк мүнәсібәтләринин әмләк әспекти, башылыа оларәқ онун әвәзли хәрактериндә тәзәһүр едир.

Әмләк мүнәсібәтләр, әдәтән, әвәзли пул-әмтәә мүнәсібәтләр ки ми хәрактеризә олунур. Әмәк мүнәсібәтләриндә әмләк элементи музду әмәйин ән мүһүм саһәсини – онун өдәнилмәsinи, еләсә дә әмәк мүнәсібәтләринин иштирақчыларыннн қаршылықлы мадди мәсулиййәтини әһәтә едир. Музду әмәйин мәqsәди әмләк нәмәтләринин елдә олунмәsi: ишәгөтүрән үчүн – мәнфәәт гөтүрмә, әмәйин нәтицәләринин сәтилмәsi yolu илә инсанларнн тәләбатларыннн өдәнилмәsi, ишчи үчүнсә – әмәк һаqqы алмадыр. Қазанс нәминә ишчи музду ишә гирир. Ләкин музду әмәк әди әмләк мүнәсібәтиндән фәрqlәнир. Әди музду мүнәсібәт замәни мүқәвилә обыекти бу вә яә digәр әмтәә олур. Музду әмәк замәни мүқәвилә обыекти ки ми инсаннн әмәйи, мәqsәд-йönlü фәәлиййәти чыыш едир. Әгәр әмтәә һәмишә мүәййән әмләк обыектидирсә, инсан әмәйи – әмләк вә социәл элементләрин вәһдәтидыр. Әмәйин дашыыысы – инсан әли ицтимаи дәйәр оларәқ, әмләк дәйәри илә öлчүлә билмәз.

Әмәйин социәл элементи, онун инсан шәхсиййәтиндән әйрил-мәзлығы әмәйин әмтәә олмәдигиннн қәбул олунмәsinи тәләб едир (1944-цү ил майын 10-да қәбул едилмиш Бейнәлхәлқ Әмәк Тәшкиләтиннн мәqsәд вә вәзифәләр и һаqqында бәйәннамәнин 1 «а» бәнди). Әмәйин әмтәә илә ейнййәт тәшкил етмәмәsi, онун социәл мәзмуну әмәкдә әмләк мүнәсібәтләринин тәнзилән-

məsinin spesifikliyini, əmək hüququnun mülki hüquqdan fərqləndirilməsini şərtləndirir.

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

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

tiv müdafiəsinə təminat verilir.

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

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

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

Bu münasibətlərin hər biri V fəsilə daha ətraflı təhlil olduğundan onların üzərində geniş dayanmayacağıq.

***Təşkilati-idarəçilik münasibətləri.*** İşgötürənlə əmək kollektivinin mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqı komitəsi arasında əməyin idarə olunmasında iştirak üzrə yaranan ictimai münasibətlər təşkilati idarəçilik münasibətləri kimi müəyyən edilmişdir. Bu münasibətlər əmək hüquq münasibətləri ilə ahəngdar surətdə əladəqardır və onunla şərtlənir. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri işçilər üçün əmək şəraitinin müəyyən edilməsi və tənzim olunması üzrə yaranır. Bunun nəticəsi isə lokal normativ aktların qəbul olunmasından ibarətdir. Bu münasibətlərin məzmununu kollektiv əməyin təşkili və idarəçiliyi prosesində ictimai münasibətlərin tənzimlənməsində işçilərin, yaxud onların mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqı təşkilatının iştirakından ibarətdir. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri hüququn yuxarıda qeyd olunan kollektiv subyektləri arasında

əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əmək hüquq normalarının qəbulu, tətbiqi, işçilərin hüquqlarının müdafiəsi və s. üzrə yararır.

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

İlk iki qrup münasibət inzibati-hüquqi xarakter daşıyır, sonuncu isə daha artıq dərəcədə əmək münasibəti ilə bağlıdır, çünki əmək müqaviləsinin gələcək tərəfləri arasında yararır və onun bağlanması əvvəl gəlir. Bu münasibət məşğulluq xidməti orqanı tərəfindən verilmiş göndəriş əsasında yararır. Bir qayda olaraq, göndəriş məcburi göstəriş xarakteri daşımır, yəni işəgötürən göndərilmiş şəxsi işə qəbul etməkdən imtina edə bilər. Eynilə işsiz də (işaxtaran da) işəgötürənlə əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina edə bilər. Lakin şəxsin kvota hesabına işə qəbul edilmək üçün göndərilməsi halında işəgötürən onu işə qəbul etməyə borcludur. Kvota müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

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

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

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

Birinci qrup münasibət işəgötürənlə işaxtaran şəxsin arasında əmək fəaliyyəti prosesində təlimlə əlaqədar bağlanan şagirdlik müqaviləsi əsasında yaranır. İkinci münasibət məzmunca əvvəlkindən heç nə ilə fərqlənmir, lakin həmin təşkilatın işçisi ilə bağlanır. Bu müqaviləyə əsasən, işəgötürən işçinin (şagirdin) təlimini təşkil edir, bu təlimi həyata keçirir və təlim vaxtını və bu zaman istehsal olunmuş məhsulun dəyərini ödəyir. Göstərilmiş xidmətlərin əvəzində onun şagirdlik müqaviləsi ilə təsbit olunmuş müəyyən vaxt ərzində aldığı ixtisas, peşə üzrə işləməsinə tələb etmək hüququ vardır. Beləliklə, müqavilənin bu növü üzrə şagirdin əsas vəzifələrindən biri müəyyən ixtisas üzrə iş, yəni əmək funksiyasının yerinə yetirilməsidir. Digəri artıq həmin təşkilatın işçisi olan şəxslə bağlanır. İşçinin ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər tərəflərin sazişi, yaxud işəgötürənin öz iradəsini ifadə etməsi nəticəsində yaranır. İxtisas dərəcəsinin müntəzəm surətdə artırılması işçinin yalnız hüququ olmayıb, həm də vəzifəsidir (bu vəzifə təlimatı, müəssisədaxili intizam qaydaları, digər normativ hüquqi aktlar, əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulduğu hallarda).

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

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

***İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər.*** Bu münasibətlər qoruyucu xarakterli olub



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

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

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

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

**Əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər.** Burada iki qrup münasibətlər fərqləndirilir. Birincisi, fərdi əmək müba-

hisələrinin həlli üzrə münasibətlər, ikincisi isə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərdir. Həm birinci, həm də ikinci qrup münasibətlər bir tərəfdən mübahisəyə baxan orqan (orqanlar), digər tərəfdən isə mübahisənin iştirakçıları arasında yaranır.

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

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

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

## **1.2. Əmək hüququnun metodu**

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

Bu və ya digər hüquq sahəsinin metodu həmin sahə ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin xarakterindən, cəmiyyətdəki sosial-iqtisadi və siyasi vəziyyətdən, müvafiq ictimai münasibətlərin iştirakçılarının vəziyyətindən asılıdır. Hüquqi tən-

zımləmə məqsədlərinə uyğun olaraq subyektlərin lazımı davranışını təmin edən bu vasitələrin (tənzımləmə üsulları və qaydaları) məcmusu bu və ya digər hüquq sahəsinin metodunu səciyyələndirir. Metodu dəyişilməz hesab etmək olmaz. O, siyasi və iqtisadi faktorlarla şərtlənir və hər bir hüquq sahəsi üçün spesifik olan aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə edilir:

1) hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi qaydası (hüquqi faktlar); 2) hüquq münasibəti iştirakçılarının ümumi vəziyyəti (hüquq subyektiyi); 3) hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsinin xarakteri (norma yaradıcılığı); 4) vəzifələrin icrasını təmin edən vasitələr (sanksiyalar). İndi isə gəlin əmək hüququnun tənzımlədiyi ictimai münasibətlərin spesifikliyini nəzərə alaraq yuxarıda qeyd olunan əlamətlər əsasında əmək hüququnun metodunu xarakterizə edək.

Əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi hüquqi baxımdan Konstitusion əmək hüququnun həyata keçirilməsinin xüsusi formasıdır, iqtisadi baxımdan isə - işçi qüvvəsinin bölgüsüdür. Bu proseslərin hüquqi tənzımlənməsinin məqsədi işəgötürənlərin işçi qüvvəsinə olan tələbatını təmin etmək, ölkənin əmək potensialından daha tam və səmərəli istifadə olunmasına yardım göstərmək, əmək qabiliyyətli hər bir vətəndaşın öz əmək qabiliyyətini tətbiq etməsi və yaşaması üçün vəsait əldə etməsi imkanını təmin etməkdir.

Əmək münasibətləri tərəflərə öz münasibətlərini, onların xarakterini müəyyən etməyə imkan verən iradəvi aktdan - müqavilədən irəli gəlir. Məhz buna görə də əmək hüququ normalarının böyük bir qismi dispozitiv xarakter daşıyır. Lakin müəyyən məlum həddə əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində tərəflərin hüquq bərabərliyi, iqtisadi bərabərlik və işəgötürəndən asılı olmaması demək deyildir. İşçi üçün hüquqi təminatlar bəzi məhdudiyətlərin müəyyən olunmasında özünü büruzə verir. Belə ki, işəgötürən birtərəfli qaydada işçinin əmək funksiyasını dəyişdirə bilməz, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş əsaslar olmadan işçi ilə əmək müqaviləsini

ləğv edə bilməz. İşçi isə istənilən vaxt əmək müqaviləsinin pozulmasını tələb edə bilər.

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

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

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

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

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

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

Müasir şəraitdə xüsusi mülkiyyət münasibətlərinin tənzimlənməsinə dövlətin müdaxilə etməsini pisləyən, mərkəzləşdirilmiş qaydaların isə hüquqları məhdudlaşdırdığını ifadə edən fikir, bizə elə gəlir ki, yanlıştır. Həqiqətdə isə söhbət dövlət müdaxiləsindən deyil, məqsədini İnsan hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsinin 25-ci maddəsində təsbit olunmuş insana və vətəndaşa münasibətdə öhdəliklərin icrası təşkil edən dövlət təsirindən gedir. Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə lazımdır, lakin qanunverici tərəfindən qəbul edilən normaların xarakteri və həcmi elmin işləyib hazırladığı müəyyən konsepsiyaya əsaslanmalıdır. Dövlət tənzimlənməsi mütləq təminatları – əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası haqqında normaları təsbit etməlidir. Eyni qaydada bütün işçilər üçün xas olan iş vaxtı norması müəyyən normativ kimi sabitləşdirilmişdir. Mümkün kompensasiya qaydaları lokal aktlarda müəyyənləşdirilə bilər. Qanun işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarının siyahısını, intizam sanksiyalarının siyahısını, həmçinin əmək vəzifələrinin icrası prosesində əməyin mühafizəsi normalarının və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının po-

zulması nəticəsində dəymiş ziyanın ödənilməsini nəzərdə tutmalıdır. Qanunda həm də əmək mübahisələrinə baxılma qaydası da müəyyən edilməlidir.<sup>1</sup>

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

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

Hüququn təsir forması nəinki yalnız tənzimlənen münasibətlərin məzmununu, həm də onların iştirakçılarının vəziyyətini, habelə dövlətin qoruduğu mənafeələrin xarakterini əks etdirir. Bu baxımdan əmək hüququnun normaları imperativ, dispoziitiv və tövsiyə xarakterli ola bilər. İmperativ tənzimləmə ictimai münasibətlərin iştirakçılarının azadlığını məhdudlaşdırır, müəyyən davranış barəsində göstəriş verir. O, düsturla belə ifadə olunur: "İcazə verilməyən hər şey qadağan olunmuşdur." İmperativ normalar ya qadağa, ya da göstərişlər şəklində ifadə olunur. Məsələn, hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir (AR ƏM-in 242-ci maddəsinin birinci

---

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

hissəsi); aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz (AR ƏM-in 155-ci maddəsinin üçüncü hissəsi); Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanmadan əmək münasibətlərinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməsi qadağandır (AR ƏM-in 81-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Belə təsir forması zamanı hüquq münasibətlərinin məzmunu formalaşdırılarkən subyektlərin iradə ifadəsi nəzərə alınmır. Dispozitiv tənzimləmə isə ictimai münasibətlərin iştirakçılarna xeyli azadlıq verir. Yəni qadağan olunmamış hər şeyi etmək olar. Dispozitiv tənzimləmə zamanı davranış azadlığı ümumiyyətlə, məhdudlaşdırılmır. Dispozitiv tənzimləmə “qadağan olunmamış hər şeyə icazə verilmişdir” düsturu ilə ifadə olunur. Dispozitiv normalar subyektlərin hərəkətlərini istəklərinə müvafiq olaraq tənzimləmək imkanı verir. Məsələn, müəyyən səbəbdən on beş gündən çox müddətdə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir (AR ƏM-in 61-ci maddəsinin birinci hissəsi); müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində iqiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 109-cu maddəsinin birinci hissəsi). Tövsiyə xarakterli normalar hərəkət tərzinin arzu olunan nümunələrini müəyyən edir və buna görə də onlar ümumməcburi qayda qüvvəsini yalnız lokal hüquqi aktlarda və ya normativ sazişlərdə təsbit olunduqdan sonra alır.

Nəhayət, əmək hüquq münasibəti tərəflərin vəzifələrinin (müvafiq olaraq hüquqlarının) icrasının təmin edilməsinin özünəməxsus vasitəsidir. Burada, hər şeydən əvvəl, sahə normalarının sanksiyalarının xüsusiyyətləri nəzərdə tutulur. Digər hüquq sahələrinin sanksiyalardan fərqli olaraq, burada birgə əməyin xüsusiyyətləri nəzərə alınır, işçinin əmək fəaliyyəti

kollektivdə həyata keçirilir və s. Əmək hüququ normaları xüsusi, yalnız hüququn həmin sahəsinə xas olan sanksiyaları nəzərdə tutur ki, bunlar da vəzifələrin yerinə yetirilmədiyi, yaxud lazımınca yerinə yetirilmədiyi və ya hüququn düzgün həyata keçirilmədiyi hallarda tətbiq olunur. Əmək qaydalarının pozulması ilə əlaqədar intizam, vurulmuş ziyanın ödənilməsi ilə əlaqədar maddi məsuliyyət tədbirləri tətbiq olunur.

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

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

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

1. əməyə məcburetmenin hər hansı formasını istisna edən tərəflərin öz iradəsini azad surətdə ifadə etməsi əsasında əmək münasibətlərinin yaranmasının müqavilə xarakteri;

2. müəssisədaxili intizam qaydalarına bərabər təcəlləklə əmək münasibəti tərəflərinin hüquqi bərabərliyinin uzlaşması;



3. əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş və lokal, dövlət və müqavilə yolu ilə tənzimlənməsinin uzlaşması;

4. işçilərin və işəgötürənlərin əmək hüququ və mənafeələrinin müdafiəsi üsulları sisteminin mövcudluğu.

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

Əmək hüququ – hüququn müstəqil sahəsi olub öz normaları ilə əmək münasibətləri və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim edir. Əməyin tətbiqi və təşkili üzrə yaranan bütün münasibətlər heç də əmək hüququnun predmetini təşkil etmir. Bu münasibətlərin bir qismi mülki, inzibati və sosial təminat hüququ sahələrinin normaları ilə tənzim edilir. Deməli, əmək hüququ ilk növbədə mülki, inzibati və sosial təminat hüququ ilə sıx əlaqədardır. Sadalanan hüquq sahələrinin hər birinin predmeti və metodu əmək hüququnun predmeti və metodu ilə müəyyən oxşarlığa malik olduğu üçün onlar əmək hüququna yaxın sahə hesab olunur. Oxşarlıq və yaxınlıq təcrübədə bu və ya digər faktiki münasibətlərin həqiqi hüquqi təbiətini aydınlaşdırmağı çətinləşdirir və bir sıra hallarda qanunun pozulmasına gətirib çıxarır. Hər bir sahənin predmetinə daxil olan ictimai münasibətlərin dairəsini və hüquqi tənzimləmə obyektindəki oxşarlıq və fərqlərin nədən ibarət olduğunu dəqiq aydınlaşdırmaq lazımdır.

Əmək hüququnu mülki hüquqdan predmet və metoda görə fərqləndirmək lazımdır. Əmək hüququ əmək münasibətlərini və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim etdiyi halda, mülki hüquq isə əmlak və şəxsi qeyri əmlak münasibətlərini tənzimləyir. Əmək sahəsində belə münasibətləri isə əmək hüququ tənzimləyir. Sahələrin həm yaxınlığı, həm də fərqi buradan irəli gəlir. Əmək münasibətinin predmetini və təndaşın canlı əməyi əmək prosesi təşkil edir. Əməklə sıx bağlı mülki hüququ müqavilələrin predmetini isə əməyin son

nəticəsi, yəni maddiləşmiş əmək təşkil edir. Mülki hüquq maddiləşmiş əməklə əlaqədar əmlak münasibətlərini tənzimləsə də, əmək prosesinin özündəki münasibətlərə toxunmur.

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

Əmək hüququ həm əməyin ödənilməsini, həm də əmək prosesindəki münasibətləri tənzimləyir (iş vaxtının, məzuniyyətlərin, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət və s. tənzimlənməsi vardır). Bununla birlikdə, əmək hüququnun və mülki hüququn yaxınlığı hər iki sahəyə daxil olan “sərhədyanı” institutların mövcudluğu ilə (məsələn, istehsalatda işçinin sağlamlığının zədələnməsinə görə məsuliyyət) təsdiqlənir.

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

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

Әмәк вә мүлки һүқуқун методларында да мүһүм фәрқләр vardır.

Іnzibati һүқуқла әмәк һүқуқунун қарşıлығлы әлақәси çox мүрәккәбдир. Іnzibati һүқуқ әдәбиyyatında inzibati һүқуқун predmetinin geniş mәнada anlaşılmасы konsepsiyasına görә, һүқуқун bu sahәsinin predmetini konkret tәzahür formalarından asılı olmayaraq, бүтүн tәşkilatı-idarәçilik münasibәtlәri tәşkil edir. Bu konsepsiya hәlә 1949-cu ildә S.S.Studenkin tәrәfindән irәli sürülmüş vә әsaslandırılmışdır. Fikrimizcә, bu konsepsiya doғru deyildir. Әмәк һүқуқу müәssisәlərdә әmәyin idarәçiliyi üzrә münasibәtlәri nizama salır.

Qeyd etmәk lazımdır ki, hәр hansı kollektiv birgә әmәk idarә edilmәdән мүmkün deyil. İdarәetmә vәzifәsi istehsalatla baғlı olub birgә әmәyin öz tәbiәtindən doғur. Әmәk prosesində işәgötürән icrası mәcburi olan әmr vә sәrәncamlar verir. İşәgötürән bәzi hakimiyәt xarakterli sәlahiyyәtlәrә mәlikdir. İşçilәrin әmәyinin tәşkil olunması vә idarә edilmәsinә aid işәgötürәnin бүтүн sәlahiyyәtlәri (mükafatlandırma vә intizam tәнbeh tәdbirlәri dә daxil olmaqla), әmәk qanunvericiliyi ilә әtraflı tәnzimlәнir.

Әмәк һүқуқунун vә inzibati һүқуқун oxşarlığı bundan ibarәtdir ki, hәр iki sahә idarәetmә münasibәtlәrini tәnzimlәyir. Lakin inzibati һүқуқ dövlәt idarәetmәsinini tәnzimlәdiyi halda, әmәk һүқуқу әmәk prosesində idarәetmәni, işçinin işәgötürәnin hakimiyәtinә tabe olmasını tәnzimlәyir. Dövlәt sahәsində vә әmәk sahәsində idarәetmәnin tәbiәtinin özü fәрqlidir: dövlәt idarәetmәsi daha sәrttir, әmәk sahәsində idarә edән vә idarә olunan müqavilә münasibәtlәri ilә baғlıdır, işçilәr müәyyән olunmuş һүдudlar daxilində istehsalın idarә olunmasında iştirak edirlәр. Buna görә dә әmәk prosesində idarәetmә münasibәtlәri inzibati һүқуқун çәрçivәsindən kәнara çıxır vә әmәk һүқуқу ilә tәnzimlәнir. Әmәk intizamının pozulmasına görә işçilәr işәgötürән qarşısında inzibati mәsuliyyәt deyil, intizam mәsuliyyәti daşıyırlar. Әmәk münasibәtlәrində inzibati mәsuliyyәt dövlәt orqanlarının müdaxilә etdiyi vәziy-

yətlərdə mövcud olur (məsələn, əməyin mühafizəsi normalarının pozulmasına görə dövlət əmək müfəttişliyi qarşısında məsuliyyət).

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

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

lir, eyni zamanda, onlar sosial təminat hüququna aiddir, çünki xəstəliklə əlaqədar müvəqqəti işləməyən şəxslərə ödənilir.

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

#### **1.4. Əmək hüququnun sistemi**

“Sistem” yunan sözü olub “birləşmə”, “hissələrdən düzəlmə” deməkdir. Hüquqa tətbiq olunduqda sistem anlayışı hüququn daxili vəhdətdə olan ayrı-ayrı hissələrinin vahid bir tam halında birləşməsini ifadə edir. Hüququn hər bir sahəsi daxili strukturun vahidliyi və onun elementlərinin üzvü bağlılığı ilə fərqlənən hüquq normalarını və onların tənzimlədiyi münasibətlərin məzmunu bütünlüklə milli hüquq sisteminin tərkib hissəsi olan hüquq sahəsi sistemini təşkil edir.

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

Əmək hüququ bu hüquq sahəsinin normaları üçün tənzimləmə predmetini hansı ictimai münasibətlərin təşkil etməsinin aydınlaşdırılması yolu ilə hüquq sisteminin müstəqil sahəsi kimi xarakterizə olunur. Əmək hüququ və hüququn hər hansı digər sahəsi tənzimlədikləri ictimai münasibətlərin ümumiliyi ilə birləşən hüquq normalarının xüsusiləşdirilmiş qrupu kimi müəyyən oluna bilər. Yalnız nəzəri cəhətdən deyil, həm də təcrübi fəaliyyət üçün əmək hüququ sahəsinin sistemini ayır-

maq və onu əmək hüququ elminin mənbələri sistemindən (əmək qanunvericiliyi sistemindən) və əmək hüququ elminin sistemindən fərqləndirmək zəruridir. Əmək hüququ sahəsinin sistemi və əmək qanunvericiliyi sistemi əmək hüququnu təmsil edən sıx qarşılıqlı əlaqədə olan müstəqil kateqoriyalar kimi nəzərdən keçirilir.

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

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

Digər müstəqil hüquq sahələri kimi əmək hüququ da iki hissədən – ümumi və xüsusi hissədən ibarətdir. Ümumi hissəyə elə normalar və müddəalar daxildir ki, onlar ümumi xarakter daşıyır və bütün hüquq institutu, yaxud onların çoxuna eyni dərəcədə tətbiq edilir. Buraya norma-prinsiplər, norma-vəzifə-

ләр, әмәйин тәнзиминин үмүми мәсәләләри вә әмәк һүқуқу субъектләринин һүқуқи статусу вә с. дәхилдир. Дәһа дәқиқ десәк, әмәк һүқуқунун үмүми һиссәсинә бүтүн ишчиләрин әмәйинин тәшкилинә аид нормалар дәхилдир. Бураһа әмәк һүқуқунун предмети, вәзифәләрини, онун әсас принципләрини, әмәк һүқуқу үзрә һүқуқ мүнәсибәтләрини мүәһйән едән бөһмәләр дәхилдир.

Вәтәндәшләрин әмәйинин тәтбиқи үзрә иҗтимаи мүнәсибәтләрин аһры-аһры нөвләрини (үнсүрләрини) низаһа салан нормалар әмәк һүқуқунун хүсүси һиссәсини тәшкил едир. Хүсүси һиссә өзүндә мәзмунса мүхтәлиф һүқуқ нормаларыны бирләшдирир. Бу нормалар һүқуқ институтларында җрупләшдирилр. Хүқуқ институту өзүндә мүәһйән нөв иҗтимаи мүнәсибәтләрин һаһныз бир һиссәсини тәнзим едән нормалары бирләшдирир.

Хүқуқ институту дедикдә еһныцинсли иҗтимаи мүнәсибәтләрин аһры-аһры нөвләрини тәнзим едән һүқуқ нормаларынын мәҗмүсу баһа дүшүлүр.

Әмәк һүқуқунун хүсүси һиссәси әмәк мүнәсибәтинин мәзмунунун аһры-аһры элементләринин тәнзимләнмәсини вә һа әмәк мүнәсибәтләри илә биләвәситә бағлы олан мүнәсибәтләрин аһры-аһры нөвләрини ифадә едән һүқуқ институтларыны әһатә едир.

Бунлар аһағыдакы институтлардыр: әмәк мүқавиләси, иш һахты, истираһәт һахты, әмәк һаққы, әмәк интиһамы, мадди мәсуһийәт, әмәйин мүһаһизәси вә с.

Әмәк җанунверичилиһи системи, әмәк һүқуқу системиндән фәрқли оларақ, әмәк һаққында норматив һүқуқи ахтарын мәҗмүсүдүр, һалбуки әмәк һүқуқу системи кими мүвәфиқ институтларда җрупләшдирилмиш һүқуқ нормаларыны әһатә едир.

Ғанунверичилик системи һәмишә һүқуқун иҗтимаи инкышәфин объектив тәләбатлары илә шәртләнмиш мүвәфиқ саһәсинин системи илә үст-үстә дүшмүр. Ғанунверичилик системи һүқуқун харичи ифадә формаларынын (җанунлар, фәрманлар, җәрарлар вә с.) структуруну вә нисбәтини әкс етдирир, буна гөрә дә о өз үзәриндә нормәһаһратманын субъектив амилләринин тәсирини һисс едир. Әмәк җанун-

vericiliyi sistemi ən tam ifadəsini AR ƏM kimi məcəllələşdirilmiş aktlarda tapır. Əmək qanunvericiliyi sistemi, AR ƏM-in strukturu kimi, əmək hüququ sahəsinin sistemi nəzərə alınmaqla qurulmuşdur.

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

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

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

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

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

Əmək hüququ elminin sisteminin sahəsini əmək qanunvericiliyinin sistemi ilə eyniləşdirmək olmaz. O özü də elmi cəhətdən əsaslandırılmış təsnifatdır, lakin tək-cəhətli hüquq normalarının deyil, həm də əmək və onunla sıx bağlı olan digər münas



sibətlərin hüquqi tənzi mi problemləri üzrə müvafiq elmi fikirlərin, nəticələrin təsnifatıdır.

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

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

*a) azərbaycan dilində:*

1. Adıgözəlov D.B. Kollektiv müqvilə ilə tənzi mləmə əmək hüququnun metodu kimi / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.153-165
2. Adıgözəlov D.B. Müasir mərhələdə əmək münasibətlərinin tənzi mlənməsinin müqavilə metodunun əhəmiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış, Bakı, 2006, s.156-160
3. Adıgözəlov D.B. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzi mlənməsinin mərkəzləşdirilmiş metodu və əmək sahəsində icimai münasibətlərin hüquqi tənzi mlənməsi mexanizmində dövlətin rolu / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış, Bakı, 2005, s.145-150
4. Adıgözəlov D.B. Əmək hüququnun predmeti haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, 2006, s.154-155
5. Qasimov A.M. Əmək və bəzi mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 1994
6. Qasimov A.M. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzi mlənməsi metodunun anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respubli-

---

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

- kasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış, Bakı, Adiloğlu, 2005, s.91-103
7. İsmayılov R.Y. Əmək hüququnun sahə kimi yaranması və inkişafı / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.242-247
  8. Rəsulov M.B., Qasimov A.M. Əmək hüququ sahəsindəki təşkilati idarəçilik hüquq münasibətlərinin anlayışı və xarakterik əlamətləri /Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial siyasi elmlər seriyası, 1995, №1
  9. Hüseynov M.S. Əmək hüququnun sisteminin ümumi xarakteristikası / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.145-152
  10. Əsədov S.A. Əmək 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
  11. Adıgözəlov D.V. Əmək hüququ elmində predmet və metodun bəzi problemləri / Qanun, Bakı, 2006, №12, s.28-36

*b) rus dilində:*

1. Aleksandrov N.Q.Trudovoe pravootnoşenie. M.: Qosörizdat, 1948
2. Bezina A.K., Bikeev A.A., Safina A.D. Individualğno-dogo-vornoe regulirovanie truda raboçix i slujahix. Kazanğ, 1984
3. Qolovina S.Ö. Ponətiyniy apparat trudovoqo prava. Ekaterinburq, 1997
4. İvanov S.A., Livşiü R.Z., Orlovskiy Ö.P. Sovetskoe trudovoe pravo: voprosi teorii. M.: Nauka, 1978
5. Kuzğmenko A.V. Predmet trudovoqo prava Rossii. SPb, 2005
6. Molodüov M.V. Sistema sovetskoqo trudovoqo prava i sistema zakonodatelğstva o trude. M.: Örid. lit., 1985

7. Nikitinskiy V.İ., Orlovskiy Ö.P. Predmet i metod trudovoqo prava: izmenenië v usloviëx perestroyki //Sovetskoe qosudarstvo i pravo, 1989, № 4
8. Proüevskiy A.İ. Metod pravovoqo requirovanië trudovix otnoşeniy. M., 1972
9. Proüevskiy A.İ. Predmet sovetskoqo trudovoqo prava. M., 1979
10. Skaçkova Q.S. Rasşirenje sferi deystvië trudovoqo prava i differeniãiaüii ego norm. M., 2003
11. Skobelkin V.N. Trudovie pravootnoşenië. M., 1999
12. Suxarev E.A. Predmet i metod trudovoqo prava v usloviëx formirovanië rinoçnoy gkonomiki. Ekaterinburq, 1995
13. Sirovatskaë L.A. Sfera deystvië trudovoqo prava //Qosudarstvo i pravo, 1994, №1
14. Sirovatskaë L.A. Trudovie otnoşenië i trudovoe pravo// Qosudarstvo i pravo,1996, №7, s.75-82
15. Xoxlov E.B. O predmete trudovoqo prava // Pravovedenie, 1993, №4
16. Luqanüev V.M. Problemnie voprosı sferi deystvië sovremennoqo trudovoqo prava // Qosudarstvo i pravo, 2004, № 5, s.28-37
17. Lebedev V.M. Trudovoe pravo: Problemi obhey çasti. Tomsk, 1988

---

## **II FƏSİL**

### **ƏMƏK HÜQUQUNUN MƏNBƏLƏRİ**

#### **2.1 Əmək hüququnun mənbələrinin anlayışı və növləri**

Əmək hüququnun mənbələrinin anlayışını verməzdən öncə hüququn mənbələrini aydınlaşdırmaq lazımdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, hüquq ədəbiyyatında və hüquq nəzəriyyəsində “Hüququn mənbəyi” anlayışının çoxmənəlilikinə diqqət yetirilmişdir. Hüququn mənbəyi dedikdə həm cəmiyyə-

tin maddi həyat şərtləri (maddi mənada hüququn mənbəyi), həm də normanın hüquqi məcburiliyinin əsasları (formal mənada hüququn mənbəyi), yəni hüquqi normaların xarici ifadə forması başa düşülür.

Adətən “Hüququn forması”, yaxud “Hüququn xarici forması” terminləri “Hüququn mənbəyi” anlayışı ilə eyni terminlər kimi işlədilir. Çox vaxt “Hüququn mənbəyi” terminini işlədərkən yalnız hüququn hüquqi mənbəyini, yaxud “formal mənada hüququn mənbəyi”ni başa düşürlər. Bu zaman “Hüququn mənbəyi” anlayışını hüququn formalaşdırılması üzrə dövlətin fəaliyyətinin, yaxud dövlət orqanlarının fəaliyyətinin nəticələrinin: qanunların, fərmanların, qərarların və digər normativ hüquqi aktların təzahürü kimi hüquqyaratma prosesindən ayırmaq olmaz. Yalnız bu fəaliyyətin müəyyən mərhələsində, yəni hüquqyaratma aktının qüvvəyə minməsi ilə akt özü hüququn mənbəyi keyfiyyətlərini kəsb edir. Bu vəsaitdə “hüququn mənbəyi” anlayışı formal, yaxud hüquqi mənada işlədilir.

Hüququn mənbələri dedikdə hüququn xarici forması, hüquq normalarının təsbiti və ifadə forması başa düşülür. Ədəbiyyatda belə bir fikir də mövcuddur ki, hüququn mənbələri dedikdə sənədli şəkildə obyektivləşdirilmiş normayaratma aktı başa düşülür.<sup>1</sup>

Qeyd edilən təriflər onu əsas götürür ki, hüquq müstəsna surətdə hüquq normaları şəklində mövcud ola bilər, hərçənd hal-hazırda hüquq nəzəriyyəsinin get-gedə daha çox nümayəndəsi bu doktrinadan geri çəkilir. Konkret sahəyə nəzərən hüququn mənbələri (hüququn forması) haqqında deyil, müvafiq ictimai münasibətləri tənzimləyən hüquq normalarının mənbələri, yaxud pozitiv hüququn mənbələri haqqında danışmaq daha yerinə düşərdi.

Adətən, mənbələrin dörd qrupunu fərqləndirirlər: normativ hüquqi akt, normativ müqavilə, məhkəmə presedenti, adət. Bəzi alimlər mənbələr sırasına hüququn prinsiplərini,<sup>2</sup> hüquq

---

<sup>1</sup>Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2. М., 1982, с.314

<sup>2</sup> Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. Г.И.Манова . М.: БЕК, 1998, с.171-177

doktrinasını, dini abidəni, təbii hüququ da aid edirlər.

Əmək hüququ nəzəriyyəsində uzun müddət mənbələrə yalnız normativ hüquqi aktları aid etmişlər (bu zaman kollektiv müqavilə də normativ akt hesab olunurdu). Son illər əmək hüququnun mənbələrinin müəyyən olunmasına geniş yanaşma fəal surətdə formalaşmaqdadır. Əmək hüququnun mənbələri sistemində normativ sənədlərin mövcudluğuna şübhə yoxdur, hətta ayrı-ayrı alimlər əmək müqaviləsini də onların sırasına aid edirlər.

Bəzi dərslərlərin və dərslər vəsaitlərinin müəllifləri məhkəmə presedentini də əmək hüququnun mənbələrinə aid edirlər.<sup>2</sup> Adətin rolu da müəyyən dərəcə ehtiyatlılıqla etiraf olunur.<sup>3</sup>

Dar mənada əmək hüququnun mənbələri dedikdə əmək hüquq normalarının təsbit olunduğu səlahiyyətli orqanların normativ məzmunlu aktları başa düşülür. Əmək hüququnun mənbələri hər şeydən əvvəl əmək qanunvericiliyinin müəyyən normativ aktlarda ifadəsinin formasıdır. Bu cür normativ aktlarda isə həm əmək hüquq normaları, həm də kompleks hüquq normaları mövcud ola bilər.

Əmək hüququnun mənbələri səlahiyyətli dövlət orqanlarının normayaradıcı fəaliyyətinin nəticəsidir. Tənzim olunan ictimai münasibətlərin əhəmiyyətindən, sahəvi aidiyyətindən, normayaradıcı orqanın əhəmiyyətindən, sahəvi aidiyyətindən, normayaradıcı orqanın səlahiyyətlərindən asılı olaraq hüquqi ifadənin formaları müxtəlif ola bilər. Bu, qanunlardan, fərmanlardan, qərarlardan, sərəncamlardan, əmrlərdən və digər normativ aktlardan ibarətdir.

Ümumi hüquq nəzəriyyəsinə görə digər hüquqi aktlardan fərqli olaraq normativ aktların göstərişləri ümumi məcburi xarakter daşıyır.

---

<sup>2</sup> Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с.183; Молодцова М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2004, с.36-38

<sup>3</sup> Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с.183, 195-196

rakter daşıyır və dəfələrlə tətbiq olunmaq üçün nəzərdə tutulur. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları normativ və normativ olmaya da bilər. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin konkret şəxsə fəxri adın verilməsi, orden və medallarla təltif olunması barədəki fərmanları tətbiqedici xarakterli hüquqi aktlardır.

Əmək hüququnun mənbələrini normativ hüquqi aktları qəbul edən orqanlara, aktın formasına görə, hüquqi qüvvəsinə, ümumiləşdirmə dərəcəsinə, tənzim olunan ictimai münasibətlərin dairəsinə, əmək hüququnun institutlarına və s. meyarlara görə təsnifləşdirmək olar.

Normaların müəyyən olunma mənbəyi üzrə əmək hüququnun mənbələri iki yerə ayrılır: birincisi qanunlarla, ikincisi isə qanun qüvvəli aktlarla müəyyən olunan normalar.

M.İ. Barı əmək münasibətlərini tənzim edən normaları iki yerə ayırır: birincisi, hüquqyaradıcı orqanlar tərəfindən müəyyən olunan normalar (qanunlar, və qanun qüvvəli aktlar); ikincisi isə sazişlə müəyyən olunan normalar.

Əmək hüququnun mənbələrini onları qəbul edən orqanlara görə aşağıdakı kimi təsnifləşdirmək olar: a) Azərbaycan Respublikasının ali qanunvericilik orqanı tərəfindən qəbul edilən normativ aktlar (qanunlar, qərarlar); b) Azərbaycan Respublikasının ali icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilən normativ aktlar (fərmanlar, qərar və sərəncamlar); c) mərkəzi dövlət idarəçilik orqanları tərəfindən qəbul edilən normativ aktlar (Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və digər nazirliklər, komitələr və baş idarələr tərəfindən qəbul edilən aktlar); ç) yerli özünüidarəetmə orqanları tərəfindən qəbul edilən aktlar; d) lokal normativ aktlar.

Aktın formasına görə əmək hüququnun mənbələri qanunlara, fərmanlara, qərarlara, sərəncamlara, qaydalara, əsasnamələrə, əmrlərə, tövsiyələrə, izahatlara, təlimatlara və s. ayrılır.

Təsir dairəsinə görə əmək hüququnun mənbələri respublika, sahələrarası, sahəvi və lokal əhəmiyyətli aktlara ayrılır.

Ümumiləşdirmə dərəcəsinə görə əmək hüququnun mənbələri məcəllələşdirilmiş, kompleks və cari qanunlara ayrılır.

Hüquqi qüvvəsinə görə isə əmək hüququnun mənbələri qanunlara və qanunqüvvəli aktlara ayrılır.

Qanunqüvvəli aktlara Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin normativ məzmunlu qərarları, fərmanları və sərəncamları; Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamları; Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin qərar və izahatları; nazirliklərin, dövlət komitələrinin və baş idarələrin əmrləri, təlimatları, qaydaları, əsasnamələri və digər aktları; yerli özünüidarəetmə orqanlarının qərarları, lokal normativ aktlar daxildir.

Mənbələrin yuxarıda qeyd olunan dörd əsas qrupundan yalnız ikisi normativ hüquq akt və normativ müqavilə əmək hüququnun mənbəyini təşkil edir.

Normativ hüquqi akt nədir? Bu suala ətraflı cavab vermək üçün "Normativ hüquqi aktlar haqqında" AR-ın 1999-cu il 26 noyabr tarixli Qanununun 2-ci maddəsinə müraciət etmək lazımdır. Həmin maddədə deyilir ki, AR-ın normativ hüquqi aktı səlahiyyətli dövlət orqanı tərəfindən qəbul edilmiş, göstərişləri ümumməcburi xarakter daşıyan, hüquq normalarını müəyyən edən, dəyişdirən və ya ləğv edən, dəfələrlə tətbiq olunmaq üçün nəzərdə tutulmuş rəsmi yazılı sənəddir. Əmək hüququnun mənbələrinin iyerarxiyasında normativ hüquqi akt əsas mövqeyə malikdir. Dövlətin qəbul etdiyi aktlar qanunlara və qanunqüvvəli aktlara ayrılır.

İşəgötürənin qanunla müəyyən olunmuş qaydada qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlar lokal normativ aktlar adlanır. Məsələn, müəssisədaxili intizam qaydaları və s.

Əmək hüququnun mənbələrinin növbəti növü normativ müqavilədir. Normativ müqavilələrə AR-nın bağladığı beynəlxalq (çoxtərəfli və ikitərəfli) müqavilələr və sosial tərəfdaşlıq aktları (normativ sazişlər, yaxud kollektiv müqavilə aktları) - kollektiv müqavilə və sazişlər aiddir. Normativ müqavilələr (sazişlər)

onunla xarakterizə olunur ki, onlar müqavilə qaydasında, yəni danışıqların aparılması yolu ilə bağlanır, onların şərtləri tərəflərin sazişi ilə müəyyən olunur və hüquqi qüvvəsi də tərəflərin qarşılıqlı surətdə öz iradəsini ifadə etməsi ilə şərtlənir. Lakin adi müqavilələrdən fərqli olaraq, onların məzmununu tərəflərin öhdəlikləri deyil, hüquq normaları təşkil edir. Həm beynəlxalq normativ müqavilələr, həm də kollektiv müqavilələr gədikcə daha artıq əhəmiyyət kəsb edir. Hətta belə fikirlər irəli sürülür ki, kollektiv müqavilə və sazişlər əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin əsas yükünü daşımalıdır.<sup>1</sup>

Son dövrlərdə əmək hüquq elminin ayrı-ayrı nümayəndələri əmək müqaviləsini də hüququn mənbələrinə aid etməyə başlamışlar. Fikrimizcə, əmək müqaviləsini əmək hüququnun mənbəyi kimi deyil, işçinin və işəgötürənin subyektiv hüquqlarını təsbit edən akt kimi qəbul etmək olar.

Əmək hüququnun mənbələrinin sistemi müəyyən xüsusiyyətlərə malikdir:

1) Səlahiyyətli dövlət orqanlarının qəbul etdikləri normativ aktlarla yanaşı, əmək münasibəti tərəflərinin bağladıkları normativ sazişlər və lokal normativ aktlar da əmək hüququnun mənbələri içərisində mühüm yer tutur;

2) Əmək hüququnun mənbələrinin sistemi iyerarxiyalıdır, yəni əmək hüququnun mənbələrinə aid edilən aktlar özlərinin hüquqi qüvvəsinə görə fərqlənilir;

3) Əmək hüququnun mənbələri sistemində işçinin vəziyyətini pisləşdirməyə yol verilməməsi prinsipi fəaliyyət göstərir. Bu o deməkdir ki, az hüquqi qüvvəli hər bir akt hüquqi qüvvəsi yüksək akta nisbətən işçinin vəziyyətini pisləşdirə bilməz. Bu prinsip leqal şəkildə AR ƏM-nin 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsində təsbit olunmuşdur.

Yuxarıda qeyd olunanları ümumiləşdirərək əmək hüququnun mənbələrinə aşağıdakı kimi tərif verə bilərik: "Əmək hü-

---

<sup>1</sup>Трудовое право России: Учебник /Под ред.С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с.189



ququnun mənbeləri dedikdə əmək münasibətlərini və onlarla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən, bu münasibətlərin subyektlərinin hüquq və vəzifələrini müəyyən edən və əmək hüquq normalarını təsbit edən normativ aktlar başa düşülür”.

## **2.2.Əmək hüququnun mənbelərinin ümumi xarakteristikası**

Əmək hüququnun mənbeləri içərisində ən mühüm və əsas yeri Azərbaycan Respublikasının 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyası tutur. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ən yüksək hüquqi qüvvəyə malik olub, respublikamızın qanunvericilik sisteminin əsasıdır. Bütün başqa qanunlar və dövlət orqanlarının sair aktları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əsasında və ona uyğun olaraq qəbul edilir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əmək hüququnun subyektivi olan vətəndaşların əsas əmək hüquqlarını, onların realizə olunmasının təminatlarını, habelə əmək hüququnun prinsiplərini təsbit etmişdir. Müstəqil Azərbaycanın ilk milli Konstitusiyasında əsas insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqları, haminin qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyi öz geniş əksini tapmışdır. Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin üçüncü hissəsində deyilir ki, dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşə, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq və ya üstünlüklər müəyyən etmək qadağandır. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsində deyilir: “Əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş

yeri seçmək hüququ vardır. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır”.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına görə hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətillik hüququ (36-cı maddə), istirahət hüququ (37-ci maddə), sosial-təminat hüququ (38-ci maddə), sağlamlığın qorunması hüququ (41-ci maddə), birləşmək hüququ (58-ci maddə) və s. hüquqları vardır. Konstitusiyada təsbit olunmuş bu hüquq və azadlıqlar real surətdə mövcud olaraq qanunlarımızın mənasını, məzmununu, habelə qanunverici, icra və məhkəmə hakimiyyətlərinin fəaliyyətinin mənasını təşkil edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq AR-nın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr AR-nın qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. AR-nın qanunvericilik sistemində daxil olan normativ hüquqi aktlar ilə (AR-nın Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) AR-nın tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir (AR Konstitusiyasının 151-ci maddəsi). Müasir şəraitdə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) Konvensiya və tövsiyələrinə böyük əhəmiyyət verilir. Azərbaycan Respublikası 1992-ci il mayın 19-dan BƏT-in üzvüdür. BƏT-in heç də bütün konvensiyaları AR tərəfindən ratifikasiya olunmamışdır. Azərbaycan Respublikası hal-hazırda BƏT-in 60-dan çox konvensiyasını ratifikasiya etmişdir və konvensiyanın əksər müddəaları AR-nın qanunvericilik və hüquqtətbiqedici fəaliyyətində nəzərə alınır.

Əmək hüququnun mənbələri içərisində AR Əmək Məcəlləsi xüsusi yer tutur. AR Əmək Məcəlləsi 1999-cu il fevralın 1-də qəbul edilmiş və həmin ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minmişdir. XIII bölmə, 48 fəsil və 317 maddədən ibarətdir. AR ƏM AR-nın bütün ərazisində qüvvədədir. Əvvəllər qüvvədə olmuş ƏQM ilə müqayisədə AR ƏM-də normativ materialın həcmi

xeyli artmışdır. Bununla birlikdə AR Əmək Məcəlləsinin bütün bölmələrində müəyyən dərəcədə varislik prinsipi gözlənilmişdir. AR ƏM-in I bölməsi “Ümumi müddəalar” adlanır. Bu bölmə 2 fəsildən ibarətdir. Orada AR-nın əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar, AR ƏM-in vəzifələri və prinsipləri, fəaliyyət sferası, habelə əmək müqaviləsi tərəflərinin əsas hüquqları, vəzifələri və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində ümumi hüquqi təminatlar təsbit olunmuşdur.

II bölmədə “Kollektiv müqavilə və sazişlər”, III bölmədə “Əmək müqaviləsi”, IV bölmədə “İş vaxtı”, V bölmədə “İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları”, VI bölmədə “Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları”, VII bölmədə “Əmək və icra intizamı”, VIII bölmədə “İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti”, IX bölmədə “Əməyin mühafizəsi”, X bölmədə “Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri”, XI bölmədə “Əmək mübahisələri”, XII bölmədə “İşçilərin sosial sığortası”, XIII bölmədə isə “Yekun normalar” kimi institutlar nəzərdə tutulur.

Əmək hüququnun mənbələrini təşkil edən elə qanunlar var ki, onlar həm əmək hüququnun ümumi, həm də xüsusi hissəsinə aiddir. Buna misal olaraq Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasını və Əmək Məcəlləsini göstərmək olar. Azərbaycan Respublikasının elə qanunları da vardır ki, onlar əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bilavasitə ayrı-ayrı institutlarına aiddir. Buna misal olaraq “Məşğulluq haqqında” AR-nın 2 iyul 2001-ci il tarixli Qanununu göstərmək olar. Qanunlar digər hüquqi aktlara nisbətən ali hüquqi qüvvəyə malikdir. Digər hüquqi aktlar qanunlara uyğun olmalıdır. Qanunlar isə öz növbəsində AR Konstitusiyasına zidd olmamalıdır. Yalnız dərc edilmiş qanunların tətbiqi və icrası bütün vətəndaşlar, qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti, hüquqi şəxslər və bələdiyyələr üçün məcburidir (AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

Əmək hüququnun qanunqüvvəli aktları içərisində Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları aparıcı rola malikdir. AR Konstitusiyasına görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Azərbaycan dövlətinin başçısıdır. O, ölkənin daxilində və xarici münasibətlərdə Azərbaycan dövlətini təmsil edir. Respublikamızda icra hakimiyyəti məhz ona məxsusdur. Bütün bunlar Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının YI fəslinin 99-124-cü maddələrində təsbit olunmuşdur. Hazırda Respublika Prezidenti müxtəlif məsələlər üzrə fərmanlar verir və yalnız əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə əlaqədar olan fərmanlar milli əmək hüququnun mənbəyini təşkil edir. Buna misal olaraq “Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” AR Prezidentinin 22 yanvar 2006-cı il tarixli Fərmanını və s. göstərmək olar. AR Prezidentinin fərmanları AR-nın Konstitusiyasına və qanunlarına zidd olmamalıdır. Yalnız dərc edilmiş fərmanların tətbiqi və icrası bütün vətəndaşlar, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər üçün məcburidir (AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin dördüncü hissəsi). Onu da göstərmək lazımdır ki, ümumi qaydalar müəyyən etdikdə AR-nın Prezidenti fərmanlar, başqa məsələlər barəsində işə sərəncamlar verir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 114-cü maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti icra səlahiyyətlərinin həyata keçirilməsinin təşkili məqsədi ilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetini yaradır. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti Azərbaycan Respublikası Prezidentinin yuxarı icra orqanıdır. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti AR Konstitusiyasının 119-cu maddəsində təsbit olunmuş məsələləri həll edir. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti öz səlahiyyətləri daxilində qanunların və Prezident fərmanlarının icrası üçün onlara uyğun olaraq qərar və sərəncamlar qəbul etməklə onların icrasını təmin edir. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qəbul etdiyi bütün aktlar deyil, yalnız əmək və sosial münasibətlər sahəsində qəbul etdiyi qərar və sərəncamlar əmək hüququnun

mənbəyini təşkil edir. Buna misal olaraq AR NK-nin “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi barədə” 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li, “İşsizlik müavinətinin hesablanması və ödənilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi” haqqında 2002-ci il 22 yanvar tarixli 12 №-li, “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəmələrin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarlarını və s. göstərmək olar. AR Prezidentinin təkbaşına qəbul etdiyi fərmanlardan fərqli olaraq, AR Nazirlər Kabinetinin qərarları kollegial qaydada qəbul edilir. AR Nazirlər Kabinetinin qərarları AR-nın Konstitusiyasına, qanunlarına və AR Prezidentinin Fərmanlarına zidd olmamalıdır. AR Nazirlər Kabinetinin qərarları yalnız dərc edildikdə onların tətbiqi və icrası vətəndaşlar, mərkəzi və yerli icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

AR Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin qərarları, təlimatları və izahatları əmək hüququnun mənbələri kimi hüquqi qüvvəsinə görə AR Nazirlər Kabinetinin qərarlarından sonra dövlət idarəçilik orqanlarının qanunqüvvəli aktlarına aiddir.

Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı kimi AR ƏƏSMN aktları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, AR-nın qanunlarını, APR Prezidentinin fərman və sərəncamlarına, AR Nazirlər Kabinetinin qərarlarına zidd olmamalıdır. AR ƏƏSMN-in qərarları, təlimatları və izahatları, əmək sahəsində ictimai münasibətləri tənzim edən AR Əmək Məcəlləsinin və AR Nazirlər Kabinetinin aktlarının düzgün və eyni qaydada tətbiq olunmasını təmin etmək məqsədi ilə qəbul edilir.

Bu orqanın qəbul etmiş olduğu normativ aktlar əmək hüququnun mənbələri içərisində öz çəkisinə görə üstünlük təşkil edir. Qeyd etmək lazımdır ki, AR Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi respublika vətəndaşlarının məşğulluğu və sosial müdafiəsi sahəsində geniş səlahiyyətlərə malikdir. Bu orqan əmək, məşğulluq, əhəlinin sosial müdafiəsi, pensiya və

müavinət təminatı, sosial əməkdaşlıq əsasında əmək münasibətlərinin inkişafı, əmək münaqişələrinin qarşısının alınması və həll edilməsi, əməyin mühafizəsi, kadr hazırlığı və təkmilləşdirilməsi sahələrində vahid dövlət siyasətini işləyib hazırlayır və həyata keçirir. AR ƏƏSMN onun səlahiyyətinə aid olan məsələlər üzrə qərarlar qəbul edir və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tətbiqi haqqında müvafiq izahatlar verir. Buna misal olaraq AR ƏM-in 2001-ci il 29 iyul tarixli 9-1 sayılı qərarı ilə təsdiq edilmiş “Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə” izahatı, AR ƏƏSMN kollegiyasının 2004-cü il 27 aprel tarixli 4-1 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş “AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəndlərin verilməsi Qaydaları, şərtləri və məbləğinin” müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair izahatı və s. göstərmək olar.

Onu da göstərmək lazımdır ki, AR ƏƏSMN ayrı-ayrı hallarda isə qərar və izahatları AHİK, Azərbaycan Respublikası Dövlət Sosial Müdafiə Fondu, Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyi və s. orqanlarla birləşə, yaxud onların razılığı ilə qəbul edir.

Yerli özünüidarə orqanları müəyyən olunmuş qaydada əmək hüququ normalarını təsbit edən bəzi aktları, o cümlədən məşğulluq və işəüzəltmə orqanlarının (mərkəzlərinin) fəaliyyətini tənzimləyən və ya ticarət, xidmət sahəsi, nəqliyyat təşkilatlarının iş rejimini müəyyən edən aktları və onların ərazisi daxilində qüvvədə olan digər aktları qəbul etmək hüququna malikdir.

Yerli özünüidarə orqanının qəbul etdiyi aktın icrası onun ərazisində yaşayan vətəndaşlar və onun ərazisində yerləşən hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

Əmək bazarı şəraitində sosial tərəfdaşlığın inkişafı ilə əlaqədar olaraq əmək hüququnun yeni mənbələri geniş yayılmışdır. Bu kollektiv sazişlərdir. Münasibətlərin tənzimlənməsi sa-

həsindən asılı olaraq Baş kollektiv saziş, sahə (tarif) kollektiv sazişi və ərazi (rayon) kollektiv sazişi bağlanılır. Bu sazişlər üçtərəfli sazişlər olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanılır.

İşəgötürənin öz səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi lokal normativ aktlar (kollektiv müqavilə, müəssisədaxili intizam qaydaları və s.) əmək hüququnun spesifik mənbəyidir. Bu aktlar konkret müəssisə, idarə, təşkilat daxilində qüvvədədir. Onlar, adətən müəyyən müddət üçün qəbul edilir. Lokal normativ hüquqi aktlar konkret istehsal şəraitinə, müəssisənin iqtisadi vəziyyəti nəzərə alınmaqla onun xarakterinə və profilinə aid ümumi normalara təsbit edir. Bu aktlar qanunlarla və digər qanunqüvvəli normativ hüquqi aktlarla müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməlidir. Belə akt həmin təşkilatın bütün işçilərinə, yaxud aktın özündə bilavasitə göstərilmiş işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına şamil olunur.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin aktları əmək hüququnun mənbəyi hesab edilə bilməz. Çünki, bu hər şeydən əvvəl, hakimiyyətin bölünməsi prinsipinə və qanunun ailiyyətinə tamamilə ziddir. Məhkəmələrin fəaliyyəti hüquq yaratmaq deyil, hüquq (norma) tətbiq etməkdən ibarətdir. Onun qəbul etdiyi akt heç bir hüquq norması yaratmadığı, dəyişdirmədiyi və xitam etmədiyi üçün əmək hüququnun mənbəyi hesab edilmir. Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi konkret işlər üzrə məhkəmə təcrübəsini öyrənir və ümumiləşdirərək qərarlar qəbul edir ki, bunlar da tövsiyə xarakteri daşıyır. AR Ali Məhkəməsinin qəbul etdiyi bu aktlar qanunvericilikdəki boşluğu doldurur və qərarların qanuna uyğun qəbul edilməsini təmin edir. AR Ali Məhkəməsi məhkəmə təcrübəsini ümumiləşdirərək qüvvədə olan qanunvericiliyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qənaətinə gələrsə, onda Azərbaycan Respublika Konstitusiyasının 96-cı maddəsinə əsasən ona verilmiş qanunvericilik təşəbbüsü hüququndan istifadə edərək müvafiq təqdimatla Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinə mü-

raciət edir.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun “Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında” 1993-cü il 23 dekabr 5 sayılı qərarı ilə bir sıra mühüm rəhbər izahatlar verilmişdir. Bu izahatlar onu tətbiq edən orqanlar və vəzifəli şəxslər üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin aktları da əmək hüququnun mənbəyi hesab olunmur. AR Konstitusiyası Məhkəməsinin qərarları hüquqtətbiqedici fəaliyyətdə mühüm rol oynayır.

AR-nın Konstitusiyası məhkəməsi hər hansı normativ aktı və yaxud onun ayrı-ayrı müddəalarını Konstitusiyaya zidd hesab etdikdə onları qüvvədən düşmüş hesab edir. AR Konstitusiyası Məhkəməsinin qərarı qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və yaxud rəsmi təfsir oluna bilməz.

### **2.3. Əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası**

Əmək hüququ normaları vasitəsilə ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin özünəməxsus spesifikliyi ictimai əmək münasibətlərini tənzim edən normaların ikili xarakter daşmasındadır. Bir tərəfdən əməyin tətbiqi sferasında bütün işçilər üçün vahidliyi təmin edən və ümumi müddəaları özündə təsbit edən ümumi xarakterli normalar, digər tərəfdən isə işçilərin müxtəlif kateqoriyalarının əməyinin xüsusiyyətlərini nəzərə alan normalar mövcuddur. Göstərmək lazımdır ki, digər hüquq sahələrindən fərqli olaraq əmək hüququ özündə əməyin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyinin və diferensiasiyasının uzlaşmasını əks etdirir.

Əmək münasibətlərini tənzim edən əmək hüququ normaları iki qrupa bölünür:

- 1) bütün işçilərə şamil edilən ümumi normalar;
- 2) ayrı-ayrı kateqoriya işçilərə (yaşı 18-dən az olanlara, qa-



dınlara, əlillərə, zərərli və ağır əmək şəraitində işləyən şəxslərə, xüsusi təbii-coğrafi və geoloji şəraiti olan rayonlarda işləyənlərə və s.) tətbiq edilən xüsusi normalar.

Ümumi və xüsusi normaların uyğunluğunda əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası ifadə olunur. Vahidlik ümumi normalarda, diferensiasiya isə xüsusi normalarda özünü göstərir. Ümumi normalar bütün işəgötürənlər üçün məcburidir və qüvvədə olan qanunvericiliklə müqayisədə ancaq işçinin xeyrinə dəyişdirilə bilər. Xüsusi normalar ümumi normaları konkretləşdirir, onları tamamlayır, bəzi hallarda isə ümumi normalar əsasında müəyyən edilir. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində müqavilə əsaslarının genişlənməsi ilə əlaqədar olaraq, sosial əməkdaşlıq aktlarında - bütün səviyyələrdə bağlanan sazişlərdə, kollektiv müqavilələrdə, o cümlədən lokal normativ hüquqi aktlarda xüsusi normaların çəkisi, demək olar ki, xeyli artmışdır.

Diferensiasiya ayrı-ayrı kateqoriya işçilərin işə qəbulu və işdən çıxarılmasının; iş vaxtı və istirahət vaxtının müəyyən edilməsinin; əməyin ödənilməsində güzəşt və üstünlüklərin, intizam və maddi məsuliyyətin gücləndirilməsinin xüsusiyyətlərinin müəyyən edilməsində özünü göstərir.

Diferensiasiya - ya güzəştlər, ya da məhdüdiyyətlərdə özünü göstərir.

Diferensiasiyanın meyarları haqqında məsələ xüsusilə əhəmiyyətlidir.

Prof.O.V.Smirnov Rusiya əmək hüququ normalarında əmək şəraitinin diferensiasiyasının üç istiqamətini ayırır:

- 1) istehsalın xarakteri və xüsusiyyəti (sahəvi diferensiasiya);
- 2) işçilərin yaş, ixtisas və digər xüsusiyyətləri (subyekt diferensiasiyası);
- 3) birgə əməyin tətbiq olunduğu müəssisənin yerləşdiyi yer (ərazi diferensiasiyası).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996, с.29

Әмәк һүқуқунда диференсiasiya мұхтәлиф әсaslara гөрә апарыла биләр. İlk нөvbәдә бу диференсiasiyanın әsasını тәшkil едән hallara гөрә onları iki әsas qrupa айырмақ олар; obyektiv (yәni ишчинин шәxsi keyfiyyәtlәrindән asılı olmayaraq) vә subyektiv, yәni ишчинин өзүнүн шәxsi keyfiyyәtlәri ilә әlaqәdar olan (mәsәlән, cinsi, yaşı, әlilliyi vә s.) hallara гөрә диференсiasiya апарылыр.

Birinci qrupa daxil olan hallara гөрә, bir qayda olaraq, әmәyin öдәnilmәsi, иш vaxtının vә istirahәt vaxtının tәnzimlәнmәsi sahәlәрindә мұхтәлиф гүзәштләр vә imtiyazlar verilir. Bununla bәрәbәр qanunverici әmәk intizamına, әmәyin мұhafizәsi vә tәhlükәsizlik texnikasına qarşı yүksәk tәlәblәр мұәyyәnlәшdirir.

Әmәyin һүquқи tәnzimlәнmәsindәki диференсiasiyaya tәsir гөstөрән subyektiv hallara ишчинин yaşı, cinsi vә sađlamlyđının vәziyyәti aiddir.

Belә ki, ишә qәbul, әmәyin öдәnilmәsi, иш vaxtı vә istirahәt vaxtı, habelә әmәyin мұhafizәsi bir sıra xüsusi шәrtlәrlә мұәyyән olmuшdur. AR ӘM-in otuz yeddinci fәsli “Qadınların әmәk һүququ vә onun һeyata keçirilmәsindә tәminatları”na, otuz sәkkizinci fәsli “Yaşı 18-dән az olan ишчиләrin әmәyindән istifadәnin xüsusiyyәtlәri”nә, otuz doqquzuncu fәsli “Kәnd tәsәrrüfatı müәssisәlәрindә ишчиләrin әmәk münasibәtlәrinin tәnzimlәнmәsi xüsusiyyәtlәri”nә һәsr edilmişdir. Göstәrilән kateqoriyalardan olan ишчиләrin yaşını, cinsini vә s. nәzәрә alaraq onların әmәyinin tәnzimlәнmәsinә AR ӘM-dә xüsusi fәsillәр ayrılmışdır.

Әmәk һүquқунда диференсiasiyanı әmәk münasibәtlәrindә ayrı-seçkilikdән dә fәrqlәndirmәk lazımdır. AR ӘM-in 16-cı maddәsinә әsasән, әmәk münasibәtlәrindә vәtәndaşlyđına, cinsinә, irqinә, dininә, milliyәtinә, dilinә, yaşıayış yerinә, әmlak vәziyyәtinә, ictimai-sosial mәнşәyinә, yaşına, ailә vәziyyәtinә, әqidәsinә, siyasi baxışlarına, һәмkarlar ittifaqlarına vә ya başqa ictimai birlikләrә mәнsubiyyәtinә, qulluқ mövqeyinә, һәмçinin ишчинин ишгүzar keyfiyyәtlәri, peşekarlıқ sәriştәsi,

әмәйинин нәтицәләри илә бағли олмайан дигәр амилләре гөрә ишчиләр арасында һәр һансы аҗры-сеҗкилийә yol verilмәси, һәмин амиләр зәмининдә билаваситә вә ya dolayısı илә имтиязларын вә гүзәштләрин мүәййән едилмәси, һабелә һүқуқларын мөһдудлашдырылмасы қәти қадағандыр.

Қадынара, әлилләрә, яşı 18-дән аз олан вә sosial мүдафиәйә еһтиҗацы олан дигәр шәхсләрә әмәк мүнасибәтләриндә гүзәштләрин, имтиязларын вә әлавә тәминатларын мүәййән едилмәси аҗры-сеҗкилик һесабы едилмир.

Ишчинин яшына, тәһсил сәвиyyәсинә, сағламлығына мүнасибәтдә тәләбләр қанунверциликлә мүәййән олунур. Белә ки, мәсәлән, АР ӘМ-ин 241-ци маддәсинин 1-ци бәнди әмәк шәраити ағыр, зәрәрли олан иш yerләриндә, һабелә yeraltı tunellәрдә, шaxталарда вә дигәр yeraltı ишләрдә қадын әмәйинин тәтбиқини қадаған едир. АР ӘМ-ин 250-ци маддәси яşı 18-дән аз олан шәхсләрин әмәйинин тәтбиқинин қадаған олундуғу иш yerләрини садалайыр. Бүтүн бунлар һәмин катәқориya ишчиләрә дөвләтин хүсуси қаығысы илә шәртләнир.

Әмәк һүқуқунда диференсиясиya әмәк һүқуқларыннын мүхтәлиф сәвиyyәләриндә ифадә олунур. Һәм дә белә диференсиясиya җалныз үмуми сәвиyyәнин ашағы салынмасындан yox, onun үксәлдилмәсиндән ибарәт ола биләр. Үмуми сәвиyyәдән кәнара чырма анчақ үксәлмә истиқамәтиндә ола биләр. АР-нын әмәк қанунверцилийиндә “мәнфи диференсиясиyа” yol verilмир.

Әмәк һүқуқунун vahidliyi вә диференсиясиyası әмәк қанунверцилийинин үмуми вә хүсуси қанунверцилийә бөлүнмәсини шәртләндирир. Үмуми қанунверцилийә бүтүн ишчиләрә тәтбиқ олунан нормалар, хүсуси қанунверцилийә исә аҗры-аҗры катәқориya ишчиләрә тәтбиқ едилән нормалар дахилдир.

## **2.4. Әмәк һүқуқу саһәсиндәки норматив ақтарын замана, мөкәна вә subyektlәрә гөрә қүvvәси**

Әмәк һүқуқу саһәсиндәки норматив ақтарын дүзгүн тәтбиқ едилмәси үчүн ilk нөvbәдә onun замана гөрә қүvvәсини бил-

mək olduqca vacib və zəruridir. Deməli, burada əsas diqqət normativ aktların zamana görə qüvvəsini müəyyən edən qaydalara yönəldilməlidir. Bu qaydalarda müəyyən olunur ki, normativ akt nə vaxt qəbul olunub, nə vaxt qüvvəyə minir və nə vaxtadək qüvvədə olacaqdır. Bütün bu suallara ətraflı cavab vermək üçün “Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR-nın 1999-cu il 26 noyabr tarixli Qanunun 41-45-ci maddələrini rəhbər tutmaq lazımdır. Normativ hüquqi akt, onun özündə ayrı hal nəzərdə tutulmamışdırsa, müddətsiz qüvvədə olur. Akt bütövlükdə, yaxud onun bir hissəsi müvəqqəti qüvvədə ola bilər. Bu halda aktda onun və ya onun müvafiq hissəsinin qüvvədə olma müddəti göstərilir. Göstərilən müddət qurtaran kimi akt, yaxud onun müvafiq hissəsi əlavə elan olmadan qüvvədən düşür. Göstərilən müddət qurtaranadək aktı qəbul etmiş orqan aktın qüvvədə olma müddətinin artırılması və ya ona müddətsiz xarakter verilməsi haqqında qərar qəbul edə bilər.

Azərbaycan Respublikası Qanunları, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları və AR Nazirlər Kabinetinin qərarları, onların özündə başqa müddət nəzərdə tutulmamışdırsa, dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

“AR Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” AR-nın 1999-cu il 1 fevral tarixli Qanununun 2-ci maddəsində göstərilir ki, AR-nın Əmək Məcəlləsi 1999-cu il iyulun 1-dən qüvvəyə minir. Deməli, AR ƏM 1999-cu ilin iyulun 1-dən sonra yaranmış əmək münasibətlərinə şamil olunacaqdır. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin “İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında” 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 №-li qərarında göstərilir ki, bu qərar 1999-cu il iyul ayının 1-dən qüvvəyə minir.

AR Nazirlər Kabinetinin “AR-da işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi barədə” 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li qərarında göstərilir ki, bu qərar imzalandığı gündən qüvvəyə minir.

“Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR Qanununun 44-cü maddəsinə əsasən, normativ hüquqi akt (onun hissəsi) aşağıdakı hallarda öz qüvvəsini itirir: a) müvəqqəti aktın (aktın hissəsinin) müddəti başa çatdıqda; b) əvvəllər qəbul edilmiş aktın müddəaları yeni qəbul edilmiş akta zidd olduqda; c) əvvəllər qəbul edilmiş aktın müddəaları AR-nın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqaviləyə zidd olduqda; ç) AR Konstitusiyanın 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-3, 6, 8-ci bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallarla əlaqədar AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarı qəbul edildikdə; d) aktı qəbul etmiş və ya qanunla müəyyən edilmiş qaydada bu səlahiyyətləri almış orqan tərəfindən qüvvədən düşməsi və yaxud dayandırılması barədə qərar qəbul edildikdə.

Normativ hüquqi akt onu qəbul etmiş orqanın aktı və ya bunun üçün qanunvericiliklə müvəkkil edilmiş orqanın aktı ilə qüvvədən düşmüş hesab edilir.

**Normativ hüquqi aktın məkana görə qüvvəsi** onun aid edildiyi əraziyə görə müəyyən edilir.

Azərbaycan Respublikasının 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyasının 11-ci maddəsində deyilir ki, Azərbaycan Respublikasının daxili suları, Xəzər dənizinin (gölünün) Azərbaycan Respublikasına mənsub olan bölməsi, Azərbaycan Respublikasının üzərindəki hava fəzası Azərbaycan Respublikası ərazisinin tərkib hissəsidir. “Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR Qanununun 45.1-ci maddəsinə görə normativ hüquqi aktlar müvafiq olaraq AR-nın bütün ərazisində və ya inzibati ərazi vahidinin ərazisində qüvvədə olur.

Normativ hüquqi aktlar bir qayda olaraq, bu aktları qəbul etmiş orqanın aidiyyatında olan ərazidə hüquqi qüvvəyə malikdir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Qanunları, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanı və sərəncamları, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamları Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində hüquqi qüvvəyə malikdir. AR ƏM-in 4-cü maddəsinə əsasən, bu məcəllə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada AR-nın mü-

vafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən AR-nın səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda, AR-nın bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir.

AR-nın ƏM-in 5-ci maddəsinə əsasən, AR-nın xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu məcəllə müvafiq xarici dövlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin AR-da təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir. Bunlardan fərqli olaraq lokal normativ hüquqi aktlar isə onu qəbul etmiş konkret müəssisənin, idarənin, təşkilatın ərazisində hüquqi qüvvəyə malikdir.

**Normativ hüquqi akt, qüvvədə olduğu müvafiq ərazidə işləyən bütün şəxslərə şamil edilir.** Əmək sahəsində respublikamızın qəbul etdiyi bütün qanunlar, demək olar ki, Azərbaycan Respublikasının ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisə, idarə, təşkilatların bütün işçilərinə şamil edilir.

AR-si dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir.

Yuxarıda 3-cü paragrafda qeyd etmişdik ki, digər milli hüquq sahələrindən fərqli olaraq, əmək hüququ üçün vahidliyin və diferensiasiyanın uzlaşdırılması xarakterikdir. Yəni işçilərin əməyini tənzim edən ümumi və xüsusi əmək hüququ normaları mövcuddur. Xüsusi normalar (onların təsbit edildiyi normativ aktlar) isə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına şamil edilir.

Məsələn, AR Prezidentinin “Alimlik dərəcələrinə görə və

zifə maaşlarına əlavələrin artırılması haqqında” 2004-cü il 16 aprel tarixli 184 №-li sərəncamına əsasən, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası sistemində, elmi-tədqiqat və təhsil müəssisələrində, habelə digər sahələrdə çalışan işçilərin elmlər doktoru və elmlər namizədi dərəcələrinə görə Vahid Tarif Cədvəli üzrə vəzifə maaşlarına müəyyən edilmiş əlavələrin məbləği 2004-cü il iyulun 1-dən 5 dəfə artırılmışdır. Bu sərəncam bütün işçilərə deyil, yalnız yuxarıda qeyd olunan kateqoriyadan olan işçilərə şamil edilir.

### **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

#### *a) azərbaycan dilində*

1. Məmmədzaadə N. Əmək hüququnun mənbələrinin növləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2005, s.155-159.
2. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələrinin sistemi və onun xüsusiyyətləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı, 2005, s.186-193.
3. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələrinin növləri və onların ümumi əlamətləri və fərqləri // Qanun, Bakı, 2005, № 9, s.3-11.
4. Məmmədov R.Y. «Hüququn forması» və «hüququn mənbəyi» kateqoriyalarının nisbəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış. Bakı, 2006, s.114-118
5. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun beynəlxalq-hüquqi mənbələri // Azərbaycan hüquq jurnalı, 2006, № 1, s.38-44.
6. Məmmədov R.Y. Müasir əmək hüququnda mənbənin anlayışı / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s.222-227.

7. “Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR-nın 26.XI.1999-cu il tarixli Qanunu.

*b) rus dilində*

1. Antonova L.İ. Lokalğnoe pravovoe requirovanie. L., 1985
2. Bezina A.K. Sudebnæ praktika po trudovom delam. Kazanğ, 2004
3. İvanov S.A. Trudovoe pravo perexodnoqo perioda: novie istoçniki // Qosudarstvo i pravo, 1996, № 1,
4. İvanov S.A. Sudebnie postanovleniæ kak istoçnik prava /V kn. Sudebnæ praktika kak istoçnik prava. M., 1997, s.24-33
5. Kondratğev R.İ. Soçetanie üentralizovannoqo i lokalğnoqo pravovoqo requirovaniæ trudovix otnoşeniy. Lğvov, 1977
6. Mironov V.İ. Zakonodatelğstvo o trude: teoriæ i praktika. M., 2000
7. Prokopenko V.İ. Normativnie aktı, requiruoðhie trudovie otnoşenæ. Kiev, 1970
8. Simorot Z.K. Edinstvo sovetskoqo zakonodatelğstva o trude. Kiev, 1998
9. Smolærçuk V.İ. Istoçniki sovetskoqo trudovoqo prava. M.: Örid. lit., 1978
10. Skaçkova Q.S. Rasşirenæ sferi deystviæ trudovoqo prava i differeniiaüii eqo norm. M., 2003
11. Roqaleva Q.A. Lokalğnoe requirovanie usloviy truda i sistema istoçnikov trudovoqo prava. M., 2003
12. Xoxlov E.B. Pravovoe requirovanie v sovremennix usloviæx: problemi teorii i praktiki. SPb, 1992
13. Xnikin Q.V. Pravovæ priroda lokalğnix normativnix aktov, ne predusmotrennix trudovim zakonodatelğstvom // Vestnik Mosk.Un-ta, seriæ «Pravo», 2005, № 1, s.80-89
14. Lebedev V.M. Trudovoe pravo: problemi obhey çasti. Tomsk, 1988



## III FƏSİL

---

### ƏMƏK HÜQUQUNUN FUNKSIYALARI VƏ PRİNSİPLƏRİ

#### 3.1. Əmək hüququnun funksiyalarının anlayışı və növləri

Əmək hüququ ədəbiyyatında əmək hüququnun funksiyaları haqqında məsələ ilk dəfə prof. N.Q. Aleksandrov tərəfindən irəli sürülmüşdür. Hər şeydən əvvəl qeyd etmək lazımdır ki, bu məsələ həm sırf nəzəri, həm də mühüm praktiki əhəmiyyətə malikdir.

İlk baxışdan bizi belə bir sual maraqlandırır. Görəsən, əmək hüququ üçün hansı funksiyalar xarakterikdir? Bu suala tam və ətraflı cavab verməzdən əvvəl funksiyaların aşkar edilməsində əldə rəhbər tutulan meyarların müəyyən edilməsi olduqca vacibdir. Bu cür meyarlar isə ümumi hüquq nəzəriyyəsinə ətraflı işlənilmişdir.

“Hüququn funksiyası” dedikdə insanların iradəsinə, onların davranışına, ictimai münasibətlərə hüquqi təsir istiqamətləri başa düşülür. Hüquqi təsir istiqaməti hüquq qarşısında duran vəzifələrlə müəyyən edilir.

Bir sıra hüquq sahələrinin o cümlədən əmək hüququnun vəzifələri qanunvericiliklə müəyyən edilir. Əmək hüququnun funksiyaları qanunvericiliklə müəyyən olunmuş vəzifələrə uyğun və onlarla bilavasitə əlaqədar olmalıdır. Əmək hüququnun məqsədləri, vəzifələri, rolu və funksiyaları bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədədir. Onların hamısı cəmiyyətin, dövlətin, eləcə də işçilərlə işəgötürənlərin maraqlarını əks etdirir. Əmək hüququnun vəzifələri – cəmiyyətin sosial vəzifələrinin bir növüdür. Bu vəzifələr, hər şeydən əvvəl, əməyin hüquqi tənzimlənməsinə və həyata keçirilməsinə yönəlmişdir.

Əmək hüququnun funksiyaları dedikdə onun normalarının hüquqi tənzimləmə predmetini təşkil edən ictimai münasi-

bətlərə təsirin əsas istiqamətləri başa düşülür. Əmək hüququnun funksiyalarında onun mahiyyəti ifadə olunur.

Digər hüquq sahələrində olduğu kimi, əmək hüququna da həm tənzimləyici, həm də mühafizəedici funksiyalar xasdır. Çünki əmək hüquq normaları əmək münasibətlərini və bilavasitə onlarla sıx bağlı olan digər ictimai münasibətləri tənzimləməli, eləcə də bu münasibətlər sahəsində hüquq qaydalarının mühafizəsinə kömək göstərməlidir.

Əmək hüququ tərəfindən tənzimləyici funksiyanın həyata keçirilməsinin daha xarakterik hüquqi vasitələri aşağıdakılardır:

- əmək qanunvericiliyi normaları ilə fiziki şəxslərin hüquq subyektivliyinin müəyyən edilməsi;
- işçinin hüquqi statusunun təsbit edilməsi;
- işəgötürənin hüquqi statusunun müəyyən edilməsi;
- əmək hüquq münasibətlərini yaradan, dəyişdirən və ya xitam edən hüquqi faktların müəyyən edilməsi;
- əmək hüququnun predmetini təşkil edən münasibətlərin hüquqi rejiminin təsbit edilməsi.

Yuxarıda göstərilənlər əmək hüququnun tənzimləyici funksiyasını ümumilikdə müəyyən etməyə imkan verir.

Əmək hüququnun mühafizəedici funksiyası, adından göründüyü kimi, hüquqi məsuliyyətin həyata keçirilməsində, yəni təqsirli, hüquqazidd hərəkətlər edən şəxslərə əmək hüquq normalarının sanksiyalarının tətbiqində ifadə olunur.

Əmək hüququnun mühafizəedici funksiyasının xüsusiyyətləri ondadır ki, o, əvvəla, əmək hüququnu əmək prosesində insanların davranışına təsirin xüsusi üsulu kimi xarakterizə edir. Bu üsul insanların iradəsinə tək cəzalandırmaq hədəsi ilə deyil, həm də hüquqi məsuliyyətin həyata keçirilməsilə təsir göstərir. İkincisi, məsələn, cinayət və ya inzibati hüquqdan fərqli olaraq bu funksiya dövlət orqanı tərəfindən deyil, əmək hüquq münasibətlərində işçiyə əks qütbədə duran işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir.

Üçüncüsü, əksər hallarda əmək hüquq normalarının sanksiyaları hər hansı bir qadağanın pozulmasına görə deyil,

әмәк мүнәсәбәтләри иштиракчылары үзәринә қойулmuş өһдәликләрин yerinә yetirilmәмәси və ya lazıminca yerinә yetirilmәмәsinә görә tәtbіq olunur.

Belәliklә, әmәk hüququnun mühafizәedicі funksiyası әmәk hüququnun özünün və әmәk münasibәtlәri sahәsindә hüquq qaydasının qorunmasından daha çox әmәk münasibәtlәri иштиракчыларынын hüquqlарının һәyata keçirilmәsinin tәmininә yönәldilib. Bu, әmәk münasibәtlәri иштиракчыларынын өз kontragentләri qarşısındakı өһдәlikләринi yerinә yetirmәyә mәcbur edilmәsi yolu ilә tәmin edilir.

Әmәk hüququnun mühafizәedicі funksiyası әsas etibarilә işçilәrin әsas әmәk hüquqlарının qanunvericilikdә tәsbiti və onların qorunmasına dövlәt nəzarәtinin bәrqәrar olması yolu ilә һәyata keçirilir. Mәsәlән, işçinin AR Konstitusiyasının 35-ci maddәsindә tәsbит edilmіş әsas әmәk hüquqlарına һәр kәsin tәhlükәsiz və sağılam şəraitdә işlәмәk, һeç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan өз işinә görә dövlәtin müәyyәnlәşdirdiyi minimum әmәk haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ da aiddir.

Ümumilikdә, әmәk hüququnun, xüsusilә dә әmәk qanunvericiliyinin mühafizәedicі funksiyasının ümumi yönümü işçinin һәр hansı bir işәgötürән tәrәfindән һәddән artıq istismar olunmaqdan mühafizәsindән ibarәtdir. Bu mәsәlә işçinin hüquqlарının qanunvericilik səviyyәsindә tәsbiti yolu ilә һәll edilir. Dövlәt bununla da işәgötürәнләrdән һәр bir işçi üçün әmәk münasibәtlәri sahәsindә onların sosial-iqtisadi hüquqlарının minimum tәminatlarını tәmin etmәyi tәlәb edir. Hәmin tәminatların gözlәnilmәsinә nəzarәt edәrkән dövlәt eyni zamanda işçilәrin hüquqlарını və qanuni mәнafelәринi qoruyur və mühafizә edir.

Demәli, әmәk hüququ üçün iki ümumi funksiya (tәnzimlәyici və mühafizәedicі) və xüsusi funksiya tәрbiyәvi (ideoloji) funksiya – iqtisadi (istehsal), sosial (müdafiә) funksiyalar xarakterikdir.

**Tәрbiyәvi (ideoloji) funksiya.** Ölkәmizdә әmәk hüququ uzun müddәt әrzindә һәqiqәtән dә siyasi funksiya yerinә ye-

tirmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu hal dövlətin mövcud olmuş ictimai-iqtisadi modeli nöqtəyi-nəzərindən tamamilə məntiqi idi. Məlumdur ki, SSRİ-nin xalq təsərrüfatının idarəetmə sistemi iqtisadiyyatda partiya-dövlət rəhbərliyi prinsipləri üzrə fəaliyyət göstərirdi, əməyin özü isə sovet vətəndaşının mühüm konstitusion vəzifəsi sayılırdı. Belə şəraitdə əmək hüququ siyasi funksiya daşımağa bilməzdi.

Cəmiyyətdə baş verən dəyişikliklər istehsalatın və əməyin idarəçiliyi sisteminin faktiki olaraq partiyasızlaşdırılmasına gətirib çıxardı. İndi bu sahə hər hansı bir rəsmi partiya ideologiyasının təsiri olmadan fəaliyyət göstərir. Fikrimizcə, gələcəkdə də bu belə olmalıdır: əmək münasibətlərinin fəaliyyəti və inkişafı yalnız istehsalat iştirakçılarının sosial-iqtisadi maraqları ilə şərtlənməlidir. Əlbəttə, bu deyilənlər əmək hüququnun artıq hansısa ideoloji funksiya yerinə yetirmədiyini bildirir. Rəsmi partiya-dövlət ideologiyasının daşıyıcısı olmasa da, o, eyni zamanda ictimai əmək prosesinin iştirakçılarının şüuruna tərbiyəvi (ideoloji) təsir göstərmə funksiyasını yerinə yetirən ideoloji (yəni qeyri-maddi) hadisə olaraq qalmaqdadır. Lakin bu mənada əmək hüququnun fəaliyyəti hüququn digər sahələrinin fəaliyyətindən az fərqlənir ki, bu da əmək hüququnun spesifik, yalnız ona xas olan tərbiyəvi, yaxud ideoloji funksiya yerinə yetirdiyindən danışmağa imkan vermir.

Əmək hüququnun bu funksiyası üç istiqamətdə həyata keçirilir:

1) əmək hüququ normalarında olan qadağan və icazələrlə ictimai-əmək münasibətləri iştirakçılarının şüuruna bilavasitə ideoloji təsir yolu ilə;

2) qarşılıqlı hüquq və vəzifə verməklə əmək və onunla sıx bağlı olan münasibətlərin iştirakçılarını hüquq münasibətləri subyektləri mövqeyinə qoymaq yolu ilə;

3) əmək qanunvericiliyini pozmaqda təqsirli olan şəxslərin intizam və maddi məsuliyyətə cəlb edilməsi yolu ilə .

Ümumiyyətlə, əmək hüququ öz tərbiyə funksiyasını elə

yerinə yetirməlidir ki, onda göstərilən davranış qaydaları insanın cəmiyyətdə davranışına müsbət təsir göstərsin və işçi ilə yanaşı, həm də işəgötürəni tərbiyələndirsin.

**İqtisadi (istehsal) funksiyası.** Əmək hüququnun yerinə yetirdiyi əsas funksiyalardan biri də iqtisadi (istehsal) funksiyasıdır. Bu gün əmək hüququnun iqtisadi funksiyasının ideal şəkildə həyata keçirilməsindən söhbət gedə bilməz. Lakin ən azı iki səbəbdən iqtisadi funksiyanı əmək hüququnun müstəqil funksiyası kimi ayırmaq lazımdır. Birincisi, dövlət əmək münasibətləri sahəsində qanun yaradıcılığını həyata keçirərkən öz hərəkətlərinin iqtisadi nəticələrini qabaqcadan görməli və “ziyan vurmama” prinsipini əldə rəhbər tutmalıdır. İkincisi, əmək hüququ ictimai istehsalın bütün iştirakçılarının maraqlarını nəzərə almaqla inkişaf etməlidir. Bu o deməkdir ki, əmək hüququ qoruyucu və sosial funksiyaları həyata keçirərkən işəgötürənin iqtisadi maraqlarına ziyan vurmamalıdır.

Əmək hüququnun iqtisadi (istehsal) funksiyası onun əmək bazarının səmərəli fəaliyyətinin təmin olunması, əməyin və işəgötürənlərin istehsalın rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi maraqlarının reallaşdırılması ilə əlaqədar olan münasibətlər qrupuna, o cümlədən əməyin məhsuldarlığının artırılması, onun kəmiyyətinin və keyfiyyətinin, intensivliyinin yüksəldilməsi, intizamın möhkəmləndirilməsi və s. hesabına alınan öz mənfəətinin maksimum həddə çatmasında təcəssüm olunan təsirində ifadə olunur.

**Sosial (müdafiə) funksiya.** İdeoloji (tərbiyəvi) funksiya ilə yanaşı, əmək hüququ sosial və iqtisadi funksiyaları həyata keçirməlidir. Məsələ ondadır ki, ictimai əmək sahəsində istehsalat və sosial amillər birləşir. Əmək hüququ əmək münasibətlərini tənzimləyərkən müəyyən iqtisadi və sosial funksiyaları yerinə yetirir. Əmək hüququ muzzdlu işçinin təbii hüquqlarının və maraqlarının müdafiəsi hüququ kimi meydana çıxdığından, ilk öncə, ona sosial funksiya xasdır və bir neçə istiqamətdə hə-

yata keçirilir. Bunlardan ən mühümü işçinin hüquqlarının və qanuni maraqlarının müdafiəsidir. İşəgötürən və işçi əmək bazarında formal cəhətdən bərabər partnyorlar olsalar da konkret iqtisad (əmlak) və əmək münasibətlərində bu belə deyil. İşəgötürən – istehsal vasitələrinin mülkiyyətçisidir və əmək prosesini idarə edir.

İşçi – öz əmək vərdişlərinin sahibidir və müəyyən haqqın müqabilində onu tətbiq edir. Beləliklə, işçi öz faktiki vəziyyətinə görə işəgötürəndən iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəf olduğu üçün, həqiqətən də iqtisadi maraqlarının və əmək hüquqlarının müdafiəsinə ehtiyac duyur. Bu baxımdan bazar iqtisadiyyatına əsaslanan hər bir dövlətin əmək hüququna müdafiə funksiyası xasdır. Bu funksiya əmək bazarında əməkdə rəqabət qabiliyyəti aşağı olan şəxslərin müdafiəsi və işçilərin sağlamlığının, onların fiziki və mənəvi qüvvələrinin, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əmək haqqının yüksəldilməsi, istehsalın sosial məsələlərinin həllində və mənfəət bölgüsündə iştirakı və s. maraqlarının müdafiəsi ilə əlaqədar olan münasibətlər qrupuna təsirdə ifadə olunur.

Sosial (müdafiə) funksiyası konstitusion sosial dövlət prinsipinin realizəsinə yönəlmişdir. O, əmək sahəsində insanın əsas hüquqlarının həyata keçirilməsini təmin edən hüquqi mexanizmlərin yaradılmasında, işçi üçün ləyaqətli həyat və sosial müdafiəyə kifayət edəcək əmək hüquqları və təminatlar sisteminin işlənilib hazırlanmasında təzahür edir. Əmək hüququnun normaları sözün geniş mənasında əməyin mühafizəsini, yeni əmək fəaliyyəti prosesində işçinin həyatının, sağlamlığının, maddi rifahının və ləyaqətinin mühafizəsini təmin edir. Onlar istehsalat demokratiyası və işçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşməsi, sosial tərəfdaşlıq sistemində iştirakı, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli yolu ilə işçilərin yalnız əmək hüquqlarının deyil, həm də qanuni mənafeələrinin müdafiəsi sisteminin yaradılmasına təminat verir.

Göstərilən funksiyanın həyata keçirilməsi yalnız müvafiq ic-

timai münasibətlərə hüquqi təsirin xüsusiyyətlərini deyil, həm də əmək hüququnun mahiyyətinin özünü müəyyən etmiş və müəyyənləşdirməkdə davam edir. Əslində, məhz konkret hüquq normalarının yaradılması prosesində həll olunan müəyyən ictimai vəzifənin mövcudluğu əmək hüququnu hüququn digər sahələri arasında fərqləndirir. Əmək haqqında qanunvericilik dövlətin sosial siyasətinin realizəsi mexanizminin bir elementidir.

Yaxın keçmişlə müqayisədə sosial funksiyanın məzmunu bugünkü şəraitdə əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmışdır. Bu, ilk növbədə, ictimai istehsalın və əməyin təşkili və fəaliyyəti prinsiplərindəki dəyişikliklərlə izah olunur. Əvvəllər, istehsal vasitələri üzərində dövlət mülkiyyətinin hökmranlıq etməsi şəraitində əmək hüququnun sosial mahiyyəti sovet cəmiyyətinin müxtəlif sosial qruplarının rifah və mədəniyyət səviyyəsinin, əmək və məişət şəraitinin yaxşılaşdırılmasına kömək göstərməkdən, bununla da bu cəmiyyətdəki sosial yekcinsliyə doğru irəliləyişin təmin edilməsindən ibarət idi. Hal-hazırda, respublikamızın bazar iqtisadiyyatına keçməsi və istehsal vasitələri üzərində müxtəlif mülkiyyət formalarının mövcudluğu şəraitində əmək hüququnun qarşısında yeni vəzifələr yaranmışdır ki, bunlar da aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) əmək azadlığının və insanların əmək imkanlarının bərabərliyinin təmin olunması;
- b) ictimai əmək prosesi iştirakçılarının hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi;
- c) iqtisadiyyatın və cəmiyyətin düşdüüyü böhrandan çıxış yollarının axtarılması.

Prof. S.P.Mavrinin fikrincə, əmək hüququ özünün sosial funksiyasının realizəsi prosesində aşağıdakıları təmin etməlidir: 1) insanların müxtəlif fəaliyyət sahələrində əmək qabiliyyətinin həyata keçirilməsində bərabərliyi; 2) vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, əqidəsinə, siyası baxışlarına, həmkarlar ittifaqla-

rına və başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriş-təsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə fərq qoyulmadan işçilərin sosial- iqtisadi mənafeələrinin və hüquqlarının realizəsi: 3) işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və mənafeələrinin müdafiəsi.<sup>1</sup>

Sosial funksiyanın reallaşdırılması vasitəsilə göstərilmiş vəzifələrin həlli müasir mərhələdə əmək hüququnun inkişafının ən mühüm istiqamətlərindən birini təşkil edir ki, bununla əlaqədar əmək hüququnun sosial funksiyasının özü də bu hüquq sahəsinin əsas funksiyaları sırasına aid edilməlidir.

### **3.2. Əmək hüququnun prinsiplərinin anlayışı**

Prinsip (principium) latın sözü olub əsas başlanğıc, rəhbər ideya mənasında işlədilir.

Hüquq nəzəriyyəsinə görə hüquq prinsipləri dedikdə, həmin hüququn sinfi mahiyyətini, ictimai təyinatını və məqsədyönlülüyünü xarakterizə edən əsas başlanğıclar, rəhbər ideyalar başa düşülür. Hüququn prinsipləri hüquqi tənzimləmənin əsas müddəaları, başlanğıclarıdır. İdeoloji kateqoriya kimi hüququn prinsipləri hüquq düşüncəsinə aiddir. Bununla bərabər hüququn prinsipləri – təkcə ideyalar deyildir. Öz-özlüyündə ideyalar, hüquq düşüncəsi, normativ-tənzimləyici xarakter daşımır və daşıya da bilməz. Hüququn özü isə təbiətinə görə belə bir xassəyə, xüsusiyyətə malikdir. Hüququn prinsipləri elə ideyalardır ki, onlar hüquq normalarında təsbit olunmalı, möhkəmlənməlidir. Hüquqi prinsiplərdə ifadə olunan bu və ya digər fikirlər öz əksini bilavasitə hüquq normalarında tapır.

---

<sup>1</sup> Маврин С.П., Филипова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.36



Hüquq normalarında öz əksini tapmayan, möhkəmləndirilməyən ideyalar hüquq prinsipləri sayıla bilməz. Onlar yalnız ideyalar, elmi fikirlər hesab oluna bilər. Bu baxımdan prof. S.S. Alekseyevin fikri çox maraqlıdır. O göstərir ki, hüquq normalarında təsbit olunmamış başlanğıclar hüquq prinsipləri sırasına aid edilə bilməz. Onlar hüquq prinsipləri deyil, yalnız hüquq düşüncəsinin ideyaları, elmi nəticələridir.<sup>1</sup>

Əmək hüququ elmində hüquqi prinsiplərin vahid tərzdə anlaşılmasında yekdil fikir yoxdur. Bəzi alimlər əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri, bəziləri əmək hüququnun əsas prinsipləri, bəziləri də əməyin təşkilinin hüquqi prinsipləri kimi müxtəlif kateqoriyalardan istifadə edirlər. Lakin onlar müxtəlif kateqoriya kimi tədqiq olunsada, mahiyyət etibarını eyni mənanı bildirir.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri də məhz qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin mahiyyətini əks etdirən rəhbər müddəalardır. Onlar bugünkü cəmiyyətimizdə əməyin təşkilinin iqtisadi qanunların tələblərindən irəli gələrək əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişaf istiqamətləri üçün əsas rolunu oynayır və əmək hüququ normalarının əsas mahiyyətini və məqsədyönlüyünü əks etdirdiyinə görə bu hüquq sahəsinin mühüm kateqoriyasıdır.

Hüquqi prinsipləri biz, ilk növbədə, hüquq düşüncəsindən və hüquq normalarından fərqləndirməyi bacarmalıyıq. Hüquq düşüncəsi ictimai həyatın hüquqi hadisələrinə insanların münasibətini ifadə edən ideyaların, görüşlərin (baxışların), hissələrin, ənənələrin məcmusunu özündə təcəssüm etdirir. Hüquqi prinsiplər isə qanunvericilikdə həyata keçirilmiş ideyaları əks etdirir. Hüquqi prinsiplər normalarda iki yolla - bilavasitə, yaxud yanakı yolla təsbit edilir. Hüquqi prinsiplər tənzimləyici xarakter daşıyaraq hüquqi tənzimləmə mexanizminin zəruri ünsürü kimi çıxış edir. Əmək hüququnun əsas prinsipləri qanunda bilavasitə təsbit oluna bilər. Azərbaycan Respublikası

---

<sup>1</sup> Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972, Т.1, с.103

әмәк һүқуқунун айры-айры институтлары үзрә қәбул едилән қанунларда (мәсәлән, Мәшғулуқ һаққында вә с.) бу институтларын принципләри ачық шәкildә гөстәрилмишдир. Лакин тәәссүflәр олсун ки, һелә индиә кими һеç бир мәддәдә әмәк һүқуқунун принципләри там шәкildә өз әксини тапмәмишдир. Мәһз бу сәбәбдән дә әмәк һүқуқунун принципләрини алимләр мұхтәлиф сүр ифәдә едиләр.

Һүқуқ нормаларындан фәрқли оларақ принципләрин тәнзимләйиçi әһәмиyyәти о қәдәр дә дәқиқ мұәyyән олунмәмишдир. Белә ки, һүқуқи принципләр конкрет даvраныш қайдalarının ифәдә едилмәси илә әлақәдар дөйildir. Рәһбәр идеyалар әсасында үмүми даvраныш қайдaları мұәyyән едән һүқуқи принцип һүқуқ нормаларынын әсас элементләрини (үнсүрләрини), yәни һипотеza, диспозисиya вә санксийаны өзүндә еһтиva етмир вә едә дә билмәз. Һүқуқи принципләрин кәмәyi илә бу вә ya дигәр иҗтимаи мүнәсибәтләри һәртәрәfli тәнзимләмәк олмәз. Лакин бу принципләр һәмин мүнәсибәтләри тәнзимләyән һүқуқ нормаларынын маһиyyәтини дүзгүн аңламақ үçүн имкан yарадыр. Һүқуқи принципләрин кәмәyi илә һүқуқ субyектләри арасында конкрет мүнәсибәти тәнзимләмәк олмәз. Һүқуқи принципләри һүқуқ нормаларындан фәрқләндирәркән бу ики аңлаыш арасындакы сых әлақәләри дә гөрмәмәк мүмкүн дөйil. Принципләр özlәрини мүтләқ һүқуқ нормаларында бүрүзә вериләр, һүқуқ нормалары илә һүқуқун принципләринә уyğun гәлмәyә билмәз.

Ону да қөйд едәк ки, бәзән әдәбиyyатда һүқуқи принципләрә вәтәндашларын һүқуқ вә вәзифәләрини еynиләшдириләр. Бу илә индиә кими мұбәһисәли оларақ қалмақдадыр. Азәрбаyҗан Республикасынын 12 ноябр 1995-сi ил Конститусийасынын III фәслинин мәддәләри әсас һүқуқлар, азадлықлар вә вәзифәләрә һәср олундуғу үçүн yухарыда қөйд олунан еynиләшдирмә үçүн формал әсас vардыр, ләкин маһиyyәт етибары илә булар мұхтәлиф кәтегориyалардыр. Принципләр оbyектив мәнәда һүқуқун бир һиссәсидир. Һүқуқи принципләр тәксә нормаярадычы дөйil, һәм дә һүқуқ-тәтбиқәдиçi фәалиyyәтдә дә хүсүси әһәмиyyәтә маликдир. Оңлар

normativ xarakterli əsas rəhbər müddəalar olmaqla hüquqi “kamerton” rolunu oynayırlar ki, qanunverici də bunlara münasibətdə “sıravı” sahəvi normaları yaradır, qüvvədə olan normativ aktlara dəyişiklik və əlavələr edir. Bundan başqa onlar qanunvericiliyin konkret normalarının mənasının daha dərin-dən dərk edilməsinə kömək etməklə inkişaf meylini müəy-yənləşdirirlər.

Hüquqi prinsiplərə müvafiq olaraq hüquq normaları təfsir olunur. Bu, xüsusilə də onlarda müxtəlif növ ziddiyyət və boş-luqlar olduqda tətbiq edilir.

Hüquqi prinsiplər hüquq normalarının hüququn hansı sa-həsinə aid olmasından asılı olaraq dörd əsas qrupa - ümumi, sahələrarası, sahəvi və sahədaxili prinsiplərə ayrılır. **Ümumi prinsiplər** bütün ictimai münasibətlərin məcmusu kimi bütöv-lükdə hüququn ən mühüm xüsusiyyətlərini, onun məzmu-nunu və cəhətlərini müəyyən edən əsas başlanğıclardır. On-lar tənzim etdiyi ictimai münasibətlərdən, onların xarakter və xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq bütün hüquq normalarına nüfuz edir və hüququn bütün sahələrində eyni qüvvə ilə fəaliy-yyət göstərir. Məsələn, qanunçuluq, azadlıq, demokratizm, bə-rabərlik, sosial ədalət və s. prinsiplər.

Azadlıq, bərabərlik, sosial ədalət ümumi xarakter daşıyan və bununla əlaqədar həm beynəlxalq, həm də istənilən milli hüquq sisteminə xas olmalı olan ali fundamental təbii-hüquqi prinsip-lərdir. Onlarla yanaşı, ümumsahəvi prinsiplər sırasına bütün hü-quq sistemi üçün ümumi olan xüsusi hüquqi prinsipləri də aid etmək olar. Hüququn belə prinsipləri sırasına aşağıdakılar daxil edilə bilər: 1) hüquq normalarının ümumməcburiliyi; 2) hüquq normalarının bir-birinə zidd olmaması; 3) Konstitusiya, beynəl-xalq hüququn ümumi prinsip və normalarının prioriteti; 4) pozitiv hüquqda təsbitini tapmış hüquq və azadlıqların qanuniliyi və hü-quqi təminatlılığı; 5) şəxsin özünün hüquqazidd davranışına görə hüquqi məsuliyyəti; 6) yeni, yaxud daha ağır hüquqi məsu-liyyət müəyyən edən qanunların geriye qüvvəsinin yolverilməz-

liyi.<sup>1</sup>

**Sahələrarası prinsiplər**, adətən, hüquq normalarının, məsələn, xüsusi və ümumi hüquqla, beynəlxalq və dövlətdaxili hüquqla, maddi və prosessual hüquqla təmsil olunmuş müxtəlif sahədən üstün hüquqi birliklər üçün xarakterikdir. Əmək hüququ normaları sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin bütün növlərini (xüsusi-hüquqi, ümumi-hüquqi, milli-hüquqi, beynəlxalq-hüquqi, maddi-hüquqi və prosessual-hüquqi) təmin edən hüququn kompleks sahəsi olduğundan, onlara hüququn bir çox sahələrarası prinsipləri şamil olunur. Məsələn, belə prinsiplərə tərəflərin bərabərliyini və müqavilə azadlığını (bu prinsip mülki, beynəlxalq və əmək hüququ üçün ümumidir); çəkişmə prinsipini (hüququn xüsusi sahələrində istifadə olunan hüquqi mübahisələrin həllinin mülki-prosessual forması üçün xarakterikdir); maddi məsuliyyət prinsipini (əmlak elementinin təmsil olduğu münasibətlərin tərəflərinin subyektlərinə ünvanlanmışdır, məsələn, mülki və əmək hüququ) və s. aid etmək olar.

**Sahəvi prinsiplər** konkret hüquq sahəsinin normalarının mahiyyətini əks etdirir. Əmək hüququnun sahəvi prinsipləri yalnız bu hüquq sahəsinin predmetini təşkil edən münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi üçün xarakterikdir.

1998-ci il Cenevrə Bəyannaməsi beynəlxalq əmək hüququnun fundamental prinsipləri sırasına aşağıdakıları aid etmişdir:

- a) birləşmə azadlığı və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququnun əməli surətdə tanınması;
- b) məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının ləğvi;
- c) uşaq əməyinin əməli surətdə ləğvi;
- ç) əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi.

1998-ci il Bəyannaməsini qəbul edərkən, Beynəlxalq Əmək Konfransı aşağıdakıları xüsusi qeyd etmişdir:

---

<sup>1</sup> Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976, с.153-154

a) bütün üzv dövlətlər BƏT-ə azad surətdə daxil olaraq, 1944-cü il Filadelfiya Bəyannaməsində təsbit olunan prinsip və hüquqları tanımış və onlara məxsus xüsusiyyətləri tam nəzərə almaqla, özlərinin sərəncamında olan bütün vasitələrdən istifadə etməklə Təşkilatın bütün məqsədlərinin əldə edilməsinə nail olmaq barədə öhdəlik götürmüşlər;

b) bu prinsip və hüquqlar həm Təşkilatın özündə, həm də onun çərçivəsindən kənarında əsas sənədlər kimi tanınmış Konvensiyalarda konkret hüquq və vəzifələr şəklində öz ifadəsini və inkişafını tapmışdır.

Fundamental əmək hüquqları və əməyin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsinin hamı tərəfindən qəbul olunmuş prinsipləri və əsas normaları BƏT-in aşağıdakı 8 əsas Konvensiyasında konkretləşdirilmişdir.

1) “Məcburi, yaxud icbari əmək haqqında” 29 №-li Konvensiya (1930)

2) “Assosasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında” 87 №-li Konvensiya (1948)

3) “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqları aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında” 98 №-li Konvensiya (1949)

4) “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 №-li Konvensiya (1951)

5) “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 105 №-li Konvensiya (1957)

6) “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 №-li Konvensiya (1958)

7) “İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında” 138 №-li Konvensiya (1973)

8) “Uşaq əməyinn ən pis formaları haqqında” 182 №-li Konvensiya (1999)

AR bu konvensiyaların hamısını ratifikasiya etmişdir.

**Sahədaxili prinsiplər** isə həmin hüquq sahəsinin konkret institutlarının normalarının mahiyyətini əks etdirir. Məsələn,

əməyin mühafizəsinin prinsipləri, kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri və s.

Əmək hüququnun əsas prinsipləri eləcə də dövlətimizin əmək münasibətləri sahəsindəki siyasətini əks etdirirlər. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri əmək hüququnun əsas prinsipləridir. Bu prinsiplərin mahiyyəti isə aşağıdakılardan ibarətdir:

1) əmək hüququnun normaları sisteminin bütövlükdə mahiyyətini əks etdirməklə əmək qanunvericiliyinin və onun cəmiyyətin iqtisadi və mənəvi əsasları ilə əlaqəsinin mahiyyətinin dərk edilməsinə kömək edir;

2) əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişafını istiqamətləndirir və qüvvədə olan əmək hüququ normalarının tətbiqinə kömək edir;

3) əmək qanunvericiliyinin ayrı-ayrı normalarının həmin sahənin sistemində birləşdirilməsinin əsaslarından biri kimi çıxış edir;

4) əmək hüquq subyektlərinin vəziyyətini, onların hüquq və vəzifələrini müəyyən edir. Məsələn, onların əmək azadlığı və bərabər hüquqluğu;

5) əmək hüququ “ağacının” bütün gövdəsini təşkil edir. Bu gövdə üzərində “iri budaqlar” - institutlar, “xırda budaqlar” - yarım-institutlar və “yarpaqlar” - əmək hüququ normaları yerləşir və inkişaf edir. Beləliklə, əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri bütövlükdə əmək hüququnun “binasının” bünövrəsini təşkil edir.<sup>1</sup>

### **3.3. Əmək hüququnun əsas prinsiplərinin məzmunu**

Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan Əmək Məcəlləsində əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri ayrıca bir maddədə təsbit olunmamışdır. Bu da alimlər arasında əmək hü-

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2003, с.61

ququnun əsas prinsipləri haqqında fikir ayrılığına gətirib çıxarır. Rusiya alimlərinin fikrincə, əmək hüququnun əsas prinsipləri aşağıdakılardır: əməyin və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi; məcburi əməyin qadağan edilməsi prinsipi; əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi; işsizlikdən müdafiə və işə-düzəltmədə yardım prinsipi; işçilərin hüquq və imkan bərabərliyi prinsipi; hər bir işçinin ədalətli əmək şəraiti hüququnun təmin edilməsi prinsipi; hər kəsin əmək hüquq və azadlıqlarının dövlət tərəfindən, o cümlədən məhkəmə qaydasında müdafiəsi hüququnun təmin edilməsi prinsipi; əmək və onunla sıx bağlı olan digər münasibətlərin dövlət və müqavilə tənzimlənməsinin uzlaşdırılması prinsipi; sosial tərəfdaşlıq prinsipi; işçinin əmək haqqının vaxtında və tam məbləğdə ödənilməsi hüququnun təmin edilməsi prinsipi; işçilərin və işəgötürənlərin öz hüquq və mənafələrinin müdafiəsi məqsədi ilə birləşmək hüququnun təmin edilməsi prinsipi; işçinin əmək vəzifələrini icra etməsi ilə əlaqədar ona vurulmuş ziyanın ödənilməsinin məcburiliyi prinsipi; hər kəsin hüquq və azadlıqlarının dövlət tərəfindən müdafiəsi hüququnun təmin edilməsi prinsipi; fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli hüququnun, eləcə də tətill hüququnun təmin edilməsi prinsipi və s.<sup>1</sup>

Prof. M.N.Əliyev Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və əmək qanunvericiliyinə əsaslanaraq əmək hüququnun aşağıdakı sahəvi prinsiplərini göstərmişdir: əmək müqaviləsinin azadlığı və məcburi əməyin qadağan olunması prinsipi; əmək hüquq və vəzifələrinin bərabərliyi və diferensiasiyası, habelə əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin qadağan olunması prinsipi; əmək hüquqlarının və qüvvədə olan qanunvericiliklə müqayisədə işçinin vəziyyətini pisləşdirən əmək şəraiti şərtlərinin müəyyən olunmasının qadağan edilməsi prinsipi; əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində mərkəzləşdirilmiş, dövlət və sosial əməkdaşlığın üsullarının vahidliyi prinsipi; fər-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Юристъ, 2006, с.75-83

di və kollektiv əmək hüquq və mənafelərinin (fərdi və kollektiv müdafiə vasitələri) müdafiəsi, normativ aktlarda və müqavilələrdə meydana çıxan və həll olmayan ziddiyyətlərin işçilərin xeyrinə təfsir olunması prinsipi.<sup>1</sup>

AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin:

- hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi;
- mənafeələrinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;
- maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyatı tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi;
- əsasən əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

Hesab edirik ki, RF ƏM-də olduğu kimi respublikamızın ƏM-də əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri ayrıca bir maddədə təsbit olunmalıdır və bu isə öz növbəsində əmək hüququnun əsas prinsipləri haqqında mübahisəyə nöqtə qoymuş olardı. Fikrimizcə, əmək hüququnun əsas prinsiplərinə aşağıdakıları aid etmək lazımdır:

- əməyin azadlığı;
- məcburi əməyin qadağan edilməsi;
- hüquq və imkanların bərabərliyi;
- əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi;
- ədalətli əmək şərtlərinin təmin edilməsi;
- sosial tərəfdaşlıq;
- əmək hüquq və azadlıqlarının təminatlılığı və onların dövlət müdafiəsi.

---

<sup>1</sup>Ятрафлы бах: Ялийев М.Н. Мцасир дюврдя ямяк щцгугунун принциляринин бязи мясяляляри щаггында / Кечид дюврцндя Азярбайъан Республикасында дювлят вя щцгугу гурьулуьунун актуал проблемляри. Елми мягаляляр мяьмуяси. 3-ьц бурахьлыш. Баьы: Диасб, 2002, с.18-22



İndi isə gəlin əmək hüququnəun yuxarıda qeyd etdiyimiz əsas prinsiplərinin məzmununa diqqət yetirək.

**1. Əməyin azadlığı** hər kəsin azad surətdə seçdiyi, yaxud hər kəsin azad surətdə razılaşdığı əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ da daxil olmaqla, əməklə bağlı olan bütün ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsini xarakterizə edən sahələrarası prinsipdir.

Əməyin azadlığı prinsipi insana özünün əmək qabiliyyəti barəsində sərbəst surətdə sərəncam vermək imkanının verilməsində təzahür edir. Əməyin azadlığı məcburi əməklə və ayrı-seçkiliklə bir araya sığmır. Əks halda əmək azadlığından və hər kəsin azad surətdə seçdiyi, yaxud azad surətdə razılaşdığı əmək hüququndan söhbət gedə bilməz. Hər bir vətəndaş əməyi seçməkdə, eləcə də peşə və fəaliyyət növü seçməkdə azaddır. Qeyd edək ki, hər bir vətəndaş seçdiyi fəaliyyət sahəsində işləyə, yaxud da əməkdə iştirakdan imtina edə bilər. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında əmək hüququ (35-ci maddə) təsbit olunduğu halda, bu hüquqa müvafiq olaraq işləmək vəzifəsi nəzərdə tutulmamışdır.

Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyasından fərqli olaraq, Azərbaycan Respublikasının 1978-ci il Konstitusiyası həm əmək hüququnu, həm də işləmək vəzifəsini nəzərdə tuturdu. Bu gün vətəndaşların işləməməsi, onların inzibati, cinayət və başqa məsuliyyətə cəlb olunması üçün əsas ola bilməz ("Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 7.3-cü maddəsi).

Əmək münasibətləri sahəsində əməyin azadlığı məhz əmək müqaviləsinin azadlığında təzahür edir. Əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır (AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Əməyin azadlığı prinsipindən çıxış edərək əmək bazarında işçi işəgötürəni, işəgötürən isə işçini seçməkdə tam azaddır.

Əməyin azadlığı prinsipi səmərəli məşğulluğun təmin edilməsini nəzərdə tutur, əmək hüququnun elə normalarını ifadə və təsbit edir ki, onlar, birincisi, vətəndaşlara əmək hüququ verir, ikincisi, onların real surətdə işə düzəldilməsinə təminat verir və üçüncüsü, vətəndaşlar üçün əməyin sosial cəlbədiciliyini və stimullarını təsbit edir.<sup>1</sup>

Əməyin azadlığı əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipinin mövcudluğunu nəzərdə tutur. Bu prinsip işçilərlə əmək müqaviləsinin bağlanması, onların şərtlərinin dəyişdirilməsini və xitam edilməsini tənzimləyən çoxlu sayda normaların mahiyyətini ifadə edir. Məhz o bu münasibətlərin yaranmasının, dəyişdirilməsinin və xitamının əsası kimi çıxış edir. Əmək müqaviləsi tərəflərin öz iradələrini könüllü surətdə ifadə etmələri əsasında bağlandığı kimi, onun məzmununu təşkil edən şərtlər də yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında dəyişdirilə bilər. Daha dəqiq desək, AR ƏM-in 43-cü maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən, bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

İşçinin başqa işə keçirilməsində (qanunda nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla) yalnız onun razılığı ilə yol verilir. İşçi əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi əsasında bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı surətdə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər (AR ƏM-in 69-cü maddəsi).

**2. Məcburi əməyin qadağan edilməsi prinsipi.** Bu prinsip öz əksini Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 17-ci maddəsi

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964, с.17-20

dəsində tapmışdır. Məhz azad işləmək imkanına məcburi əməyin qadağan edilməsi ilə təminat verilir. Bu prinsip əmək hüququnun ən mühüm, ən əsas prinsiplərindən biridir. Məcburi əmək qadağan edilməmişdir. Əmək hüququnun bu prinsipi BƏT-in bir sıra Konvensiyalarında (məsələn, “İcbari və ya məcburi əmək haqqında” 29 №-li Konvensiya /1930/; “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 105 №-li Konvensiya /1957/; “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 №-li Konvensiya /1958/ ) və s. təsbit olunmuşdur. Hər üç Konvensiya Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya olunmuşdur.

Məcburi əmək hansısa cəzanın (zorakı təsirin) tətbiq olunacağı qorxusu altında, o cümlədən əmək intizamının saxlanması məqsədilə; tətildə iştiraka görə məsuliyyət tədbiri kimi; iqtisadi inkişafın ehtiyacları üçün iş qüvvəsinin səfərbərliyə alınması və istifadə olunması vasitəsi kimi; təşəkkül tapmış siyasi, sosial, yaxud iqtisadi sistemə zidd siyasi baxışların, yaxud ideoloji əqidənin mövcudluğuna, yaxud ifadəsinə görə cəza tədbiri kimi; irqi, sosial, milli, yaxud dini mənsubiyyət əlamətlərinə görə ayrı-seçkilik tədbiri kimi; mənfi şəxsi qarşılıqlı münasibətlərlə şərtlənən təsir tədbiri kimi işin yerinə yetirilməsidir.

AR ƏM-in 17-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır.

Lakin AR ƏM-in 17-ci maddəsinin 2-ci hissəsi məcburi əmək hesab olunmayan iş növlərini təsbit etmişdir. Orada deyilir ki, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir.

**3. Hüquq və imkan bərabərliyi prinsipi.** Bu prinsip AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsi ilə müəyyən olunan konstitution bərabərlik prinsipinə əsaslanır. Həmin maddənin üçüncü hissəsində deyilir ki, dövlət irqindən, milliyətindən, dinindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir, insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşə, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Bu prinsipin mahiyyəti hər kəsin başqa vətəndaşlarla bərabər şərtlər əsasında və heç bir ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan əmək münasibətlərinə girmək, bərabər dəyərli əməyə görə bərabər haqq almaq və əməyin özünün obyektiv xarakteristikaları və işçinin işgüzar keyfiyyətləri ilə əlaqədar təsbit olunmuş şəraitdə, cins, yaş, irq, siyasi partiyalara, ictimai təşkilatlara mənsubiyyət və s. əlaməti üzrə fərq qoyulmadan işləmək imkanının təmin edilməsindən ibarətdir.

Bərabərlik prinsipinin tətbiqi eyni məzmunlu əmək funksiyalarını yerinə yetirən şəxslərə qarşı müxtəlif tələblərin irəli sürülməsi imkanını istisna edir. Yalnız bunun yerinə yetirilən işin spesifikasiyi və xüsusiyyətləri ilə şərtlənməsi halında hansısa məhdudiyətlərin təsbitinə yol verilir, işçilərin hüquqi statusundakı fərqlər isə onların şəraitinə və fəaliyyət növünə görə fərqli kateqoriyalara mənsub olmasına əsaslanmalıdır.

Bütün işçilərə həm qanunlar və qanun qüvvəli normativ hüquqi aktlar ilə, həm də kollektiv müqavilələr, sazişlər, lokal normativ aktlarla bərabər hüquqlar verilməlidir. Əmək hüququnun hər hansı mənbəyində işçinin işgüzar keyfiyyətləri, yerinə yetirilən əməyin xarakteri və məzmunu, yaxud onun yerinə yetirilməsi şərtləri ilə bağlı olmayan hallardan asılı olaraq üstünlüklərin, yaxud məhdudiyətlərin təsbit olunmasına yol verilmir.

Bütün işçilərin imkan bərabərliyinə təminat verilir və o, işçilərin fizioloji xüsusiyyətləri ilə (qadınlar, yaşı 18-dən aşağı olanlar), sağlamlığın vəziyyəti ilə (əlillər), əmək vəzifələrinin zərərli, yaxud təhlükəli şəraitdə yerinə yetirilməsi və s. ilə əlaqədar sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün güzəşt və təminatların təsbit edilməsi ilə müəyyən olunur.

İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi AR ƏM-in 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək AR ƏM ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz (AR ƏM-in 43-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

**4. Əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi.** Bu prinsip müəyyən edir ki, hər kəs özünün əmək hüquqlarının realizəsi zamanı bərabər imkanlara malikdir. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin birinci hissəsində deyilir ki, əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

Bu prinsip göründüyü kimi, məhz ona istiqamətləndirilmişdir ki, bütün vətəndaşlar özlərinin əməyə olan qabiliyyətlərini həyata keçirərkən bərabər imkanlara malik olsunlar. Əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi bərabərlik prinsipi ilə sıx bağlıdır. Bu prinsip əməyin azadlığının təmin

edilməsi üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Qeyd edək ki, əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi beynəlxalq birlik tərəfindən tanınmış və beynəlxalq aktlarda təsbit olunmuşdur. Belə ki, BƏT-in “Əmək sahəsində təməl prinsiplər və hüquqlar haqqında” Bəyannaməsi (1998) əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin əsas, təməl prinsiplərindən biri elan edir. BƏT-in “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111№-li Konvensiyası (1958) ayrı-seçkiliyin anlayışını xarakterizə edən iki əlamətdən ibarət tərifini verir. Birincisi, işgüzar keyfiyyətlərə və əməyin məzmununa əsaslanmayan fərqləndirmə, istisna, yaxud üstünlük vermə ayrı-seçkilik hesab olunur. İkincisi, bu fərqləndirmə, istisna, yaxud üstünlük vermə əmək və məşğulluq sahəsində imkan, yaxud rəftar bərabərliyinin ləğvinə, yaxud pozulmasına gətirib çıxarmalıdır.

Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyini qadağan edən AR ƏM-in 16-cı maddəsinin birinci hissəsi BƏT-nin 111№-li Konvensiyasının müddəaları nəzərə alınmaqla ifadə olunmuşdur.

AR ƏM-in 16-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Əksinə, qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi onların əmək hüquq və azadlıqlarından istifadə edilməsində başqa işçilərlə bərabər imkanların təmin edilməsinə yönəldilmişdir.

Əmək münasibətləri prosesində işçilər arasında bu maddənin birinci hissəsində göstərilən ayrı-seçkiliyə yol verən işəgötürən və ya digər fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

Ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçi pozulmuş hüququn bərpa

edilməsi tələbi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər (AR ƏM-in 16-cı maddəsinin dördüncü hissəsi).

### **5. Ədalətli əmək şəraitlərinin təmin edilməsi prinsipi.**

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə və İqtisadi, mədəni və sosial hüquqlara dair Beynəlxalq Paktın (1966-cı il) 7-ci maddəsinə əsasən hər kəsin ədalətli əmək haqqı və heç bir fərq qoyulmadan bərabər əməyə görə istirahət, asudə vaxt və iş vaxtının ağlabatan həddə qədər məhdudlaşdırılması və ödənişli dövrü məzuniyyət, eynilə bayram günləri üçün haqq; hamı üçün eyni dərəcədə işdə müvafiq daha yüksək pillələrə müstəsna surətdə əmək stajı və ixtisas dərəcəsi əsasında irəli çəkilmə imkanı haqqında müddəalarına əsaslanır. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin olunur (AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Konstitusion müddəalar AR ƏM-in 89-102; 103-146; 154-155-ci maddələrində daha da inkişaf etdirilmişdir.

**6. Sosial-tərəfdaşlıq prinsipi** öz təsbitini AR ƏM-in sosial tərəfdaşların – işçilərin və işəgötürənlərin (onların nümayəndələrinin) müvafiq səviyyələrdə qarşılıqlı fəaliyyətinə həsr olunmuş normalarında tapmışdır (AR ƏM-in 22-41-ci maddələri).

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, sosial tərəfdaşlıq prinsipi əmək münasibətlərinin və bilavasitə onlarla bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin bütün mexanizmini

əhatə edir.

Sosial tərəfdaşlıq çoxcəhətli təzahür olsa da, onun əsas təyinatı dövlətin köməyi ilə əməklə kapital arasında, işçilərlə işəgötürənlər arasında normal-işgüzar münasibətlər qurmaqdan ibarətdir.

**7. Əmək hüquq və azadlıqlarının təminatlılığı və onların dövlət müdafiəsi prinsipi.** Əmək hüququnun prinsipləri sisteminde bu prinsip xüsusi yer tutur. O, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən əmək müqaviləsi tərəflərinin əmək hüquqlarının real surətdə həyata keçirilməsini təmin edən normaların mahiyyətini ifadə edir. Bu prinsip həm işçinin, həm də işəgötürənin hüquqlarının təmin edilməsinin təşkilati-hüquqi vasitələrinin yüksək səviyyəsini nəzərdə tutur. Bu hüquqi təminatlar istənilən hər bir halda səmərəli olmalıdır. Bu, birincisi, əmək hüquqlarının keçirilməsinə yardım göstərilməsi yolu ilə, ikincisi isə onların realizəsi prosesində mümkün mənəərlərin aradan qaldırılması yolu ilə əldə olunur.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

### *a) azərbaycan dilində*

1. Dadaşov Z.N. Əmək hüququnda əməyin azadlığı prinsipi və onun məzmunu / Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası. 2004, № 1-2, s.42-49
2. Dadaşov Z.N. Əmək hüququnda əməyin azadlığı prinsipinin ümumi xarakteristikası / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı, Səda, 2004, s.128-141
3. Əliyev M.N. Müasir dövrdə əmək hüququ prinsiplərinin bəzi məsələləri haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 3-cü buraxılış. Bakı: Diasb, 2002, s.14-22



4. Həsənli A. Əmək hüququnda prinsiplərin anlayışı və əhəmiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, 2006, s.147-152
5. Həsənli A. Əmək hüququnun prinsiplərinin sistemi / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi.16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.158-165

*b) rus dilində*

1. Babiükıy A.M. Prinüıp svobodı trudovoqo doqovora v sovetskom trudovom prave //Pravovedenie,1989, № 1, s.
2. Buqrov L.Ö. Prinüipi “ne prava”v oblasti deystvie sovetskoqo trudovoqo zakonodatelğstva //Sovetskoe qosudarstvo i pravo, 1991, № 12, s. 54-60
3. Buqrov L.Ö. Problemi svobodı truda v trudovom prave Rossii. Permğ, 1992
4. Lebedev V.M. Vospitatelğnae funküie sovetskoqo trudovoqo prava. M.: Örid. lit., 1981
5. Livşü R.Z., Nikitinskiy V.İ. Prinüipi sovetskoqo trudovoqo prava //Sovetskoe qosudarstvo i pravo, 1974, № 8, s. 31-39
6. Mavrin S.P. Prinüipi trudovoqo prava v usloviəx rınoçnoy gkonomiki //Pravovedenie, 1992, №2, s.53-57
7. Piskunova N.İ. Prinüip soüialğnae spravedlivosti v sfere pravovoqo requlirovanie truda //Pravovedenie, 1989, № 6, s.26-33
8. Safonov V.A. O nekotorix prinüipax requlirovanie trudovix otnoşeniy //Qosudarstvo i pravo, 1996, № 7, s.82-88
9. Smirnov O.V. Osnovnie prinüipi sovetskoqo trudovoqo prava. M.: Örid. lit., 1977
10. Dmitrieva İ.K. Prinüipi rossiyskoqo trudovoqo prava. M., 2004
11. Nikiforova N.N. Soüialğnae funküie trudovoqo prava // Pravovedenie, 1983, № 3, s.74-78

## **IV FƏSİL**

---

### **ƏMƏK HÜQUQUNUN SUBYEKTLƏRİ**

#### **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 nəzəriyyəsində 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 subyektliyinə malik olan tərəfləri

çıxış edirlər.<sup>1</sup> Prof. M.V. Molodtsov göstərir ki, əmək hüququnun subyektı “əmək hüququnun predmetini təşkil edən əmək münasibətlərinin və onlarla bilavsitə bağlı olan münasibətlərin əmək hüququ subyektliyinə malik iştirakçısıdır (tərəfidir).<sup>2</sup> Ədəbiyyatda digər fikirlər də mövcuddur. Fikrimizcə, əmək hüququ sahəsində “əmək münasibətlərinin və onlarla bilavsitə 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 şəxsdə 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, bərkəməli, 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 iştirakçılardır. Bu subyektlər ilk öncə əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətinə, eləcə də delikt qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Əmək hüquq qabiliyyəti

---

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

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

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 subyektliyinin təsnifləşdirilməsi məsələsinə də əmək hüququ elmində kifayət qədər diqqət yetirilməmişdir. Bəzi dərslük və dərs vəsaitlərində hətta əmək hüququnun subyektliyinə həsr olunmuş ayrıca bir fəsil yoxdur. Prof.

L.A. Sırovatskaya әмәк һүқуқунун субъектләри қисминдә yalnız işçиләри вә işәгөтүрәнләри нәзәрдән кеçирир.<sup>1</sup> Prof. O.V. Smirnov әмәк һүқуқунун субъектләринә әмәк қабилйәтлӣ вәтәндашлары (işçиләри), тәшклатлары (işәгөтүрәнләри), әмәк коллективләрини, һәмкарлар ittifaqlarının вә işçиләрин һүқуқ вә мәнәфеләрини тәмсил едән дигәр орқанлары аид еdir. <sup>2</sup> Biz исә һесабу еdirик ки, әмәк һүқуқунун субъектләринә вәтәндашлары (işçиләри), işәгөтүрәнләри, һабелә һәмкарлар ittifaqlarını аид еtmәк lazımdır.

Elmi вә тәdris әдәbiyyatlarında еynи zamanda әмәк һүқуқу субъектләринин iki сәviyyәsi fәrqlәndirilir: әsas субъектләр (әмәк мүнәсибәтинин тәрәflәри kimi işçиләр вә işәгөтүрәнләр) вә көмәкçи, yaxud törәмә субъектләр, yәni әмәк мүнәсибәтләри ilә bilavasitә baęlı olan дигәр мүнәсибәтләрин iştirakçıları (işçi, һәмкарлар ittifaqı тәшклатı вә s.).

Hүқуқda һүқуқ субъектләринин fәrdи вә коллектив субъектләрә bölgüsü дә mövcuddur. Hүқуқun fәrdи субъектләри fiziki шәхсләрдир, коллектив субъектләр кәteqoriyasını, әsasән, һүқуқи шәхсләр тәшкил еdir.

Әмәк һүқуқунун бүтүн субъектләри әмәк sahәsinдә müәyyән һүқуқи statusa malik olan, müvafiq әмәк һүқуқ вә vәzifәlәрinin daşıyıcılarıdır.

Әмәк һүқуқу субъектинин һүқуқи statusu onun һәmin субъект kimi әмәк qanunvericiliyi ilә тәsbit olunmuş әsas һүқуқи vәziyyәtinә deyilir.

Әмәк һүқуқунун субъектинин һүқуқи statusunun мәzmununa onun ашаęıdaki elementләri daxildir:

a) әмәк һүқуқ субъектliyi (әмәк һүқуқ fәaliyyәt qabiliyyәti вә delikt qabiliyyәti);

b) qanunvericilikдә тәsbit olunmuş әsas әмәк һүқуқ вә vәzifәләр;

c) bu әsas әмәк һүқуқ вә vәzifәlәрinin һүқуқи tәminatları;

---

<sup>1</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник М.: Юрист, 1998, с.65.

<sup>2</sup> Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.76

ç) әмәк вәзифәләринин позулmasına гөрә қанунверісілікдә нәзәрдә тутулмуш мәсуліyyət.

## **4.2. Vətəndaşlar əmək hüququnun subyekti 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 subyekti kimi çıxış etmələri üçün ilk öncə onların əmək hüquq subyektiyinə malik olmaları vacibdir. Əmək hüquq subyektiyi – işçinin hüquqi statusunun məzmununun ilk, əsas elementidir. Əmək hüquq subyektiyi, sahəvi hüquq subyektiyi ümumi hüquq subyektiyinin bir növüdür. Əmək hüquq subyektiyi 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 subyektiyinin 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 subyektiyi heç bir şəkildə fərdin psixi və fiziki vəziyyətindən asılı deyildir.

Vətəndaşın əmək hüquq subyektiyi 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 subyektiyi 14 yaşından etibarən də yarana bilər. Belə ki, AR ƏM-in 249-cu maddəsinin ikinci hissəsi nəzərdə tutur ki, gəncləri istehsa-

lata 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 qabiliyyətliyi 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 subyektliliyi əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətinin vahid kateqoriyası qismində çıxış edir.



Әмәк һүқуқ субьектлийинин үмүми һәсмини ишчинин әмәк һүқуқ вә вәзифәләри тәшкәл едир.

Ишчинин әсәс, ән мүһүм әмәк һүқуқлары АР Конститусиясында (1995), İnsan һүқуқлары һаққинда Бәйәнамәдә (1948), Иқтисәди, социәл вә мәдәни һүқуқлар һаққинда Бейнәлхәлқ Пактда (1966) вә дигәр бейнәлхәлқ һүқуқи актларда нәзәрдә тутулмушдур.

Азәрбајҗан Республикасы Конституциясинин 35-ци мәддәсинә әсәсән, һәр кәсин әмәйә олан қабәлиийәти әсәсинда сәрбәст сурәтдә өзүнә фәлиийәт нөвү, пеşә, мәшғулиийәт вә иш йери сечмәк һүқуқу, сәрбәст сурәтдә әмәк мүқәвиләси бағламақ, тәһлүкәсиз вә сағлам шәрәитдә ишләмәк, һеҗ бир айры-сечкәлик қойулмәдән өз ишнә гәрә дөвләтин мүәййәнләшдирдиyi минимум әмәк һаққи миқдариндан аз олмәйән һаққ алмақ һүқуқу; һәр кәсин тәкбаşина вә яа баşқалары илә бирликдә тәтил етмәк, фәрди вә коллектив әмәк мүбәһисәләри һүқуқу (АР Конституциясинин 36-ци мәддәси); истираһәт һүқуқу (АР Конституциясинин 37-ци мәддәси) вә с. һүқуқлары вәрдир. Ишчинин әмәк мүқәвиләси үзрә әсәс һүқуқ вә вәзифәләри АР ӘМ-нин 9 вә 10-су мәддәләриндә өз әксини тапмишдир.

Әмәк мүқәвиләси үзрә ишчинин ашағидәки әсәс һүқуқлары вәрдир:

a) сәрбәст сурәтдә иxtisasına, сәнәтинә, пеşәсинә уйғун әмәк фәлиийәти нөвү вә иш йери сечәрәк әмәк мүқәвиләси бағламақ;

b) әмәк мүқәвиләсинин шәртләрини дәйишдирмәк вә яа ону ләғв етмәк үчүн ишәгөтүрәнә мүрациәт етмәк;

c) иш вәхтинда вә яа иш вәхтиндан сонра қазәнц әлдә етмәк мәқсәди илә қанунверикликлә қадәған едilmәйән, һабелә әмәк мүқәвиләси үзрә тәрәфләрин өһдәликләринә хәләл гәтирмәйән фәлиийәтлә мәшғул олмақ;

ç) һәйәтинин, сағламлығынын вә әмәйинин мүһәфизәсини тәмин едән әмәк шәрәитиндә җәлишмақ, һабелә белә шәрәитин ярадилмасини тәләб етмәк;

d) қанунверикликлә мүәййән едилмиш минимум мәбләғдән

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 qısaltılmış 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;

ı) 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 tətilərdə, 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 (güzəştlərlə) 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 işgötürəndən 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) işgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq;

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

e) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafələrini 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 Məcəlləsinə 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 tərz 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 subyekt (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 subyektı kimi**

İşçi kimi, işəgötürən də əmək münasibətinin və əmək hüququ 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 subyektı kimi çıxış edir. Bu fəaliyyətləri həyata keçirmək üçün onlar müəyyən zaman kəsiyində qarşılıqlarına 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 subyektı kimi çıxış edə bilər. Hüquqi şəxsin ayrıca bölmələri hesab edilən nümayəndəlikləri və filialları da əmək işəgötürənlik hüquq subyektli-

yinə 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 subyektiyindən 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 subyektiyinə malikdirlər. Bu müddəa, bu fikir qüvvədə olan qanunvericiliyin müddəalarına uyğun deyildir.

İşəgötürənin əmək hüquq subyektiyi 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 olduğuna 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 subyektiyi 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 subyektiyinin 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 subyektliyinin yaranma anı ilə bağlı) təsdiqi daxildir.

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

- işəgötürənin hüquq subyektliyinin tanınması üçün ümumi əsası müəyyən edən normativ aktın göstərilməsi;
- dövlətin işəgötürənin əmək hüquq subyektliyinə malik olmasını təsbit edən inzibati aktı.<sup>1</sup>

Hesab edirik ki, göstərilən şərtlər işəgötürənin əlamətləri, ona xas olan, şəxsin əmək hüququnun subyektliyi, 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 subyektliyinin təşkilati və əmlak meyarını əhatə edir);
- formal əlamət – işəgötürənin muzzdlu əməkdən istifadəyə görə büdcədən kənar fondlara məcburi sığorta

---

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



ödəmələrinin ödəyicisi qismində qeydiyyatı.<sup>1</sup>

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

İşəgötürənin əmək hüquq subyektliyi, 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;

---

<sup>1</sup> Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники. История, теория и практика правового механизма социального партнерства, сравнительное правовое исследование. Ярославль, 1977, с.85.

g) әмәк мүқавиләси бағлайаркән Әмәк Мәцәлләси илә мүәй-  
вән едилмиш қайдәдә вә мүддәтә синақ мүддәтини мүәйвән  
етмәк.

İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulan hüquqlarının hə-  
yata keçirilməsinə, Әmәk Məcəlləsinin 12-ci maddəsi ilə və  
digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrinin  
icra edilməsinə hər cür müdaxilə və maneələr edilməsi yolve-  
rilməzdir. İşəgötürənin bu sahədə fəaliyyətinə müdaxilə edə-  
rək onun qanuni hüquqlarını pozan şəxs qanunvericilikdə nə-  
zərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır (AR ӘM-in  
11-ci maddəsi). Prof. R.Z. Livşits hesab edir ki, işəgötürənin  
əsas hüququ – işçiləri işə götürməkdən, əməyin nəticələrini  
qəbul etməkdən, əmәk prosesinə rəhbərlik etməkdən ibarət-  
dir. İşəgötürənin işçi üçün icrası məcburi olan, əmәk fəaliyyə-  
tini tənzimləyən müddəaların və qaydaların qəbul edilməsin-  
dən ibarət normativ hakimiyyəti bu hüquqa istinad edir. Çox  
vaxt işəgötürənin normativ hakimiyyəti onun tərəfindən işçilə-  
rin nümayəndələri, adətən, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razı-  
laşdırma əsasında həyata keçirilir. Təşkilatda qəbul edilən lo-  
kal hüquqi aktların cəmləşdiyi kollektiv müqavilə məhz belə  
bağlanır. İşəgötürən əmәk prosesinin rəhbəri kimi işə qəbul  
zamanı əmәk müqaviləsində müəyyən edilən əmәk funksiyası  
çərçivəsində işçinin əməyindən istifadə etmək hüququna ma-  
likdir. İşəgötürənin əmәk fəaliyyəti prosesindəki göstərişləri  
işçi üçün məcburidir. Nəhayət, işəgötürən intizam hakimiyyə-  
tinə, yəni işçini onun əmәk vəzifələrini lazımi qaydada icra et-  
məməsinə görə intizam məsuliyyətinə və ona əmlak zərərinin  
vurulmasına görə maddi məsuliyyətə cəlb etmək hüququna  
malikdir.<sup>1</sup>

AR ӘM-in 12-ci maddəsinə əsasən əmәk münasibətləri sa-  
həsində işəgötürənin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmәk müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutu-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник /Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П. Орловского. М.: Норма, 1998, с.40

lan 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 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 subyekti 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;

- lazimi 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 məq-

sədlərinə 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 düşmür, 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 hüququ 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 hüquqlarının və mənafelərinin 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 hüquqtətbiqə-

dici hərəkətinə razılıq rəyini bildirmə rolu ilə işəgötürənin hüquqtətbiqedici 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 səviyyəsinə- Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına qədər səviyyələrdə onun orqanları əmək hüququnun subyektini 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. İttifaq-daxili 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 məcburet-mə qüvvəsi ilə təmin edilmir.

İndi isə əmək hüququnun subyektini kimi onların əmək hüquq subyektliyinə keçək. Həmkarlar ittifaqlarının əmək hüquq

subyektiyinin 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 subyektiyinin 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 subyektiyi; ç) əmlak hüquq subyektiyi; d) delikt qabiliyyəti.

Həmkarlar ittifaqı orqanlarının hüquq subyektiyinin 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 prosesləri 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 Konstitusiyə 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 subyektiyinin ikinci

şerti əmlakın mövcudluğudur. 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 subyekti olan kommersion müəssisələrinin mənfəətindən daxil olmalar 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 subyektivliyinin formal şərtini onun cəmiyyətdə leqallaşdırılması təşkil edir ki, bununla əlaqədar hüquq subyekti kimi həmkarlar ittifaqının zəruri əlaməti qismində onun adının və həmin adın təsbitini tapdığı, habelə həmkarlar ittifaqının hüquq subyektivliyinin digər şərtlərinin göstərilədiyi nizamnaməsinin mövcudluğu nəzərdən keçirilməlidir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı dövlət qeydiyyatından keçirilədiyi 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.<sup>1</sup> 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 qarşısındakı 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 nəzarətə 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 şəkilə informasiya almaq hüququna malikdirlər və bu məqsədlə özlərin əmək müfəttişliklərini yaradırlar.

Həmkarlar ittifaqlarının səlahiyyətləri fərqli hüquqi qüvvəyə

---

<sup>1</sup> Трудовое право. Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1996, с.83

malikdir. Hüquqi qüvvəni 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 işgötürənin 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 subyektiyinin 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 tətillənmə və keçirmə hüququndan sui-istifadə etməsi ilə bağlıdır.

Həmkarlar ittifaqının işçilər qarşısında məsuliyyəti ittifaqda xili münasibətlərə aiddir və qanunvericiliklə tənzimlənmişdir. Belə məsuliyyətin müəyyən oluna biləcəyi korporativ hüququn 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.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

### *a) Azərbaycan dilində*

1. Əsgərli Y.S. Əmək hüquq subyektiyinin yaranması // Qanun, Bakı, 2005, №7, s.25-28
2. Əsgərli Y.S. İşəgötürənin əmək hüquq subyektiyinin 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 subyektliliyi / 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 subyektliliyi / 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 subyektinin, onun əmək hüquq subyektliliyinin 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 subyekt kimi // Qanunçuluq, Bakı, 2005, № 8, s.43-47
  8. Əsgərli Y.S. Əmək kollektivi (işçilər kollektivi) kollektiv əmək (sosial tərəfdaşlıq) münasibətlərinin subyekt 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 Qanunu
  12. "Əmək miqrasiyası haqqında" AR-nın 28.10.1999-cu il tarixli Qanunu

*b) rus dilində*

1. Beqiçev B.K. Trudovæ pravosposobnostğ sovetskix qrajdan. M.: Örid. lit., 1972
2. Kurs Rossiyskoqo trudovoqo prava. V 3-x tomax. T.1. Ob-

- Һә җастǵ /Pod red. S.B.Xoxlova. SPb, 1996
3. Lebedev V.M. Trudovoe pravo: problemi obhey җasti. Tomsk, 1988
  4. Luşnikova M.V. Qosudarstvo: rabotodateli i rabotniki: istorië, teorië i praktika pravovoqo mexanizma soüialǵnoqo partnerstva (sravnitelǵno-pravovoe issledovanie). Əroslavǵ: Podati, 1997
  5. Mavrin S.P. Sovremennie problemi obhey җasti rossiyskoqo trudovoqo prava: Uҗebnoe posobie. SPb, 1993
  6. Fedin V.V. Öridiҗeskiy status rabotnika kak subceкта trudovoqo prava. M.: Prospekt, 2005
  7. Xrustalev B.F. Qosudarstvennoe predpriëtie - subcekt trudovoqo prava. M., 1976
  8. Krilov K.D. Profsoözi i voprosı trudovoqo zakonodatelǵstva //Qosudarstvo i pravo, 1996, № 4, s.33-38

## V FƏSİL

---

### **ƏMƏK SAHƏSİNDƏ HÜQUQ MÜNASİBƏTLƏRİ**

#### **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 tənziqlənməsi 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 tənziqlənir. Lakin muzzdlu əməkdən istifadə zamanı ictimai münasibətlər həmişə tənziqlənmənin 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.<sup>1</sup>

Əmək hüququnun predmetini öyrənərkən qeyd etmişdik ki, əmək hüququ əmək münasibətlərini və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənziqlə 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

---

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

hazırdığı və ixtisasının artırılması üzrә münasibәtlәр;

ç) işәgötürәnin və işçinin qarşılıqlı maddi мәсулийәти üzrә hüquq münasibәtlәri;

d) әмәк qanunvericiliyinә və әмәк mühafizәsi qaydalarına әмәl olunmasına nəzarәt üzrә hüquq münasibәtlәri;

e) әмәк mübahisәlәрinin һәlli üzrә hüquq münasibәtlәri.

Yuxarıda qeyd olunan bu münasibәtlәр mәhz әмәк tәbiәtinә malik olduqları üçün vahid bir sistemдә birlәşirlәр. Әмәк hüquq münasibәtlәр sisteminin mәркәzi elementini tәşkil edir və onunla sıx baғlı olan digәр hüquq münasibәtlәрinin xarakterini müәyyән edir.

Bәzi tәdris әдәbiyyatlarında әмәklә sıx baғlı olan, yaxud әмәк münasibәtlәrindән törәмә olan münasibәtlәр termini дә işlәdilir. Әмәк münasibәtlәri ilә sıx baғlı olan, yaxud әмәк münasibәtlәrindән törәмә olan münasibәtlәр dedikдә “mövcudluғu indi, gәlәcәkdә, keçmişдә onlar olmadıqда törәмә münasibәtlәrin varlıғının mәнasını itirә bilәcәyi, yaxud ümumiyyәtlә мүmkün olmayacaғı әмәк hüququ münasibәtlәrini başa düşmәk lazımdır.<sup>1</sup> Belә ki, әмәк hüquq münasibәtlәri mövcud olmadıqда һәмkarlar ittifaqları və işçilәrin mәнafeyini tәmsil edән digәр nümayәndәli orqanlar yaranmır, әмәк qanunvericiliyinә (o cümlәdән әmәyin mühafizәsi haqqında qanunvericiliyә) әmәl olunmasına nəzarәt һәyata keçirilmir, һabelә әмәк mübahisәlәрinin һәlli üzrә hüquq münasibәtlәrindән söhbәt gedә bilmәz. Bütün bunlar onu ifadә edir ki, әmәklә sıx baғlı olan, yaxud ondan törәмә olan hüquq münasibәtlәri müstәqil olaraq һeç bir әһәmiyyәt daşımır və әмәк münasibәtlәri mövcud olmadan mövcud ola bilmәz. Bir sıra hallarda әмәк hüquq münasibәtlәрinin özlәrinin mövcudluғu onların “mәcburi yoldaşları” olmadan мүmkün deyildir, digәр hallarda biz yalnız “fakultativ yoldaşlar” tapırıq. Çünki onlar һәmişә yaranmır və mövcud olmur. Belә ki, çox vaxtlar vәtән-

---

<sup>1</sup> Советское трудовое право: Учебник / Под. ред. Н.Г.Александрова. М. , 1972, с. 174



daşlar məşğulluq orqanlarının xidmətlərindən istifadə etmədən, onlara bilavasitə müraciət etmədən müstəqil surətdə işə götürənlə 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 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 göründüyü 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 işədüzəltmə 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник /Под. ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.137

## **5.2. Әмәк һүқуқ мүнәсібәтләринин аңлаышы**

Әмәк һүқуқу елмндә вә нәзәрийясндә әмәк һүқуқ мүнәсібәтләринә һәмшә хүсуси диққәт yetirilmiş vә bu gün дә yetirilir. Bu daha әhatәli şәkildә A.Q.Aleksandrovun<sup>1</sup>, M.P.Karpuşinin<sup>2</sup>, L.U. Ginzburqun<sup>3</sup>, A.R.Matsyukun<sup>4</sup>, V.N. Skobelkinin<sup>5</sup> vә başqalarının әsәrlәrindә tәdqiq olunmuşdur.

Әмәк һүқуқ мүнәсібәти әмәк мұқавиләси әсasında yaranan vә әмәк һүқуқу normaları ilә tәnzimlәнән әмәк мүнәсібәtidir. Onun bir tәрәfi (subyekti) – işçi tәşkilatın müәssisәdaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla әмәк мұқавиләси üzrә şәrtlәndirilmiş әмәк funksiyasını şәxsән yerinә yetirmәyi öhdәsinә götürür, digәр tәрәfi (subyekti) – işәgötürән isә işçiyә iş tәqdim etmәyә, sađlam vә tәhlükәsiz әмәк şәraitini tәmin etmәyә vә onun әmәyini öдәмәyә borcludur.

Әмәк һүқуқunun tәnzimlәyici tәsiri altında ictimai - әмәк мүнәсібәтләринин tәрәflәri arasında subyektiv һүқуқlar vә müvafiq vәzifәlәр yaranır. Bu һүқуқ vә vәzifәlәр işçilәrin әмәк fәaliyyәtinin әn mühüm cәhәtlәrini, o cümlәdән işәgötürәnin fәaliyyәtini әhatә edir.

Әмәк һүқуқ мүнәсібәти һүқуқи formada ifadә olunmuş еlә bir ictimai-әмәк мүнәсібәtidir ki, onun çәрçivәsindә bir şәxs (işçi) haqq müqabilindә digәр bir şәxsin (işәgötürәnin) xeyrinә vә onun rәhbәrliyi altında özünün әмәк qabilliyәtini reallaşdırır.<sup>6</sup>

Digәр һүқуқ мүнәсібәtlәrindән fәrqli olaraq әмәк һүқуқ мүнәсібәтләринин sәciyyәvi xүsusiyәtlәri ашаđıdakılardan ibarәtdir:

---

<sup>1</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948

<sup>2</sup> Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение М., 1958

<sup>3</sup> Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977

<sup>4</sup> Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984

<sup>5</sup> Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999

<sup>6</sup> Трудовое право России: Учебник/ Под. ред. С.П.Маврина и Е.Б.Хохлова. М.: Юристъ, 2002, с. 123.

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 subyekti 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.

4) Əmək hüquq münasibətinin predmetini işçinin haqq müqabilində əmək funksiyasını (müəyyən 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, sistematik, 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 “növlər”inin 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 bilirlər. 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. Ayrı-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 müs-

təsna 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 tapşırıqın faktiki olaraq başqa şəxs tərəfindən yerinə yetirilməsi onunla tapşırıqın 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 yarıdığı 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 yarıdılmaması 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 bağlılıqları əqdin etibarsız hesab olunmasına əsas verə bilər. Əmək münasibətlərinin tərəfləri ona görə bərabərhüquqlu deyildir ki, işçi əmək fəaliyyəti prosesində işəgötürənin tabeçiliyində olur. Əmək münasibətlərində işçinin işəgötürəndən asılılıq dərəcəsi elə böyükdür ki, qanunverici onların arasında qüvvədə olan qanunverciliklə müqayisədə işçinin hüquqlarını məhdudlaşdıran müqavilələrin bağlanmasını qadağan edir. Belə müqavilələr hüquqi nəticələr doğurmamalıdır. Deməli, işçinin işə-



götürəndən asılılıq dərəcəsi onların bağıdıqları, 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 dav-

ranışına 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 lazımı 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 şərafətinin 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, avandanlıqdan 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 lazımcı icra etməməsi halında müəyyən olunur. Bu hüquqlara, məsələn, işçinin başqa işə keçirilməkdən imtina etmək hüququ (istehsalat zərurəti, boşdayanma ilə əlaqədar müvəqqəti başqa işə keçirmələr istisna olmaqla), öz arzusu ilə işdən çıxmaq hüququ, tətbiq edilmiş intizam tənbehlərindən şikayət vermək hüququ, işəgötürənin vurduğu maddi ziyanın ödənilməsinə 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.

Әмәк вәзифәләринин һәсмәи вә характери бир чох амилләрдән асылыр вә ишчинин әмәк нөвүнә (пешәсинә, иxtисасына, вәзифәсинә) вә шәхсиyyətинә мөвәфиқ сурәтдә конкретләшдирилir. Ишчинин әмәк мөқавиләси үзрә ән үмуми вә мөһүм әмәк вәзифәләри AR ӘМ -in 10-су мәддәсиндә мөәййән олунмушдур. Әмәк мөқавиләси үзрә ишчинин әсас вәзифәләри ашағыдакылардыр:

a) әмәк мөқавиләси илә мөәййән едилмиш әмәк функциясыны вяданла yerинә yetirmәк;

b) әмәк intizamına вә мөәссисәдaxili intizam qaydalarına әмәл etmәк;

c) әмәyin tәhlükәsizliyi normalarına әмәл etmәк;

ç) ишәгөтүрәнә vurduğı maddi ziyana görә mәsuliyәt daşımaq;

d) dövlät sirrini, habelә ишәгөтүрәнin kommәrsiya sirrini мөәййән олунмуш qaydada вә шәrtlәrlә gizli saxlamaq;

e) иш yoldaşlarının әмәк hüquqlarını вә qanuni mәнafelәrini pozmamаq;

ә) fәrdi, kollektiv әмәк mübahisәләri үзrә mәhkәмә qәrarlarını (qәtnamәlәrini) yerинә yetirmәк;

f) әмәк qanunvericiliyinin tәlәblәrinә әмәл etmәк.

Ишчиләрин аыры-аыры kateqoriyalarынın вәзифәләринин daha konkret dairәsi Vahid Tarif-İxtisas Sorğı Kitabçası илә, habelә texniki qaydalar, вәзифә tәlimatları вә мөәййән олунмуш qaydada tәsdiqlәnmish digәr әsasnamәlәrlә мөәййән олунур.

Belәliklә, әмәк hüquq münasibәtinin tәrәfi kimi һәр bir ишçi subyektiv әмәк hüquqlarına вә вәзифәләrinә malikdir. Bu hüquq вә вәзифәләр ишчинин мүмкүн вә lazımı davranışının sәrhәdlәrini вә mәzmununu мөәййән edir. O, һәмин sәrhәdlәр daxilindә fәaliyyәt göstәrmәk, tәlәb etmәk, iddia etmәk, nemәtlәrdән istifadә etmәk вә әмәк hüquq münasibәtinin digәr subyektivinin – ишәгөтүрәнin qarşılıqlı mәнafelәrini вә tәlәbatlarını tәmin etmәk hüququna malikdir. Dövlät ишчинин өз hüquq вә вәзифәләrini һәyata keçirmәsi үçün real imkanlar yaradır.

Әмәк hüquq münasibәtlәrinin mәzmununa ишчиләрин sub-

yektiv əmək hüquq və vəzifələri ilə yanaşı, işəgötürənin sub-yektiv 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 tələblərini 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 təkəcə əmək müqaviləsi kifayət etmir, yəni əmək qanunvericiliyi onun yaranmasını bir neçə hüquqi aktla bağlayır. Məcəmü 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, işgötürənin təşəbbüsü ilə bir aydan artıq olmayan müddətə yol verilə bilər.

AR ƏM -in 60-cı maddəsinə əsasən işgötürən 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 spesifiklik 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 edirsə, 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 qisminə 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 qisminə 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 razılaşıdırma 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 bilirlər. Əmək üzrə təşkilati-idarəçilik münasibətlərində yalnız kollektiv subyektlər iştirakçı ola bilirlər.

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 razılaşıdırmaq 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 bilirlər.

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. İşədüzəltmə 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, işədüzəltmə 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 işədüzəltmə orqanı arasında;

2) işədüzəltmə orqanı ilə işçiyə olan işəgötürən (təşkilat) arasında;

3) vətəndaşla işədüzəltmə orqanı tərəfindən işə göndərilən işəgötürən (təşkilat) arasında;

Vətəndaşla işədüzəltmə 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 işədüzəltmə 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 qeydiyyat 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 işə 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 işə düzəltmə orqanlarına işçilərin azad edilməsi haqqında, habelə peşələr, ixtisaslar göstərilməklə iş qüvvəsinə olan tələbat haqqında infomasiyanın çatdırılmasından ibarətdir.

Dövlət məşğulluq xidmətinin sərəncamında olan işə düzəltmə 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 əillərin 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, əillərə, cəzaçəkmə yerindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verilir.

İşə düzəltmə 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.

İşə düzəltmə orqanı və işəgötürən arasında hüquq münasibətləri bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində yalnız tənzimləmənin tövsiyə- məcburetmetmə metodlarından deyil, həm də həvəsləndirmə metodlarından istifadə olunması üzərində qurulur. Belə ki, məsələn, yuxarıda göstərilmiş şəxslərin işə düzəl-

dilməsi 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 qabaqcadan 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 vətəndaşı 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 səhhətinə 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 im-

kanına malik olmasından asılıdır. Aydınır 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 işəüzəltməyə təminat verən müqavilə bağlamış konkret işəgötürənin yanında işəüzəltmə 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



də 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 istehsal 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 münasibətlə-

rin hər ikisi əmək kooperasiyası daxilində, yəni əmək kollektivi daxilində yaranır, hər ikisinin də subyektı 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 təkcə nəzəri təlim üzrə deyil, habelə müvafiq ixtisasa yiyələnmək üçün əmək sərf etmək, təcrübi vərdislərə malik olmaq halları da daxil edilir.

**İşçilərin ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri.** Bu hüquq münasibətləri əmək hüquq münasibətləri mövcud olduqda yarana 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 vərdislərinin 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 isə 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 mü-

nasibətlər 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 keçirlən 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 müqavilə-

läsi 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 ödənilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Həm işçi, həm də işəgötürən onların təqsiri üzündən vurulmuş ziyanı könüllü surətdə ödəyə bilərlər. Deməli, qarşılıqlı maddi məsuliyyət üzə 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 hüququuyğun 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 alın-

ması və onların aradan qaldırılması, habelə əmək münasibətlərində qanunçuluğa əməl edilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Göstərilən hüquq münasibətlərinin məzmununu işçilərin pozulmuş hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin 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.

Әмәк қанунверичилийинә әмәл едилмәсинә дөвләт нәзарәти үзрә мүнәсібәтләрин дәйишдирилмәсинин әсәси қисминдә ишчиләрин, һәмкарлар иттифақинин, ишәгөтүрәнләрин дөвләт нәзарәтини һәyata keçирән орқанларә мурәциәтинин мәзмунунун, һабелә һәмин орқанларин йохламалари һәyata keçирмәси планинин дәйишмәси чы-  
хыш едир.

Әмәк қанунверичилийинә әмәл едилмәсинә нәзарәт үзрә мүнә-  
сібәтләрин хитаминин әсәси қисминдә ишчиләрин, һәмкарлар иттифақи  
тәшкәлатинин дөвләт орқанина верилмиш тәләбләрден имтина етмәси,  
ишчиләрин, ишәгөтүрәнләрин, һәмкарлар иттифақи тәшкәлатинин мү-  
рәциәтләринә бәхилмәсинин нәтицәләри үзрә дөвләт нәзарәтини һә-  
yata keçирән орқанларинин қәраринин қануни қүввәyә минмәси  
чыхыш едир.

Ишчиләрин әмәк һүқуқларина риәyәт олунмәсинә һәмкарлар итти-  
фақи нәзарәти үзрә мүнәсібәтләрин яранмәсинин әсәси қисмин-  
дә һәмкарлар иттифақинин ишәгөтүрәнин сәләһийyәтли нүмәyәндә-  
ләринә һәмкарлар иттифақи тәшкәлатинин һүқуқларинин, һабелә ишчилә-  
рин әмәк һүқуқларинин позулмәсинин арәдан қәлдирилмәси һәқ-  
қинда мурәциәти чыхыш едир.

Ишчиләрин әмәк һүқуқларинин позунтларинин мөвцудлуғу  
һәққинда әризәсинин мөвцудлуғу ишәгөтүрәнин әмәк сәһәсин-  
дә һүқуқауyуғун даvранышына һәмкарлар иттифақи тәшкәлатинин нә-  
зарәти үзрә мүнәсібәтләрин яранмәси үчүн әсәси қисминдә чы-  
хыш едир. Һәмкарлар иттифақи тәшкәлати бәлә әризәни алдықдан сонра  
ишәгөтүрән она бәхмәғә вә барәсиндә қәбул едилмиш қәрар  
һәққинда һәмкарлар иттифақи тәшкәлатина мәлумат вермәyә бор-  
лудур. Ишәгөтүрәннин һәмкарлар иттифақи тәшкәлатинин тәқдимәтини  
тәмин етмәкдән имтина етмәси һәлинда һәмкарлар иттифақи тәшкә-  
лати дөвләт орқанларина, о сүмләдән әмәк қанунверичилийинә  
әмәл едилмәсинә нәзарәти һәyata keçирән дөвләт орқанина мү-  
рәциәт едә биләр ки , бу да әмәк һүқуқларина әмәл едилмәсинә  
дөвләт нәзарәти үзрә мүнәсібәтләрин яранмәсини ифәдә едә-  
цәкдир.

Әмәк қанунверичилийинә әмәл едилмәсинә һәмкарлар иттифақи

təşkilatının nəzarəti üzrə münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsası qismində həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə mü-raciətinin məzmununun dəyişməsi, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatının təqdimatının qismən təmin edilməsi haqqında sa-zışın 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 həm-karlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə verilmiş təqdimatdan im-tina etməsi, işəgötürən ilə həmkarlar ittifaqı təşkilatının təqdi-matının təmin edilməsi haqqında saziş imzalanması çıxış edir.

Əmək hüquqlarına əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasi-bətlərdə səlahiyyətli dövlət orqanları, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatları əmək qanunvericiliyinin pozulmasının aradan qal-dırılması üzrə özlərinin səlahiyyətlərini realizə edirlər. Ümumi qaydaya görə, əmək hüquqlarının pozulmasının aradan qaldı-rılması işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan işçilərin ba-rəsində mümkündür. Buna görə də əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlər əmək münasibət-lərini müşayiət edən münasibətlərə aiddir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində istənilən təşkilatdan əməyin mühafizəsi qaydalarına səmərəli nəzarət onun fəaliyyətinin ən zəruri elementidir. Əməyin mühafizəsi qaydalarına nəzarət et-mək üzrə hüquq münasibətlərinin subyekt qismində əmək qa-nunvericiliyinə dair normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən müvafiq icra ha-kimiyyəti 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 təhlü-kəsiz əmək şəraitinin yaradılmasından ibarətdir. Bu münasi-

bətlər 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 münasi-**



## **bətləri**

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 subyektı – 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 işbu raxma 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 tö-

rəyən 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), işəgötürənlər, həmkarlar ittifaqları, razılaşıdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajıdır. Bu qrup münasibətlərin yaranmasının əsası qismində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada kollektiv tələblərin irəli sürülməsi, işəgötürən 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 işəgötürənə təqdim olunur. Üçüncüsü, işəgötürən kollektiv tələblərə ona təqdim edildiyi vaxtdan beş iş günü müddətində baxmalı və öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına bildirməlidir. Dördüncüsü, işəgötürənin kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etməsi haqqında qərarının alınması və ya işəgötürənin 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 – razılaşıdırıcı komissiyadan, vasitəçidən, əmək arbitrajından isti-

fadə oluna bilər.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin dəyişdirilməsinin əsasları qismində işçilərin irəli sürülmüş tələblərdən qismən imtina edilməsi, işəgötürənin işçilərin və ya həmkarlar ittifaqlarının irəli sürdükləri 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 subyektli 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.

## **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
- İsmayılov İ.İ. Bazar iqtisadiyyatı ilə əlaqədar əmək münasibətləri. Bakı, 1995
  - 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
  - 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
  - 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*

- Aleksandrov N.Q. Trudovoe pravootnoşenie. M., 1948
- Beqiçev B.K. Trudovæ pravospodobnostğ sovetskix qrajdan. M., 1972
- Barinov O.V. Ponətie i funküii öridiçeskix faktov v trudovom prave // Pravovedenie, 1986, № 5
- Barabaş A.T. K voprosu o nekotorix svoystvax trudovoqo pravootnoşeniə // Qosudarstvo i pravo, 2000, № 12, s.77-78
- Bandarenko G.N. Ob otraslevoy prinadlejnosti pravootnoşeniy, svəzannıx s trudom // Jurnal rossiyskoqo prava, 2000, №11, s.31-37
- Bandarenko G.N. Trudovoy doqovor kak osnovanie vozniknoveniə pravootnoşeniə. SPb, 2004
- Qinüburq L.Ə. Soüialistiçeskoe trudovoe pravootnoşenie. M., 1977
- Qeyxman V.L. Osobie osnovaniə vozniknoveniə trudovıx pravootnoşeniy // Sovetskoe qosudarstvo i pravo, 1973, № 5
- Qeyxman V.L. Faktiçeskie sostavı kak osnovaniə vozniknoveniə trudovıx pravootnoşeniy. M.: Prospekt, 2006
- Karpuşin M.P. Soüialistiçeskoe trudovoe pravootnoşenie. M.,

1958

11. Kurilov V.Í. Liçnostğ. Trud. Pravo. M., 1989
12. Lebedev V.M. Trudovoe pravo: problemi obhey çasti. Tomsk, 1998
13. Maüök A.R. Trudovie pravootnoşenië razvitoqo soüialistiçeskoqo obhestva. Kiev, 1984
14. Molodüov M.V., Soyfer V.Q. Stabilğnostğ trudovix pravootnoşeniy. M., 1976
15. Perederin S.V. Proüedurno-proüessualğnyy mexanizm obespeçenië trudovix prav naemnix rabotnikov. Voronej, 2000
16. Popov V.Í. Soderjanie subcektivnoqo prava rabotnika // Sovetskoe qosudarstvo i pravo, 1981, №6, s.85-89
17. Rasulov M.B., Kasumov A.M. Osobennosti soderjanië kollektivno-trudovix pravootnoşeniy / İzvestië Bakinskoqo Universiteta. Serië soüialğno-politiçeskix nauk, 1994, № 1
18. Skobelkin V.N. Trudovie pravootnoşenië. M., 1999

## VI FƏSİL

---

### KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZIŞLƏR

#### 6.1. Kollektiv müqavilənin anlayışı və tərəfləri

Əməklə kapital arasında sosial sülhün yaradılması üçün ən kəsərli vasitələrdən biri olan kollektiv müqavilə ilk dəfə olaraq XVI əsrin sonlarında Böyük Britaniyanın toxuculuq, kömür və kimya sənayesi müəssisələrində bağlanmışdır. Əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilələr əsasında tənzimlənməsi isə bir neçə onilliklər ərzində formalaşmışdır və müasir dövrdə əməyin lokal qaydada tənzimlənməsində ən mühüm vasitəyə çevrilmişdir. Kollektiv müqavilə ilə əlaqədar münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinə, o cümlədən BƏT-in beynəlxalq hüquqi aktları əsasında tənzimlənməsinə XX əsrin ikinci yarısından başlanmışdır.

Keçmiş SSRİ ərazisində ilk kollektiv müqavilə 30 dekabr 1904-cü ildə isə Bakının neft sənayesinin fəhlələri ilə neft sənayeçiləri arasında bağlanmışdır. Həmin kollektiv müqavilə 28 bənddən ibarət olmaqla, özündə əmək haqqı və digər əvəzli təminatların ödənilməsinə, əməyin mühafizəsi və sağlamlığının qorunması tədbirlərini və istirahət vaxtının müəyyənləşdirilməsini, iş qəbul və işdən çıxarılma qaydalarını, sahibkarların fəhlələrin ləyaqətinə toxuna bilən əməllərdən çəkindirilməsi və s. məsələləri özündə əks etdirirdi. Azərbaycanda kollektiv müqavilə institutunun ilk tədqiqatçısı prof.İ.İ.İsmayılov göstərir ki, ayrı-ayrı müəssisələrdə kollektiv müqavilə tipində sazişlər 1903-cü ildə bağlanmışdır və onların vasitəsi ilə bəzən fəhlələrlə işəgötürənlər arasında münasibətlər tənzimlənirdi.<sup>1</sup> Azərbaycanın əmək qanunvericiliyi tarixində Bakının neft sənayesi fəhlələri ilə neft sənayeçiləri arasında 2 oktyabr 1917-ci ildə bağlanmış müqavilə də mühüm yer tutur və həmin müqavilə hüquq ədəbiyyatında irəliyə doğru atılmış ad-

---

<sup>1</sup> Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку: Азернешр, 1967, с.24

dım kimi qiymətləndirilir.<sup>1</sup> Lakin, mühüm sosial əhəmiyyət kəsb edən hər iki müqavilə hüquqi qüvvəyə malik olmamış və müvafiq məhkəmə müdafiəsi ilə təmin edilməmişdilər.

Kollektiv müqavilə üzrə zəngin tarixə malik olan Azərbaycanda sovet hüquq qaydasının bərqərar olması ilə Rusiya imperiyasının fabrik, zavod qanunvericiliyi öz hüquqi və praktiki əhəmiyyətini itirdi. Sovet hakimiyyəti şəraitində kollektiv müqavilələrin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində ilk normativ akt RSFSR hökumətinin 2 iyun 1918-ci il tarixli "Əmək haqqı dərəcələrini və əməyin şərtlərini müəyyən edən kollektiv müqavilələrin (tariflərin) təsdiq edilməsi qaydası barədə Əsasnamə haqqında" Dekret oldu. Həmin normativ akt kollektiv müqavilələrin strukturunu müəyyən etməklə yanaşı, onun məzmununu təşkil etməli olan əsas məsələləri - işçilərin işə qəbul edilməsi və işdən çıxarılması qaydası, görülən işin ağırlığı və mürəkkəbliyi nəzərə alınmaqla əmək haqqının və iş vaxtının normalaşdırılması, dərəcələrin məbləği və əməyin digər şərtləri kimi məsələləri nəzərdə tuturdu.

Sovet hakimiyyətinin ilk illərində hələ əmək qanunvericiliyinin və müstəqil hüquq sahəsi kimi əmək hüququnun formalaşma prosesi getdiyi dövrdə kollektiv müqavilələr əmək münasibətlərinin əsas forması olaraq qalırdı. 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekretə əsasən kollektiv müqavilələr məcburi qaydada Xalq Əmək Komissarlığı tərəfindən təsdiq edilməli olmasına baxmayaraq, tərəflər qarşılıqlı razılıq əsasında müstəqil olaraq əməyin şərtlərinin çox geniş sahələrini həll etmək hüququna malik idilər. 1918-ci ildə qəbul edilmiş ilk sovet ƏQM-də kollektiv müqavilə adlı bölmə olmamışdır. Lakin, "Kollektiv müqavilələrin təsdiq edilməsi qaydası haqqında" 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekret "Əlavə" kimi RSFSR-in ilk ƏQM-nə daxil edilmişdir.

Yeni iqtisadi siyasətə keçid və əmək münasibətlərinin tənзимində yeni metodların tətbiqi ilə əlaqədar hökumət "Kollektiv

---

<sup>1</sup> Бяфяров З.И. Базар иштисадийятына кечид джоврцндя Азярбайжан Республикасында коллектив мцгавиля. Бақы: Ганун, 2003, с.30



müqavilələr haqqında” 23 avqust 1922-ci il tarixli yeni qərar qəbul etdi. Eyni adlı dekret isə hələ 15 may 1922-ci ildə Zaqafqaziya Respublikalarının İttifaq Şurası tərəfindən qəbul edilmişdir. Həmin dövrün kollektiv müqavilələri sosialist müəssisələrinin müdiriyyəti və ya xüsusi müəssisələrin sahibkarları ilə həmkarlar ittifaqı arasında əməyin mühüm şərtləri, hər şeydən əvvəl isə əmək haqqı ilə bağlı məsələləri nəzərdə tutan sazişləri ifadə edirdi. Buna görə də kollektiv müqavilələrə aşağıdakılar mütləq əlavə edilməli idi: tarif cədvəli, dərəcələr, daxili əmək nizam qaydaları və s. Kollektiv müqavilələrin qüvvəsi müəssisə, idarə və təşkilatların bütün fəhlə və qulluqçularına şamil edilirdi. Kollektiv müqavilələr XƏK-nın müvafiq yerli orqanlarında məcburi qaydada qeydiyyatda alınmalı idi.

Azərbaycanda kollektiv müqavilə təcrübəsinin inkişafında mühüm rolu 30 oktyabr 1922-ci ildə qəbul edilən RSFSR-in ikinci ƏQM-i oynamışdır. SSRİ-yə daxil olan respublikaların çoxu, o cümlədən Azərbaycan SSR-də RSFSR ƏQM-i heç bir dəyişiklik edilmədən tətbiq edilirdi. Həmin Məcəllənin 4-cü fəslə kollektiv müqavilələrə həsr olunmuşdur və orada kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin mühüm elementləri, o cümlədən bu münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi prinsipləri təsbit olunmuşdur.

Kollektiv müqavilələr əsasən xüsusi mülkiyyətdə olan müəssisələrdə bağlanırdı. İqtisadiyyatın dövlət bölməsində kollektiv müqavilələrin, əsasən də Baş kollektiv müqavilələrin mərkəzləşdirilmiş qaydada bağlanması təcrübəsi formalaşmağa başladı. Bu isə əsaslı surətdə onların məzmununu məhdudlaşdırırdı və müqavilələr özləri isə deklarativ, formal xarakter daşımağa başladı. Bütün bunlar onunla nəticələndi ki, artıq 30-cu illərin əvvəllərində Azərbaycan SSR-nin, eləcə də SSRİ-nin bütün müəssisələrində kollektiv müqavilələrin bağlanması kəskin surətdə azaldı, 1934-cü ildən 1946-cı ilədək isə ölkədə ümumiyyətlə kollektiv müqavilələr bağlanmadı. Həmin dövrdə kollektiv müqavilə kollektiv əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi kimi mühüm funksiyasını itirdi və kollektiv

müqavilələrə istehsal məsələlərinin həlli ilə, o cümlədən istehsal planlarının, müxtəlif növ sosialist öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı olan şərtlər daxil edilməyə başladı. Kollektiv müqavilə kollektiv əmək münasibətlərinin tənziminin xüsusi universal hüquqi forması, eyni zamanda həmin ictimai münasibətlərin bazar münasibətləri şəraitində tənzimlənməsinin hüquqi vasitəsidir. Lakin Azərbaycan SSR-də, həm də bütün SSRİ ərazisində kollektiv müqavilə təcrübəsi yalnız Böyük Vətən müharibəsi qurtarıqdan sonra bərpa olundu. Kollektiv müqavilələrin bağlanması üzrə təcrübə və qanunvericilik SSRİ Nazirlər Sovetinin 4 fevral 1947-ci il tarixli qərarı ilə yalnız sənaye, nəqliyyat və tikinti müəssisələrində bərpa olundu.

SSRİ-də 60-cı illərin əvvəllərində qəbul edilən iqtisadi islahatlar kollektiv müqavilə institutunun bərpa edilməsi ilə nəticələndi. Belə ki, SSRİ Nazirlər Soveti və ÜHİMŞ-nın qəbul etdikləri "Müəssisələrdə kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında" 6 mart 1966-cı il tarixli qərarı kollektiv müqavilə tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə həll edilə bilən məsələləri, ilk növbədə isə əmək haqqı, əməyin mühafizəsi, o cümlədən fəhlə və qulluqçuların məişət məsələlərinin dairəsini genişləndirdi.

1970-ci ildə isə SSRİ Ali Soveti tərəfindən təsdiq edilmiş SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyinin Əsaslarına uyğun olaraq 10 dekabr 1971-ci il tarixli Azərbaycan SSR-nin ƏQM-i qəbul edildi və bu Məcəllə 1 iyul 1972-ci ildə qüvvəyə mindi. Lakin onların ideologiyası ümumi idi, buna görə də Məcəllə əmək qanunvericiliyi haqqında Əsasların əsas müddəalarını - sosialist cəmiyyətində əmək münasibətlərinin, o cümlədən kollektiv əmək münasibətlərinin hüquq tənzimlənməsinin prinsiplərini təsbit etmişdir.

Azərbaycan SSR-nin 1971-ci il tarixli ƏQM-də kollektiv müqavilələrə həsr olunmuş 9 maddədən ibarət olan ikinci fəsil təsbit edilmişdir.

Azərbaycanın dövlət müstəqilliyinin bərpa olunmasından

sonra kollektiv əmək münasibətlərinin bilavasitə tənzimlənməsi sahəsində qəbul edilmiş qanunlar içərisində “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” 24 may 1996-cı il tarixli Qanun mühüm yer tutur. Həmin Qanunla kollektiv müqavilənin bağlanması yeni qaydası müəyyən edildi və bu qanun 1 iyul 1999-cu ildə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcələsinin qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar olaraq qüvvədən düşmüşdür.

“Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının 24 may 1996-cı il tarixli Qanununun əhəmiyyətini isə aşağıdakı kimi qiymətləndirmək olar:

- Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnun tarixində ilk dəfə olaraq istehsal səviyyəsindən daha yüksək səviyyədə kollektiv danışıqların aparılmasının və sosial əməkdaşlıq münasibətlərinin tənzimlənməsinin yeni qaydasını müəyyən etdi;
- kollektiv müqavilə və sazişlərin işlənilib hazırlanması, bağlanması və qüvvəsinin yeni hüquqi əsaslarını və prinsiplərini müəyyən etdi;
- əmək şərtlərinin, əmək və işçilərin rifahı ilə bağlı olan sosial-iqtisadi məsələlərin kollektiv-müqavilə və sosial əməkdaşlıq-müqavilə tənzimlənməsini genişləndirdi;
- kollektiv müqaviləyə və sosial əməkdaşlıq sazişinə legal anlayış verilmiş, belə sazişlərin növləri və məzmunu müəyyən edilmiş, onların sosial təminatları göstərilmişdir;
- əmək qanunvericiliyinin, sosial əməkdaşlıq sazişlərinin, kollektiv və əmək müqavilələrinin uyğunluğunu müəyyən etmişdir;
- kollektiv müqavilənin necə və harada bağlanmasının yeni qaydasını təsbit etdi, onun fəaliyyət sferasını genişləndirdi və əmək kollektivinə kollektiv müqaviləni bağlamaq və ya bağlamamaq qərarını müstəqil qəbul etmək hüququ verdi;
- kollektiv danışıqlar gedişində meydana çıxan bilən mü-

kün fikir ayrılıqlarının həll edilməsi qaydasını müəyyən etdi;

- kollektiv danışıqlarda iştirak etməkdən imtina etməyə görə və kollektiv müqavilə və sazişləri icra etməməyə görə məsuliyyəti müəyyən etdi.

Beləliklə, bu Qanun ilk dəfə olaraq əmək hüququnun predmetinə kollektiv danışıqları və sosial əməkdaşlıq münasibətlərini daxil etmiş və həmin məsələləri kompleks şəkildə tənzimləmişdir. Hal-hazırda isə kollektiv müqavilə və saziş institutu kompleks şəkildə Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il Əmək Məcəlləsinin 22-41-ci maddələri ilə tənzimlənir.

AR ƏM-in 3-cü maddəsində kollektiv müqaviləyə leqal anlayış verilmişdir. Həmin maddəyə görə kollektiv müqavilə işəgötürən, əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir. AR ƏM-də kollektiv müqaviləyə verilmiş həmin anlayış onun məzmununu və tərəflərini dəqiq şəkildə müəyyənləşdirdiyi üçün daha düzgündür. Lakin hüquq ədəbiyyatında kollektiv müqaviləyə müxtəlif cür anlayış verilir. Belə ki, kollektiv müqavilə işəgötürənlə təşkilatın, filialın və ya nümayəndəliyin işçiləri arasında bağlanan və sosial əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt<sup>1</sup>, yaxud sosial əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt kimi göstərilir <sup>2</sup>. Eyni zamanda hüquq ədəbiyyatında kollektiv müqaviləyə daha geniş və əhatəli anlayışlar da verilmişdir: kollektiv müqavilə işəgötürənlə muzzdlu işçilər kollektivi və ya onların nümayəndəli orqanları arasında sosial əmək münasibətlərinin və əmək sahəsində yaranan digər münasibətlərin nizama salınması məqsədi ilə müəyyən müddətə və yazılı formada bağlanan ikitərəfli, lokal, normativ-məcburi aktdır<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристъ, 1999, с.137

<sup>2</sup> Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2003, с.96

<sup>3</sup> Бяфяров З.И. Базар иштисадиййатына кечид двюрцндя Азярбайҗан Республикасында коллектив мцгавиля. Бақы: Ганун, 2003, с.100-102

Kollektiv müqavilə və sazişlərin hazırlanması və bağlanmasının AR ƏM-də ilk dəfə olaraq təsbit olunmuş əsas prinsiplərini nəzərdən keçirək:

**a) Tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi.** Həmin prinsipə görə tərəflərdən biri kollektiv danışıqların aparılması və sazişlərin bağlanması təklifi ilə çıxış edə bilər. Bu halda tərəflərin nümayəndələri həm danışıqların gedişi prosesində, həm də kollektiv müqavilə və saziş üzrə qərarın qəbul edilməsi mərhələsində bərabərhüquqlu vəziyyətə malik olurlar. Bu cür qərarlar məhz tərəflərin nümayəndələrinin razılığı əsasında qəbul edilir və tərəflərdən hər biri bərabər səsə malik olur.

**b) Kollektiv müqavilə və sazişlərin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsində və müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülüüyü prinsipi.** Həmin prinsipə görə kollektiv müqavilə və sazişlərin məzmununu tərəflər özləri müəyyən etməlidirlər. Bu halda tərəflərdən hər biri və ya onların nümayəndələri kollektiv müqavilənin məzmununa hər hansı bir şərtin daxil edilməsi barədə məsələ qaldıra bilərlər və həmin məsələləri tərəflər birgə müzakirə etməlidirlər. AR ƏM hakimiyyət orqanları tərəfindən işçilərin və ya nümayəndələrin hüquqlarını pozan və ya məhdudlaşdıran hər hansı bir müdaxiləni qadağan edir. Hər bir tərəf heç bir təsir olmadan könüllü olaraq kollektiv müqavilə və ya saziş üzrə hər hansı öhdəliyi üzərinə götürə bilər.

**c) Obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi prinsipi.** Bu prinsip götürülən öhdəliklərin təminatının reallığını nəzərdə tutur və kollektiv müqavilə və sazişlərin effektiv fəaliyyəti üçün böyük rol oynayır.

**ç) Öhdəliklərin icrasına təminat prinsipi.** Məsələn, işəgötürən və ya sosial əməkdaşlıq sazişi üzrə hökumət tərəfindən müvafiq şəraiti nəzərə almadan üzərinə götürdüyü öhdəlikləri yerinə yetirməməsi sosial gərginliyin yaranmasına səbəb ola bilər ki, bu da kollektiv müqavilə və sazişlərin məqsədlərinə ziddir. Çünki onlar istehsalatda sosial sülhə nail

олунmasına yönəlmişdir. Buna görə də müqavilə və ya saziş üzrə nəzərdə tutulan öhdəliklərin icrası real şəkildə təmin olunmalıdır;

**d) Qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi prinsipi.** Bu prinsipə görə kollektiv müqavilə və sazişlərin bütün iştirakçıları tərəfindən qanununvericiliyin işçilərin vəziyyətini əmək qanunvericiliyinə nisbətən pisləşdirən müqavilə və sazişlərin şərtlərinin etbarsız olması barədə müddəasına əməl olunmalıdır. Buna görə də kollektiv müqavilə və sazişlərin şərtləri ancaq qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş sosial təminatları yaxşılaşdırı bilər.

**e) Öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməsinə görə məsuliyyət prinsipi.** Bu prinsipə əməl edilməsi həm də kollektiv müqavilə və sazişlərin yerinə yetirilməsinin mühafizəedici təminatı kimi çıxış edir.

Göstərilən bütün bu demokratik prinsiplərə kollektiv danışıqların, sosial əməkdaşlıq sazişlərinin və kollektiv müqavilənin bütün iştirakçıları tərəfindən əməl edilməlidir.

Kollektiv müqavilə hüquqi təbiətinə görə özündə müqavilə və normativ akt xüsusiyyətlərini uzlaşdırır. Bəzi alimlər kollektiv müqavilələri normativ saziş hesab edirlər.<sup>1</sup> Ancaq normativ saziş hüquq normasının özünü əks etdirən müqavilə qaydasında qəbul edilən hüquqi aktın xüsusi bir növüdür. Kollektiv müqavilə aktı əmək şəraitinin yaxşılaşdırması vasitəsi kimi çıxış edir. Hüquqi təbiətinə görə kollektiv müqaviləni təkcə müqavilə hesab etmək düzgün deyildir. Normativ akt kimi o, hüquq normasıdır, yəni müəyyən şəxslərə ünvanlanır və dəfələrlə tətbiq edilmək üçün nəzərdə tutulur. Bu onu başqa müqavilələrdən fərqləndirir. Kollektiv müqaviləni normativ akt kimi qəbul etmək hüquq doktrinası üçün ənənəvidir və bu aspektdən onun aşağıdakı xüsusiyyətləri vardır:

1. onu qəbul etmək hüququ HİK-nə, əmək kollektivinə və işəgötürənə məxsusdur;

---

<sup>1</sup> Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики. //Хозяйство и право, 1992, № 2, с.77

2. o, kollektiv danışıqlr aparıldıqdan sonra qəbul edilir;
3. o, müddətli xarakter daşıyan aktdır;
4. normativ hüquqi aktlar sferasında və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində xüsusi yer tutur.

AR ƏM-nin 29-cu maddəsinə görə, kollektiv müqavilənin tərəfləri kimi işəgötürən və müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı çıxış edir. Eyni zamanda həmin maddəyə görə, müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda kollektiv müqavilə işəgötürənlə əmək kollektivi arasında bağlanılır, yəni əmək kollektivi ikinci tətəf kimi çıxış edir. BƏT-in 1951-ci il 9 nömrəli Tövsiyəsi ilə kollektiv müqavilənin tərəfləri dəqiq müəyyən edilmişdir: bir tərəf sahibkarlar (onların qrupları) və digər tərəf işçi təşkilatlarının bir və ya bir neçə nümayəndəsi, belə təşkilat olmadıqda isə işçilərin özlərinin nümayəndələri çıxış edir.<sup>1</sup> Kollektiv müqavilənin tərəfi olan işəgötürən kimi qanunvericilik təşkilatın, yaxud müəssisənin rəhbərini və yaxud onun vəkil etdiyi qanuni nümayəndəsini tanıyır. Bu münasibət təşkilatın, yaxud müəssisənin əsasnaməsi və yaxud nizamnaməsi ilə müəyyən edilir.

Əgər danışıqlarda təşkilat və yaxud müəssisə rəhbəri özü yox, onun vəkil etdiyi nümayəndəsi iştirak edirsə, ona verilən etibarnamədə ona verilən səlahiyyətlər sadalanmalıdır. Kollektiv müqavilə bir neçə təşkilata və birliyə aid edilirsə, bu halda birliyə daxil olan qurumların birgə nümayəndəliyi yaradılır və bu nümayəndəliyə danışıqlar aparmağa səlahiyyətli olması barədə vəsiqə verilir. Bütün hallarda müəssisələrdə bu barədə qanunvericiliklə nəzərdə tutulan şərtlərə əməl edilməlidir.

Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi kimi əmək kollektivi çıxış edir. Qanunun bu göstərişi həmkarlar ittifaqları barədə qanunvericiliyə və BƏT-in konvensiyalarına əsaslanır. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsində göstərilir ki, həmkarlar ittifaqları müstəqil surətdə fəaliyyət proqramlarını hazırlayır, rəhbər orqanlarını seçir və Kons-

---

<sup>1</sup> МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919-1966. МБТ, Женева, 1983, с.1942

titusiya hüquqları əsasında fəaliyyət göstərilər. Həmin Qanunun 11-ci maddəsində qeyd edilir ki, həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin əmək hüquqlarını müdafiə edir, dövlət məşğulluq siyasətinin hazırlanmasında iştirak edirlər.

Kollektiv müqavilənin tərəfi kimi ona verilən səlahiyyətdən həmkarlar ittifaqı təşkilatı “Həmkarlar ittifaqları haqqında” AR Qanununun 15-ci və AR ƏM-in 25-ci maddələrinə əsasən istifadə edir. AR ƏM-in 25-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

BƏT-nin «Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında» 98 №-li Konvensiyasında (1949) göstərilir ki, əməkçilər əmək sahəsində birləşmək hüququna malikdirlər və bu hüquqların sıxışdırılmasına yönəldilən hər hansı hərəkətə yol verilməməlidir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının və əmək kollektivlərinin kollektiv müqavilənin tərəfi kimi hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına qanunvericilik yol vermir. Onlar bərabər tərəfdaş kimi kollektiv müqavilənin şərtlərinin hazırlanmasında iştirak edir və tələblərini irəli sürürlər.

Əmək kollektivinin və həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəalliq səviyyəsindən asılı olaraq, kollektiv müqavilənin əlverişli şərtlərinin hazırlanması, onların müqaviləyə daxil edilməsi və gələcəkdə onların yerinə yetirilməsi əmək, məişət və sosial inkişafın əhəmiyyətli nəticələrinin əldə edilməsinə səbəb olur.

Müasir dövrdə kollektiv müqavilənin əhəmiyyəti getdikcə artır. Kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan lokal normalar əmək qanunvericiliyində olan boşluqları doldura, işçilərin əmək hüquqlarının təminatlarını artırır, əməyin mühafizəsini və sosial - məişət şəraitini yaxşılaşdırır bilər. Kollektiv müqavilə həmçinin əmək intizamına hörmət edilməsinin təmin edilməsi vasitəsi kimi çıxış edir.



## **6.2. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının qaydaları**

Kollektiv müqavilənin hazırlanması ilk növbədə kollektiv danışıqlar aparılması hüququ ilə bağlıdır. Bu hüquq AR ƏM-nin 25-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Həmin maddəyə görə kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqları təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər. Kollektiv danışıqların aparılması hüququ əmək qanunvericiliyinə görə kollektiv hüquqların bir növüdür. Sosial tərəfdaşlar arasında kollektiv danışıqların aparılması bir-birinə zidd olan əmək maraqlarının konsensusuna nail olmaq məqsədi daşıyır.<sup>1</sup> Bu hüquq İkinci dünya müharibəsindən sonra Qərb ölkələrində işçilərin istehsalın idarə edilməsində iştirak etmək hüququ kimi təsbit olunmuşdur. BƏT-in «Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında» 98 №-li Konvensiyasında (1949) kollektiv danışıqların aparılması hüququ təsbit edilmişdir. Lakin bu akt dövlət qulluqçularına şamil edilmirdi. Dövlət qulluqçularının əmək münasibətləri, o cümlədən kollektiv danışıqların aparılması və məşğulluqla bağlı məsələləri BƏT-in “Dövlət xidmətində əmək münasibətləri” adlı 151 №-li Konvensiyası (1978) ilə tənzimlənir.<sup>2</sup> Kollektiv danışıqlar aparılması hüququ BƏT-in ayrıca bir Konvensiyasında - “Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında” 154 №-li Konvensiyasında (1981) və həmin konvensiyanı tamamlayan eyni adlı 163№-li Tövsiyədə təsbit edilmişdir.

BƏT-in “Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqın-

---

<sup>1</sup> Комментарий к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. М., 1993, с. 17

<sup>2</sup> Резюме международных трудовых норм. Международное бюро труда. Женева, 1988, с.9

da” 154 №-li Konvensiyası<sup>3</sup> (1981) könüllü və azad danışıqların aparılmasına kömək etmək məqsədi daşıyır. Konvensiya iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrinə aid edilir və bu aktda kollektiv danışıqlara kömək etmək məqsədilə milli şəraitə uyğun gələn tədbirlərin görülməsi nəzərdə tutulur. Konvensiyada sahibkarların və işçilərin bilikləri ilə ilkin məsləhətləşmələri nəzərdə tutulur və göstərilir ki, kollektiv danışıqlara kömək etmək məqsədilə görülən tədbirlər kollektiv danışıqlar azadlığını məhdudlaşdırmamalıdır. Bu konvensiyanın müddəalarının tətbiqi milli praktikaya uyğun gələn istənilən üsulla təmin olunur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı kollektiv danışıqların aparılmasının vacibliyinə və onun aparılmasına xüsusi diqqət verir. BƏT-in “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında” 98 nömrəli Konvensiyasında (1949) qeyd edilir ki, danışıqların təyin edilməsinə və aparılmasına lazımi hazırlıq görülməli, sahibkarların və işçi tərəfin nümayəndəsinin ayrılmasına, onların səlahiyyətli olmalarına diqqət artırılmalı və kollektiv danışıqların könüllülük prinsipinə əsaslanaraq aparılmasına səy göstərilməlidir.

AR ƏM-si kollektiv danışıqların aparılması qaydasını ətraflı şəkildə müəyyən etmişdir. Təşəbbüskar tərəf danışıqların başlanması haqqında digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar edir. Xəbərdar olunan tərəf on gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamağa borcludur. Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) yoxdursa, onda əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır. Respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin hazırlanması məqsədi ilə kollektiv danışıqların aparılmasından boyun qaçır-

---

<sup>3</sup> Бу конвенсия АР Милли Мяълисинин 3 ийул 1993-ъц ил тарихли гялары иля ратификасийа олунмушдур

mağa yol verilmir. Bu hal qanunun tələblərinin kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilir və ona görə AR İXM-də məsuliyyət nəzərdə tutulur. Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklərin layihəsinin hazırlanması məqsədi ilə danışıqlar aparmaq üçün tərəflər, müvafiq səlahiyyətlər verilmiş bərabərsaylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradırlar. Komissiyanın tərkibi, danışıqların gündəliyi, keçirilmə yeri və müddəti tərəflərin birgə qərarı ilə müəyyən edilir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlar aparılması üçün bərabər sayda seçilmiş nümayəndələrdən ibarət komissiyanın yaradılması sadalanan prosesin əsas mərhələsi kimi qiymətləndirilməlidir. BƏT-in 154 nömrəli Konvensiyasında (1981) göstərilir ki, kollektiv danışıqlara köməklik edilməsi üçün milli şəraitə uyğun tədbirlər görülməli, danışıqlarda sahibkarların və əməkçilərin nümayəndələrin iştirakı təmin edilməlidir. Danışıqlarda əmək və məşqulluq şəraitləri, sahibkarlar və əməkçilər arasında münasibətlərin tənzimlənməsi və digər əhəmiyyətli məsələlər tərəflərin iştirakı ilə müzakirə edilməlidir.

Kollektiv danışıqların aparılması üçün nümayəndələrdən ibarət yeganə səlahiyyəti olan orqan yaradılmalıdır ki, təcrübədə bu, komissiya adlandırılır. Komissiyanın tərkibi hər iki tərəfin bərabər saylı nümayəndələrindən yaradılır. Bundan sonra komissiyanın fəaliyyət rejimi ümumi razılıq əsasında müəyyən edilir, komissiyanın iş yeri, yığıncaqların keçirilmə vaxtı və sair prosesual məsələlər razılaşdırılır.

Kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin və məsələlərin seçilməsi azad müzakirə və rəy sorğusu şəraitində aparılır. BƏT-in 154 №-li Konvensiyasına görə kollektiv müqaviləyə və sazişə elə şərtlər daxil edilməlidir ki, onlar sahibkarlarla işləyənlər arasındakı bütün münasibətləri əhatə edə bilsin. Kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin dəqiqləşdirilməsi üçün müəssisənin sahibindən (işgötürəndən) lazımi məlumatlar tələb edilə bilər. Qanuna görə həmin məlumatlar beş gün müddətində

komissiyaya təqdim edilməlidir.

Tərəflər kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa aid məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində sərbəstdirlər. Komissiyanın tələbi ilə tərəflər, kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar. Danışıqlar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikdə, fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən başlanması müddəti göstərilir. İşçilər adından danışıqlar aparılması hüquq və səlahiyyət almış həmkarlar ittifaqı, yaxud digər nüfuzlu orqan tərəfindən həyata keçirilir.

Müəssisənin daxilində bir neçə həmkarlar təşkilatı, yaxud başqa səlahiyyətli orqan fəaliyyət göstərdiyi təqdirdə danışıqlar aparılması, kollektiv müqavilənin vahid layihəsinin hazırlanması və bağlanması birləşdirilmiş mümayəndələrdən ibarət komissiya tərəfindən icra edilir. Qanunla verilmiş bu səlahiyyətlərdən və danışıqlardan tərəflərin imtina etmələrinə yol verilmir.

Kollektiv müqavilənin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış danışıqlara başlanılması haqda tərəflərdən biri digərini yazılı surətdə xəbərdar etməlidir. Müqavilənin layihəsinin hazırlanması üçün tərəflərin razılığı ilə bərabərhüquqlu nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır. Müqavilənin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsi və onların müzakirəsində danışıqlarda iştirak edən tərəflərə tam sərbəstlik verilir.

Layihənin hazırlanması üçün lazım olan məlumatları əmək kollektivi tərəfindən səlahiyyət verilmiş həmkarlar ittifaqı təşkilatı, yaxud başqa orqan maneəsiz olaraq icra hakimiyyətindən və ya başqa təşkilatdan tələb edib almaq hüququna malikdir. Danışıqlar zamanı tərəflərdən asılı olmayan səbəblərdən razılıq əldə edilmədiyi təqdirdə bu barədə protokol tərtib edilir və

yeni danışıqlara nə vaxt başlanılması müəyyən edilir.

Yaranmış fikir ayrılıqlarının aradan qaldırılması üçün tərəflər razılaşma üsulundan və ya vasitəçilərdən istifadə edirlər. Razılaşma əldə etmək üçün tərkibi bərabər saydan ibarət olan nümayəndələrdən razılaşdırıcı komissiya yaradılır. Bu komissiyanın işində iştirak etməkdən tərəflərin boyun qaçırmasına yol verilmir.

Razılaşdırıcı komissiyada yekdil fikir yaranmadığı təqdirdə mübahisələrin həlli üçün tərəflər bəyəndikləri vasitəciyə müraciət edə bilirlər. Razılaşma prosesi getdiyi müddət ərzində tətıl və lokautlara yol verilmir. Vasitəçi tərəflərin razılığı ilə seçilir və onlar tərəfindən müəyyən edilmiş üsulla hərəkət edir. Vasitəçinin mübahisələrin nizama salınması üçün hazırladığı təkliflərini rədd etmədikləri təqdirdə bu təkliflər onlar üçün məqbul hesab edilir.

Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) üçün qanunvericilikdə müəyyən təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə onlar orta aylıq əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir. Danışıqların aparılması, ekspert, mütəxəssislərin dəvət olunması və digər xərclər işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilir. Danışıqların aparıldığı dövrdə danışıqlarda iştirak etmək məqsədilə dəvət olunan və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərlə bağlanan birdəfəlik müqaviləyə əsasən əmək haqqı müqavilə tərəfinin vəsaiti hesabına ödənilir.

Danışıqların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq, onları dəvət etmiş tərəflə bağladıkları müqavilə əsasında ödənilir. Kollektiv danışıqların iştirakçılarının danışıqlar dövründə intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

AR ƏM-in 25-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada irəli sürülmüş təşəbbüsə əsasən kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarı həmkarlar ittifaqları təşkilatı qəbul edir. Kollektiv müqavilənin layihəsinin hazırlanması, bağlanması qaydaları və müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir və rəsmiləşdirilir. Bu məqsədlə tərəflər bərabər saylı nümayəndələrdən ibarət müvafiq komissiya (işçi qrupu) yarada bilərlər. Komissiya (işçi qrupu) kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verir. Daxil olmuş təkliflər araşdırıldıqdan sonra yenidən işlənmiş layihə təsdiq olunmaq üçün həmkarlar ittifaqları təşkilatının (əmək kollektivinin) ümumi yığıncağının (konfransının) müzakirəsinə verilir. Müzakirə ayrı-ayrılıqda aparılır. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı, o olmadıqda əmək kollektivi layihəni müzakirə edərkən, işçilərin əksəriyyətinin iştirakını təmin etməlidir. Müzakirələr ya ümumi iclasda və yaxud konfransda aparılmalı və işçilərin sərbəst fikir söyləmələrinə və təkliflər vermələrinə şərait yaradılmalıdır.

Azad müzakirələrdən sonra hər iki tərəfin hazırladığı təkliflər komissiyaya təqdim edilməlidir. Təklif və iradlar komissiya üzvlərinin iştirakı ilə müzakirə edilməli, komissiyanın əksər üzvlərinin razılığı olduğu təqdirdə layihədə düzəlişlər və əlavələr edilməlidir.

Təklif və iradlar araşdırılıb həll edildikdən sonra kollektiv müqavilənin tamamlanmış layihəsi təsdiq olunmaq üçün əmək kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) iclasının müzakirəsinə çıxarılmalıdır. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının konfransı (əmək kollektivinin ümumi iclası) layihənin müzakirəsinə səlahiyyətli olmalı, təşkilatın nizamnaməsinin tələb etdiyi şərtlərə cavab verməlidir. Qanuna görə layihənin müzakirəsində işçilərin nümayəndələrinin 50 faizindən çoxu iştirak etdiyi halda ümumi yığıncaq (konfrans) səlahiyyətli sayılır. İşəgötürən kollektiv müqavilənin layihəsinin işçilərə və ümumiyyətlə əmək kollektivinə çatdırılmasına səy göstərməli və bütün imkanlardan (daxili rabitə, texniki və digər vasitələrdən)

istifadə etməli, yaddan çıxarmamalıdır ki, müqavilənin şərtləri eyni qaydada həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvlərinə və üzv olmayanlara da aid edilir, güzəştli şərtlər fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən mütləq müqaviləyə daxil edilir. Bu qeyd edilənlər müzakirələrin məhsuldar keçməsinə öz müsbət təsirini göstərəcəkdir.

Müzakirələr nəticəsində kollektiv müqavilənin layihəsi tam və yaxud qismən bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri komissiyanın iclaslarında onu 15 gün ərzində müzakirə edib müvafiq qərar qəbul etməlidirlər. Tərəflər irad və təkliflərlə tam razılaşdıqları təqdirdə layihəni yenidən işləyib təkrar müzakirəyə verməlidirlər. Təkrar müzakirə yuxarıda qeyd edildiyi qaydada həmkarlar ittifaqı və əmək kollektivi üzvlərinin səlahiyyətli nümayəndələrinin iştirakı ilə aparılır. Tərəflər irad və təkliflər üzrə razılığa gəlmədikdə, bu barədə protokol tərtib edib məsələnin gələcək həlli qaydasını müəyyən edirlər.

Kollektiv müqavilənin komissiya üzvlərinin razılığı ilə qəbul edilmiş layihəsi müzakirə iştirakçılarının əksəriyyətinin iştirak etdiyi iclasın (konfransın) müzakirəsinə çıxarılır, səs çoxluğu (50+1) ilə qəbul edilir. Bu qaydada səs çoxluğu əldə edilmədikdə və yeni təklif və iradlar səsləndikdə müzakirə dayandırılır və AR ƏM-in 265-268-ci maddələrində nəzərdə tutulan qaydalar tətbiq edilir.

Kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir. Tərəflər, kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra onu üç gün ərzində imzalamalıdırlar. İmzalanmış kollektiv müqavilə və ona əlavələr yeddi təqvim günü ərzində məlumat üçün işəgötürənlər tərəfindən Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə təqdim edilir.

Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir və bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə yenisi





vəlki əmək qanunvericiliyində kollektiv müqavilələrin məzmunu kollektiv müqaviləyə daxil ediləcək müddəalara münasibətdə mərkəzləşdirilmiş göstərişlər müəyyən edilsə də, Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsinə görə kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflərin özləri müəyyən edir. Lakin AR ƏM-də və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddəaların kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Müqaviləyə daxil edilməsi vacib bilinən şərtlər, öhdəliklər, danışıqların aparılması üçün ayrılan komissiyanın iclasının müzakirəsinə çıxarılır. Tərəflər bu zaman həmin şərtləri, öhdəlikləri, müzakirə apardıqları zaman müqavilənin məzmununa daxil edilməsini təklif edə bilərlər. Bunlarla yanaşı müəssisənin iqtisadi imkanlarından asılı olaraq, o cümlədən Əmək Məcəlləsində və digər qanunlarda nəzərdə tutulmuş normalarla müqayisədə əmək və sosial iqtisadi məsələlərdə daha güzəştli şərtlər kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil edilə bilər.

Eyni zamanda, qanunvericilik aktlarında mütləq nəzərə alınması vacib bilinən normalar kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil edilməlidir. Müəssisənin özünəməxsus xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması da vacibdir. Məsələn, ekoloji şəraitin təmin edilməsi, digər sağlam iş şəraitinin yaradılması, iş yerlərinin lazımı qaydada saxlanması və sair öhdəliklər layihəyə daxil edilə bilər. Bundan başqa işçilərin lazımı məlumatlardan xəbərdar olmaları üçün lazımı tədirlər də müqavilənin layihəsinə daxil edilə bilər. Müqavilənin layihəsi hazırlanarkən yadda saxlanılmalıdır ki, kollektiv müqavilə normativ aktdır, onun şərtlərinin icrası hər iki tərəf üçün məcburidir. Əks təqdirdə şərtləri pozanları qanunda nəzərdə tutulan məsuliyyət gözləyir. Bir qayda olaraq, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan öhdəliklər əmək qanunvericiliyində müəyyən edilən standartlardan yüksək olur.

Kollektiv müqaviləyə, bir qayda olaraq, aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir:

a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;

b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;

c) qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;

ç) məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;

d) iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;

e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatlar və güzəştlərin müəyyən edilməsi;

ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;

f) qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;

g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;

ğ) əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;

h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;

x) işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;

ı) işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;

i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;

j) həmkarlar ittifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzlük haqqının tutulması, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;

k) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlər.

n) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq ayrı-ayrı işçilərə qara ləkə salma, aşkar düşmənçilik hərəkətləri və təhqiramiz hərəkətlər barəsində izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə hərəkətlərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi;

o) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq seksual təhrik məsələlərinə dair izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə təhriklərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi.

Qanunvericilik tərəflərin özlərinə hüquq verir ki, onlar kollektiv müqavilənin məzmununu və strukturunu (yəni onun hansı bölmələrdən ibarət olmasını) müəyyən etsinlər. Belə ki, kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən AR ƏM-də nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər. Belə güzəştli şərtlər əmək hüququnun lokal normalarıdır və kollektiv müqavilənin normativ şərtlərinə aid edilir. Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri xarakterinə görə aşağıdakı üç növə bölünür:

1. **Normativ şərtlər.** Normativ şərtlər əlavə güzəştləri, imtiyazları və ya əməyin ödənilməsi növləri və məbləği, əlavə məzuniyyətlər və sairəni nəzərdə tutur. Bu şərtlər hər dəfə müqaviləyə görə buna hüququ olan şəxslərə tətbiq olunur və kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu bütün müddət ərzində

bu normalar da qüvvədə olur. Əməyin müqavilə tənzimlənməsinin genişlənməsi ilə əlaqədar olaraq kollektiv müqavilənin normativ şərtlərinin dairəsi də artır.

**2. Öhdəlik xarakterli şərtlər.** Bu şərtlər icra vaxtı, icraçı subyektləri və icraya görə məsuliyyət daşıyan şəxslər göstərilməklə tərəflərin konkret öhdəliklərini nəzərdə tutur. Bu şərtlə onlar icra olunana qədər qüvvədə olur. Məsələn, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulur ki, işəgötürən üç ay ərzində üç sexdə əlavə ventilyasiya aparmalıdır. Bu bir ay ərzində həyata keçirilir və buna görə də artıq bu norma qüvvədə olmur. Kollektiv müqavilənin məcburi şərtləri əsasən əməyin mühafizəsinin və işçilərə məişət xidmətinin yaxşılaşdırılmasına yönəlir.

**3. Təşkilati şərtlər.** Bunlar kollektiv müqavilənin qüvvədə olma müddətini, onun icra edilməsinə görə nəzarəti, ona dəyişikliklər və əlavələr edilməsi qaydasını, o cümlədən kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan müddəalardır.

Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri işçilərin vəziyyətini qanunvericiliklə müqayisədə yalnız yaxşılaşdıra bilər. Əgər işçilərin şəraitini pisləşdirən normalar kollektiv müqavilədə nəzərdə tutularsa, bu şərtlər etibarsız hesab edilir.

Kollektiv müqavilənin strukturu AR ƏM-də göstərilməmişdir. Tərəflər onun strukturunu istədikləri kimi müəyyənləşdirə bilərlər. Lakin kollektiv müqavilənin nümunəvi forması Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İtifaqı Konfederasiyasının İcraiyyə Komitəsinin 6 dekabr 1993-cü il tarixli 18 b.1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Həmin nümunəvi forma və respublikamızın müəssisə, idarə və təşkilatlarında bağlanan kollektiv müqavilələrin nümunələri baxımından kollektiv müqavilənin strukturunun aşağıdakı bölmələrdən ibarət olmasını göstərə bilərik:

1. ümumi müddəalar. Burada müqavilənin predmeti və təşkilati xarakterli şərtlərini özündə əks etdirən məlumatlar daxil edilir.

2. tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri, müəssisənin iqtisadi inki-

şafı;

3. əməyin ödənilməsi;
4. işçilərin məşğulluğu, peşə hazırlığı, ixtisaslarının artırılması və yenidən hazırlığı;
5. əməyin mühafizəsi;
6. sosial inkişaf;
7. iş və istirahət vaxtı;
8. işçilərin sağlamlaşdırılması;
9. kompensasiyalar, güzəştlər;
10. həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyəti üçün şəraitin yaradılması;
11. kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət;
12. kollektiv müqaviləyə dair əlavələrin siyahısı.

Həmin əlavələrə misal kimi mənfəət planının yerinə yetirilməsini təmin edən mühüm göstəricilər illik işin yekunlarına görə mükafat haqqında əsasnamə, istehlak fondunun xərclənməsinin smetası və s. göstərmək olar.

#### **6.4.Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət və onun pozulmasına görə məsuliyyət**

Kollektiv müqavilədə yüksək keyfiyyətli əməyin həvəsləndirilməsi üçün maddi və mənəvi tədbirlər və kollektiv müqaviləni pozanlara qarşı təsir tədbirləri nəzərdə tutulur. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə məsuliyyət məsələsindən danışarkən ilk növbədə kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə görə nəzarət məsələsinə diqqət yetirmək lazımdır.

AR ƏM-nin 34-cü maddəsinə əsasən kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti ancaq aşağıdakılar həyata keçirə bilər:

- 1) tərəflər, yəni işəgötürən və həmkarlar ittifaqı təşkilatı, yaxud əmək kollektivi;
- 2) əmək sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayıb həyata keçirən Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin

Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və onun yerli orqanları olan rayon (şəhər) əhalinin sosial müdafiəsi mərkəzləri. Bu zaman nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.

AR ƏM-nin 34-cü maddəsinin tələbinə görə, işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı və ya işçilərin səlahiyyətli orqanları fəallarının iştirakı ilə il ərzində iki dəfədən az olmayaraq kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsini yoxlayırlar. Yarımilliyin və ilin nəticələrinə görə həmkarlar təşkilatının və yaxud işçilərin səlahiyyətli orqanlarının iclasında yoxlamanın nəticələri barədə hesabat verirlər.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı və səlahiyyətli orqan kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsində təqsirkar olan, süründürməçiliyə, bürokratlığa yol verən şəxslərin cəzalandırılması və ya vəzifələrindən götürülmələri haqda məsələ qaldıra bilərlər.

İşəgötürəni təmsil edən şəxs kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında, onun yerinə yetirilməsində təqsirli hesab edildikdə, qanunla müəyyən olunmuş qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb edilə bilər. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya səlahiyyətli digər nüfuzlu orqanın tələbi ilə, mülkiyyətçi, təsərrüfatı idarə edən digər orqanın vəzifəli şəxsləri qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada, kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında və ya onun yerinə yetirilməməsində təqsirli olduqda onlara qarşı tədbir görülür.

Kollektiv müqavilələrin bağlanması, onun şərtlərinin yerinə yetirilməsi və bu tədbirlərin həyata keçirilməsinə nəzarət respublikada ənənəvi olaraq bütün dövrlərdə həyata keçirilir.

Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə əsasən hüquqi məsuliyyətin iki növü yaranır:

1) intizam məsuliyyəti. Bu zaman intizam tənbeh tədbirləri işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 186-cı maddəsinə uyğun olaraq kollektiv müqavilədə öz əksini tapan öhdəliklərin yerinə yetirilməsində cavabdeh olan konkret şəxslər barəsində tətbiq edilir.

2) inzibati məsuliyyət. Məsuliyyətin bu növü Azərbaycan Respublikasının 11 iyul 2000-ci ildə qəbul edilmiş və 1 sentyabr 2000-ci ildə qüvvəyə minmiş İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, həmin Məcəllənin 57-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsinə görə şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən əlli beş mislinədək miqdarda, 58-ci maddəsinə əsasən isə kollektiv müqavilədən irəli gələn öndəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən altmış mislinədək miqdarda, kollektiv danışıqların aparılması və ya kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə də şərti maliyyə vahidinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarda cərimə edilir. AR İXM-nin 59-cu maddəsi kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatların verilməməsinə görə şərti maliyyə vahidinin məbləğinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarında cərimə nəzərdə tutur.

### **6.5.Kollektiv sazişlərin anlayışı, tərəfləri və növləri**

Kollektiv saziş müəssisədən kənarında bağlanan və daha geniş ərazini əhatə edən sosial əməkdaşlıq aktıdır. O, sosial tərəfdaşlar arasında bağlanmış və əmək şəraiti, məşğulluq, müəyyən peşələr, sahələr, ərazi üzrə işçilər üçün sosial təminatları özündə əks etdirən hüquqi aktdır. Göstərmək lazımlır ki, hüquq elmində “sosial tərəfdaşlıq” termininin dəqiq anlayışı yoxdur. Bu termin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda da işlədilmirdi. 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində də bu terminə rast gəlinmir. Lakin, Əmək Məcəlləsinin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər” adlı III bölməsini təşkil edən normaların mahiyyətindən çıxış etsək, belə bir

nəticəyə gəlmək olar ki, bütүн bu hüquq institutu işəgötürənlərlə mızdлу işçilər arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin yaradılmasına yönəlmişdir.

Beynəlxalq hüquqi nizamsalmaya isə bu termin çoxdan məlumdur. “Sosial əməkdaşlıq” termini XIX əsrin sonunda Qərbdə yaranıb. II Dünya müharibəsindən sonra Qərbin bir çox dövlətlərində işçilərə istehsalın birgə idarə edilməsində iştirak etmək hüququ verildi (AFR-in “İstehsalat şuraları haqqında” 1949-cu il tarixli Qanunu). Bu qurumları sosial əməkdaşlıq orqanları adlandırmağa başladılar.

BƏT-in “Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında” 87 nömrəli Konvensiyası sosial əməkdaşların hüquqi cəhətdən bərabər olduğunu təsbit edir.<sup>1</sup> Həmin Konvensiya işçilərin və sahibkarların azad şəkildə öz nümayəndələrini seçmək hüququ və onların fəaliyyət proqramlarını müəyyən etməsi təsbit olunub. Bu proqramlar işçilər və sahibkarların bir-birinə zidd olan maraqlarını müəyyən etdiyi üçün, onlar sosial barışığa sosial əməkdaşların sazişi əsasında nail ola bilərlər. Sosial əməkdaşlığın əsl mahiyyəti isə bundan ibarətdir. Sosial əməkdaşlığın əsas vəzifəsi – işçi və işəgötürənin maraqlarının nəzərə alınması yolu ilə onlar arasında sosial sülhün əldə olunmasını təmin etməkdir.

Kollektiv saziş hüquqi norma mahiyyətini daşıyır. Ona görə ki, qanunvericilik kollektiv sazişin bağlanmasını təsbit etməklə yanaşı, onun şərtlərinin pozulmasına görə hüquqi məsuliyyət də nəzərdə tutur.

Kollektiv saziş normativ xarakterli akt olub onun iştirakçıları üçün, habelə onun hazırlanması və təsbit edilməsində bilavasitə iştirak etməyən digər şəxslər üçün də öhdəlik yaradır.

Kollektiv sazişlə kollektiv müqavilə arasında oxşar və fərqli cəhətlərini göstərmək daha məqsədamüvafiq olardı. Kollektiv müqavilə və sazişin aşağıdakı oxşar əlamətləri vardır:

- hər ikisi müqavilədir;
- müəyyən fərqləri nəzərə almasaq müqavilənin və sazi-

---

<sup>1</sup> Бейнялхалг Ямяк Тяшкылаты. Конвенсийалар вя твовсийялар. Бакы, 1996, с.223



- şin iştirakçılarının tərkibində uyğunluq mövcuddur;
- hər ikisi, əsasən, eyni məqsədlərə xidmət edir (əmək hüquq və vəzifələrinin reallaşdırılması, əmək hüquqlarının müdafiəsi, əməyin reallaşdırılması üçün arzu edilən şəraitin yaradılması burada başlıca məqsədlərdir);
  - əmək hüquq və vəzifələrinin konkretləşdirilməsi və dəqiqləşdirilməsi (əmək qanunvericiliyində təsbit olunmuş hüquq və vəzifələr bu aktlarla konkretləşdirilir);
  - hər ikisinin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsi eyni prinsiplərə əsaslanır;
  - hər ikisinin hazırlanması, bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsinin qanunvericiliklə tənzimlənən ən səmərəli vasitəsi kollektiv danışıqlardır;
  - hər ikisinin pozulmasına görə məsuliyyətin əsasları, həddi və növü eynidir və s.  
Kollektiv müqavilə və saziş arasında aşağıdakı prinsiplər fərqlər vardır;
  - əgər kollektiv müqavilə sosial əməkdaşlıq münasibətlərini müəssisə çərçivəsində tənzimləyirsə, sazişin bu münasibətləri daha yüksək səviyyədə tənzimləyir (müəssisədən kənar). Buna əsasən kollektiv saziş mərkəzləşdirilmiş hüquqi akt kimi göstərilə bilər. Ona görə ki, bu akt ərazinin bütün sahələrinə aid edilir. Lakin kollektiv saziş əmək qanunvericiliyinə münasibətdə tabeli vəziyyətdə durur. Müəyyən edilir ki, kollektiv sazişin şərtləri qanunvericiliyə uyğun olmalı və onun şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini ağırlaşdırırsa, etibarsız hesab edilir;
  - əgər kollektiv müqavilənin tərəfləri işəgötürən və həmkarlar ittifaqı (bəzən əmək kollektivi), saziş tərəfləri qismində isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqları təşkilatları və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları çıxış edirlər;
  - kollektiv müqavilə ikitərəfli əqddirsə, saziş isə həm ikitərəfli

rəfli, həm də üçtərəflidir. Bu zaman tərəflər qismində müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqı və işəgötürənin nümayəndəli orqanı çıxış edirlər (AR ƏM-in 36-cı maddəsi).

AR ƏM-in 3-cü maddəsinə görə kollektiv saziş dedikdə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşma nəzərdə tutulur. Kollektiv sazişin əhəmiyyəti aşağıdakılarda təzahür olunur:

a) bu akt inflyasiya, qiymət artımı hallarında əmək haqqı və kompensasiya ödəmələrinin artırılmasına yönəlib;

b) bu akt əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik, əməyin digər şərtlərinin və sosial məişət xidmətinin, sosial təminatın yaxşılaşdırılmasına istiqamətlənib;

c) bu akt məşğulluğun təmin edilməsinə yönəlib;

ç) bu akt işçi və işəgötürən arasında sosial sülhə istiqamətlənib.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən, sosial iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərini, onun inkişaf istiqamətlərini, əmək şəraiti, əmək haqqı, sahələr üzrə işləyənlərin sosial təminat problemlərini müəyyən etmək məqsədilə üç əsas növ üzrə sazişlər bağlanıla bilər.

Sazişlərdən ən əsası **Baş sazişdir**. Bu saziş sosial iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması məqsədinə xidmət edir. Həmin saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Respublika səviyyəsində Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti) və Azərbaycan Həmkarlar İttifaqlarının Konfederasiyasına daxil olan və digər həmkarlar bilikləri və ya işçilərin mənafeyini təmsil edən başqa birliklərlə işəgötürənlərin birliyi arasında bağlanıla bilər. Belə sazişin bağlanılmasında əsas məqsəd Respublikanın sosial-iqtisadi problemlərinin həll edil-

məsinə təkən vermək, əldə olan potensialın məqsədyönlü istifadə olunmasını, istehsal vasitələri və istehsal qüvvələrindən səmərəli istifadə olunması məqsədinə xidmət etməkdir.

Sazişlərin ikinci növü **Sahə (yaxud tarif) sazişidir**. Bu saziş müvafiq istehsal sahəsi üzrə sosial iqtisadi inkişafın istiqamətlərini, peşə qrupları, əmək şəraiti, əmək haqqı və sahənin işçiləri üçün sosial təminatları müəyyən etmək mahiyyəti daşıyır.

Bu saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – sahə işəgötürənlər və yaxud işəgötürənlər birliyi, müvafiq həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında bağlanıla bilər. Sahə tarif sazişi istehsal sahələri üzrə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin şərtləri haqqında, adları yuxarıda sadalanan danışıqlar aparən tərəflər arasında bağlanılan və hüquqi qüvvəyə malik olan və qarşılıqlı öhdəlikləri əks etdirən yazılı sənəddir.

**Üçüncü növ saziş Ərazi (rayon) kollektiv sazişi** adlandırılır. Ona görə ki, o, ərazi xüsusiyyətlərilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyən edir. Bu saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqının ərazi birlikləri arasında bağlanılan, hüquqi qüvvəyə malik olan və tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini əks etdirən yazılı sənəddir.

## **6.6. Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması qaydaları**

Baş, sahə (tarif) və ərazi (rayon) kollektiv sazişləri üçtərəfli müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlana bilər.

Müxtəlif səviyyələrdə bağlanılan kollektiv sazişlərin işlənilib hazırlanması, kollektiv danışıqlar aparmaq məqsədilə tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında yaratdıqları və müvafiq səlahiyyətlər verdikləri komissiya tərəfindən icra edilir və sənədləşdirilir. AR ƏM-in 37-ci maddəsinə əsasən, kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması, danışıqların başlama və qurtarma müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılıqları əsasında həyata keçirilir.

Danışıqlarda iştirak edən tərəflər sazişin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində tam sərbəstlikdən istifadə edirlər. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, işəgötürənlər və onların birlikləri kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatı həmkarlar təşkilatına və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqana təqdim etməyə borcludurlar. Danışıqlar zamanı tərəflər onlardan asılı olmayan səbəblər üzündən razılığa gələ bilmədikdə protokol tərtib edirlər. Protokolda səbəbləri aradan qaldırmaq haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yəni-dən başlanılması müddəti göstərməlidir.

Sahə səviyyəsində bir neçə həmkarlar təşkilatı, onların birlikləri və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan mövcud olarsa, işçiləri təmsil edən birləşmiş komissiyanın üzvləri onlar arasında əldə edilmiş razılığa əsasən müəyyən edilir. Kollektiv sazişin layihəsi komissiya tərəfindən işlənilib hazırlanır və tərəflərin səlahiyyətli nümayəndələri tərəfindən imzalanır.

Qanunda müəyyən edildiyi kimi, kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədi ilə tərəflərin bərabər saylı

səlahiyyətli nümayəndələri hansı qaydada, hansı müddətlərdə və harada danışıqlar aparmalarını razılaşıdırma yolu ilə müəyyən edirlər.

Əvvəlki kollektiv sazişin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış tərəflərdən hər birinin yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədi ilə danışıqlara başlanması üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etmək hüququ vardır. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara başlamalıdır (AR ƏM-in 37-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Danışıqların qeyri-qənaətbəxş getdiyi və başlanma müddəti pozulduğu hallarda müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər görmək hüququ vardır (AR ƏM-in 37-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Yeni danışıqlar qüvvədə olan kollektiv sazişin müddəti başa çatanadək qurtarmayıbsa, həmin sazişin qüvvəsi tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzadıla bilər (AR ƏM-in 37-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Sazişə gələcəkdə əlavə və dəyişikliklərin hansı qaydada edilməsini də həmçinin səlahiyyətli nümayəndələr razılaşıdırma yolu ilə müəyyən edirlər.

Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona edilmiş əlavə, yaxud dəyişikliklər yeddi gün müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat üçün göndərilir.

Kollektiv saziş tərəflər onu imzaladığı andan və ya sazişdə göstərilən gündən etibarən qüvvəyə minir. Kollektiv sazişin fəaliyyət müddətini tərəflər özləri müəyyənləşdirməlidirlər. AR ƏM-in 39-cu maddəsinə əsasən kollektiv saziş bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

## **6.7.Kollektiv sazişlərin məzmunu**

Kollektiv sazişin məzmununu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilən öhdəliklər təşkil edir. Həmin öhdəliklər AR

ƏM-in 38-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Belə ki, həmin maddədə göstərilən aşağıdakı öhdəliklər tərəflərin razılığı ilə kollektiv sazişin məzmununa daxil edələ bilər:

a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;

b) orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;

c) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərtilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;

d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi;

e) daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;

ə) məşğulluğa kömək göstərilməsi;

f) təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf etdirilməsi;

g) müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;

ğ) tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;

h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;

x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;

ı) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;

i) əlillərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;

j) əmək intizamının təmin edilməsi.

Sazişə qüvvədə olan qanunvericiliyə zidd olmayan əmək və sosial iqtisadi məsələlər üzrə digər müddəalar da daxil

edilə bilər.

Kollektiv sazişin şərtləri hazırlanarkən yuxarıda sadalananlardan əlavə, istehsalın həcmi, məhsuldarlığın səviyyəsi, keyfiyyəti, çeşidləri barədə şərtlər də müəyyən edilə bilər.

Bazar iqtisadiyyatının tətbiqi ilə əlaqədar olaraq, buraxılacaq məhsulun artan rəqabətə davamlılıq problemləri daha da kəskinləşir. Bununla əlaqədar sazişin şərtləri sırasına yüksək keyfiyyətli və yeni məhsulların istehsalı barədə şərtlər daxil edilə bilər. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, iş vaxtından səmərəli istifadə edilməsi, bu məqsədlə iş yerlərinin attestasiyadan keçirilməsi həmçinin sazişlərin şərtləri sırasına daxil edilə bilər.

İşləyənlərin əmək haqqının artırılması, iş normalarının dəqiqləşdirilməsi, istirahətini təmin etmək məqsədilə sazişlərdə şərikli istirahət evlərinin inşası, mənzil, məktəb və uşaq tərbiyə müəssisələrinin inşası nəzərdə tutula bilər.

İşçilərin peşə hazırlığı problemi hazırkı şəraitdə xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Buna görə də sazişin mətninə sahələrarası ixtisasartırma tədris mərkəzlərinin yaradılması şərtləri də daxil edilə bilər.

Əməyin mühafizəsi sahəsində yeni qoruyucu tədbirlərin həyata keçirilməsi, zərərli iş sahələrində işçilərin sağlamlığının qorunması üçün tədbirlər müəyyən olunması sazişlərin mətninə tərəflərin razılığı ilə daxil edilə bilər. Tərəflərin maliyyə imkanları nəzərə alınmaqla sosial sığorta məsələlərinin həlli, işləyənlərin sağlamlığı və xəstələndikdə müalicə edilmə tədbirləri, müəssisələrin xalis mənfəəti qənaəti hesabına yeni müalicəxanaların, xəstəxanaların yaradılması, mövcud səhiyyə ocaqlarının müasir şəraitə uyğunlaşdırılması tərəflərin əldə etdikləri razılığa əsaslanaraq sazişin şərtləri sırasına daxil edilə bilər. Ərazi sazişlərində bu şərtlərin onların mətninə daxil edilməsi daha məqsədemüvafiqdir.

## **6.8. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət**

Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət qaydalarını tərəflər özləri müəyyənləşdirməlidir. Kollektiv sazişin fəaliyyət müddətindəki icrası onun iştirakçılarna, onun adından sazişi işləyib hazırlamağa və bağlamağa səlahiyyət verilmiş işçilərə, icra hakimiyyəti orqanlarına həvalə edilir. Əmək qanunvericiliyinə əsasən, ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən müəssisələrin işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

Kollektiv sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında müraciət qəbul olunduğu təqdirdə orada nəzərdə tutulmuş normalar həm işəgötürənlər, eləcə də sahənin və sazişin fəaliyyətinin təsir dairəsinə daxil olan sahələrin müəssisələri üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollektiv sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında müraciətin qəbul edilməsi məsələsini aşkarlıq şəraitində həyata keçirməlidir.

Qanunvericilik kollektiv müqavilədən fərqli olaraq sazişin bağlanması və fəaliyyətinin icra qaydalarında müəyyən istisnalar nəzərdə tutur.

Kollektiv sazişə əlavə və dəyişikliklərin edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər bu qayda sazişdə müəyyən olunmayıbsa, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilə bilər. Bunun üçün maraqlı tərəf danışıqların yenidən başlanması haqqında yazılı surətdə müvafiq təkliflər verir.

AR ƏM-in 40-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan qaydanın mühüm əhəmiyyəti vardır. Kollektiv saziş qüvvədə olduğu müddətlərdə yeni müəssisələr yarana bilər, yaxud əvvəllər sazişə qoşulmayan hazırda sazişin onlara da aid edilməsini arzulaya bilər. Göstərilənlər imkan müəssisələrin bu imkanları həyata keçirilmələrinə şərait yaradır.



Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət bütün səviyələrdə bilavasitə tərəflərin özləri və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri, habelə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. Nəzarəti həyata keçirərkən tərəflər bunun üçün onlarda olan bütün zəruri məlumatları təqdim etməyə borcludurlar.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsini asanlaşdırmaq üçün ikitərəfli komissiya təşkil edilməsini tövsiyə etmişdir. Komissiya sazişin şərtlərinin pozulması hallarını aşkar etdikdə, bu barədə onu imzalamış tərəflərə yazılı surətdə məlumat verir.

Tərəflər iki həftə müddətindən gec olmayaraq, komissiyanın verdiyi məlumat barəsində qarşılıqlı məsləhətləşmələr keçirir, bu barədə qərar qəbul edir və onu kollektiv sazişə əlavə edirlər. Kollektiv sazişə nəzarət funksiyasını həmçinin əmək kollektivləri və müəssisələrin rəhbərləri həyata keçirirlər. Meydana çıxan məsələlərin həlli üçün ikitərəfli komissiyaya və ya kollektiv sazişi imzalamış şəxslərə müraciət edilmə imkanı həmçinin tövsiyələrdə nəzərdə tutulur.

Kollektiv sazişin bağlanması, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi məqsədilə danışıqlardan imtina edən, müəyyən olunmuş müddəti, habelə sazişin şərtlərini pozan və yerinə yetirilməməsində təqsiri olan vəzifəli şəxslər, yuxarıda qeyd edildiyi kimi, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məsuliyyətləri daşıyırlar.

“AR Nazirlər Kabineti, AHİK və Azərbaycan Respublikası sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Sazişin bağlanması haqqında” AR Nazirlər Kabinetinin 2006-cı il 1 iyul tarixli 164 №-li qərarı qəbul edildi. Sazişdə sosial məsələlərlə bərabər, istehsalın səmərəliliyinin artırılması şərtləri də nəzərdə tutulmuşdur. Bununla əlaqədar sahə (tarif) və ərazi (rayon) kollektiv sazişlərinin də bağlanması vacib sayılmışdır.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

### *a) azərbaycan dilində*

1. Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003
2. "AR Nazirlər Kabineti, AHİK və Azərbaycan Respublikası sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Sazişin bağlanması haqqında" AR Nazirlər Kabinetinin 2006-cı il 1 iyul tarixli 164 №-li qərarı.

### *b) rus dilində*

1. Arxipov B.A. Kollektivniy doqovor na predpriyati. M., 1975
2. Buqrov L.Ö. Ponətie i klassifikaüie kollektivnix soqlaşeniy v rossiyskom trudovom prave // Qosudarstvo i pravo, 2002, № 4, s.36-41
3. Diteşeva A.P. Kollektivniy doqovor i soqlaşeniə. Kollektivnie trudovie spori. M., 1998
4. Vlasov V.İ. Soqlaşeniə i kollektivnie doqovori // Qosudarstvo i pravo, 1995, №8
5. İsmaylov İ.İ. Kollektivniy doqovor v Azerbaydjane. Bakı: Azərneşr, 1967
6. Kommentariy k zakonodatelğstvu o kollektivnix doqovorax i soqlaşeniəx. M., 1993
7. Nurtdinova A.F. Kollektivno-doqovornoe regulirovanie trudovix otnoşeniy v sovremennoy Rossii. M., 1998
8. Nurtdinova A.F., Okunğkov L.A., Frenkelğ G.B. Kommentariy k zakonodatelğstvu o soüialğnom partnerstve. M., 1996
9. Lebedev V.M. Trudovoe pravo: problemi obhey çasti. Tomsk, 1988
10. Luşnikova M.V. Qosudarstvo: rabotodateli i rabotniki: istoriə, teoriə i praktika pravovoqo mexanizma soüialğnoqo partnerstva (sravnitelğno-pravovoe issledovanie). Əroslavğ: Podati, 1997
11. Üitulğskiy V.F. Rossiyskiy kollektivniy doqovor v usloviəx perexoda k rinku. Tverğ: izd-vo Tverskoqo Un-ta, 1993
12. Şebanova A.İ. Soqlaşeniə i kollektivnie doqovori v usloviəx formirovanie rinoçnix otnoşeniy // Qosudarstvo i pravo,

1993, № 5, с.69-79

## VII FƏSİL

---

### **MƏŞĞULLUĞUN VƏ İŞƏDÜZƏLTMƏNİN HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ**

#### **7.1. Məşğulluğun anlayışı, formaları və bu sahədə dövlət siyasəti**

Məşğulluq həm iqtisadi, həm də hüquqi kateqoriyadır. Məşğulluq iqtisadi kateqoriya olub, insanların iş yerləri ilə təmin edilməsi və əmək fəaliyyətində iştirakı ilə əlaqədar onların arasında yaranan münasibətlər sistemini ifadə edir.<sup>1</sup>

Görkəmli iqtisadçı alim T.Quliyevin fikrincə, məşğulluq sosial-iqtisadi kateqoriya olsa da onu insanın mövcud olmasının təbii şərti, zərurəti adlandırmaq olar. Məşğulluq hər hansı fərd üçün sağlam həyat tərzı və gəlir mənbəyidir, iş yerinin olmasıdır. Məşğulluq potensial əməyin, əmək qabiliyyətinin reallaşması, insanın müəyyən, konkret əmək kooperasiyasında iştirakı deməkdir.<sup>2</sup>

Geniş mənada məşğulluq kateqoriyası özündə vəəndaşların bir qayda olaraq qazanc (əmək gəliri) gətirən ictimai faydalı fəaliyyətin bütün növlərini ehtiva edir.

Hüquq kateqoriya kimi əmək hüququ nöqtəyi nəzərindən dar və geniş mənada məşğulluq fərqləndirilir.<sup>3</sup>

Dar mənada məşğulluq dedikdə haqq müqabilində, yaxud başqa əsaslar üzrə müntəzəm gəlir gətirən əmək fəaliyyəti başa düşülür. Buraya aşağıdakılar aiddir: tam, yaxud natamam iş vaxtı şərtilə, evdə, mövsüm, yaxud başqa müddət ərzində əmək müqaviləsi üzrə iş; vəzifəyə təyinat, təsdiq və seçki aktları əsasında yerinə yetirilən müntəzəm iş; istehsalat kooperativlərində və əməkdə şəxsi iştiraka əsaslanan digər

---

<sup>1</sup> Мещбалыйев С.С., Исэяндяров Р.К. Ямяк базары вя ящалинин социал мцадфияси. Бақы: Чашыоьлу, 2002, с.76

<sup>2</sup> Гулийев Т. Я. Ямяйин игтисадиййаты: Дярслик. Бақы, 2003, с.216

<sup>3</sup> Гулийев Т. Я. Ямяйин игтисадиййаты: Дярслик. Бақы, 2003, с.216

təsərrüfat birliklərində üzvlük; dövlət qulluğu və digər ödənişli iş.

Əmək məşğulluğunun bütün formalarının spesifik əlaməti kimi işin yerinə yetirilməsi müddətinin qanunvericiliklə işləyənlər üçün nəzərdə tutulmuş pensiya, müavinət və güzəştlər hüququ verən əmək stajına daxil edilməsi çıxış edir.

Məşğulluq və işədüzəltmə məsələləri «Məşğulluq haqqında» AR-nın 2001-ci il 2 iyul tarixli Qanunu və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin bir sıra qərarları ilə ətraflı tənzimlənir. Qeyd olunan Qanunun 1-ci maddəsində məşğulluğa aşağıdakı kimi anlayış verilir: «Məşğulluq Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının, Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə zidd olmayan və bir qayda olaraq onlara qazanc gətirən hər hansı fəaliyyətidir».

Qanunun 3-cü maddəsinə görə məşğul şəxslərə aşağıdakılar aiddir:

- muzzla işləyən, o cümlədən əmək müqaviləsi (konraktı) ilə tam və ya natamam iş vaxtı ərzində haqq müqabilində iş görən, habelə haqqı ödənilən başqa işi (xidməti) olanlar;
- sahibkarlar, fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar, mülkiyyətində torpaq payı olanlar;
- haqqı ödənilən vəzifəyə seçilən, təyin və təsdiq edilənlər;
- Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış başqa silahlı birləşmələrdə xidmət edənlər;
- əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi, məzuniyyət, ixtisasartırma, tətill, istehsalatın dayanması və ya başqa səbəblər ilə əlaqədar iş yerində müvəqqəti olmayanlar;
- Azərbaycan Respublikasının ərazisində qanuni əsas-

larla haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər;

- Azərbaycan Respublikasının hüdudlarından kənar qanuni əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları.

Məşğulluq sahəsində dövlət siyasəti dövlətin sosial siyasətinin tərkib hissəsini təşkil edir. O, əmək bazarında elə bir vəziyyət yaratmaq məqsədi güdür ki, bu zaman əməyə olan tələb və onun təklifi ən qısa müddətdə realizə olunsun, maraqlı subyektlər özlərinin gələcək münasibətlərində kontragenti (tərəfdaşı) sərbəst surətdə seçmək imkanına malik olsunlar. Başqa sözlə, əmək bazarında dövlətin məqsədi iş axtarma müddətinin minimuma endirilməsi və axtarış prosesinin optimallaşdırılmasıdır, bu məqsədə nail olmağı təmin edən vasitələr isə məşğulluq siyasətinin məzmununu təşkil edir. Əhalinin işlə, işəgötürənlərin isə kadrlarla təmin edilməsi vəzifəsi qeyri-bazar iqtisadiyyatına malik dövlətlərin qarşısında da durur. Onun həlli üçün inzibati metodların bütöv arsenalından istifadə olunur. Belə ki, keçmiş SSRİ-də gənc mütəxəssislərin fərdi təyinatı sistemi uğurla fəaliyyət göstərirdi. Əmək ehtiyatlarının çatışmadığı, ucqar regionlarda yerləşən müəssisələrə işçilər mütəşəkkil yığım qaydasında göndərilirdi; ucqar rayonlarda və kənd yerlərində yerləşən, işçi qüvvəsinin çatışmadığı müəssisələrin işçilərlə təmin edilməsi komsomol təşkilatlarının iştirakı ilə ictimai çağırış vasitəsilə həyata keçirilirdi. Aydınadır ki, bu mexanizmlər yalnız inzibati idarəetmə sistemi şəraitində tətbiq oluna bilərdi.<sup>1</sup>

Azərbaycan Respublikasının dövlət müstəqilliyi elan edilənədək AR-nın 1978-ci il Konstitusiyasında təsbit edilmiş əhalinin tam məşğulluğu prinsipi həyata keçirilirdi.

Bu prinsip vətəndaşların əsas konstitusion vəzifələrindən biri elan olunmuş, iqtisadi və hüquqi məcburetmə ilə təmin olunan ümumi işləmək vəzifəsinə əsaslanırdı. Belə siyasət bir

---

<sup>1</sup> Маврин С.П. , Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник, СПб, 2005, с.105-106

sıra mənfi hallar doğurmuşdur. Birincisi, o, gizli işsizliyi pərdələyir, əhalinin həyat səviyyəsini aşağı salır, ələbaxımlıq əhvalruhiyyəsi doğururdu. İkincisi, o, xalqın yaradıcı potensialının aşağı düşməsinə səbəb olur, əmək intizamını zəiflədir, gəlirlərin bölüşdürülməsində bərabərçiliyə gətirib çıxarırdı. Üçüncüsü, iş qüvvəsinin plan-bölüşdürmə inzibati aktları əsasında bölüşdürülməsi təcrübəsi məcburi əməyin qadağan edilməsi haqqında beynəlxalq hüquq normalarına zidd idi.

Hal-hazırda dövlətin məşğulluq sahəsində siyasəti yeni tərzdə müəyyən olunur. Əmək limitlərinin və əmək haqqı fondlarının müəyyən edilməsi əsasında əmək ehtiyatlarının birbaşa planlı bölüşdürülməsinin yerini iş qüvvəsinin tələbi və təklifi arasında balans əsasında əməyin tətbiqi prinsiplərinin və şərtlərinin hüquqi tənzimlənməsi tutur. Qanunvericiliklə xüsusi müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əməyə hər hansı formada məcburetməyə yol verilmir.

Hər bir cəmiyyət tam və səmərəli məşğulluğu təmin etməkdə maraqlı olmalıdır. Bu baxımdan müstəqil Azərbaycan Respublikası da vətəndaşların konstitusion əmək hüquqlarının həyata keçirilməsinə imkan verən siyasət yeritməlidir və yeridir.

BƏT-in «Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında» 122 nömrəli Konvensiyasını<sup>1</sup> (1964) ratifikasiya etmiş üzv dövlətlər «İqtisadi yüksəlişi və inkişafı, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsini, işçi qüvvəsinə tələbatın təmin edilməsini və işsizliyin və natamam məşğulluğun ləğv edilməsini həvəsləndirmək məqsədilə məşğulluğun tam, məhsuldar və sərbəst seçilməsinə köməklik göstərilməsinə yönəldilən fəal siyasətin məqsədini elan edir və həyata keçirir. Bu siyasət: a) işə başlamağa hazır olan və iş axtaranların hamısı üçün işin olmasını; b) bu cür işin mümkün qədər daha məhsuldar olmasını; c) irqindən, dərisinin rəngindən, cinsindən, dinindən, siyasi baxışlarından,

---

<sup>1</sup> ССРИ бу Конвенсийаны 1967-ъи илин 22 сентябрында ратификасийа етмишдир. АР Милли Мяълисинин 1993-ъц ил 3 ийул тарихли гяrary иля ССРИ-нин гошулдуъу бу Конвенсийанын гцввяси АР-ы яразисиня дя шамил едилмишдир.

xarici mənşəyindən və ya sosial mənşəyindən asılı olmayaraq məşğulluğun sərbəst seçilməsini və hər bir əməkçinin hazırlıq almasına və onun yararlı olduğu işləri yerinə yetirməsi üçün özünün vərdislərindən və qabiliyyətindən istifadə etməsinə ən geniş imkanlar olmasını təmin etmək məqsədi daşıyır.<sup>1</sup> Bu siyasət iqtisadi inkişafın mərhələsini və səviyyəsini və məşğulluq sahəsindəki məqsədlərlə başqa iqtisadi və sosial məqsədlər arasındakı qarşılıqlı əlaqəni lazımi qaydada nəzərə alır və o, milli şərtlərə və təcrübəyə uyğun gələn metodların köməkliliyi ilə həyata keçirilir.<sup>2</sup> Azərbaycan Respublikasında müasir mərhələdə məşğulluq siyasətinin gücləndirilməsi bu sahədə mövcud olan problemlərin həllinə və əhalinin səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsinə istiqamətlənir. Yeni iş yerlərinin açılması və müvəqqəti sərbəstləşdirilmiş işçi qüvvəsinin sosial müdafiəsi məsələləri sahəsində görülən tədbirlərlə yanaşı, bu gün əmək bazarının sosial-iqtisadi inkişafı templərinə və xüsusiyyətlərinə uyğunlaşma mexanizminin müasir səviyyədə qurulması, ölkənin əmək potensialından daha dolğun istifadə edilməsi dövlətin diqqət mərkəzində olan məsələlərdəndir. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyası 2006-2015-ci illəri əhatə etməklə qeyd olunan məsələlərin həllinə yönəlmişdir. Dövlət vətəndaşların səmərəli və sərbəst seçilmiş məşğulluğun təmin edilməsinə köməklik göstərir.

Məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri aşağıdakılardır:

- irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, ailə vəziyyətindən, ictimai-sosial mənşəyindən, yaşayış yerindən, əmlak vəziyyətindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün vətəndaşlara əmək və məşğulluğu sərbəst seçmək hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanların təmin

---

<sup>1</sup> Бейнялхалг Ямяк Тяшкилаты. Конвенсийалар вя тювсийялар. Бакы, 1996, с.325

<sup>2</sup> Йеня орада. с.325



- edilməsi;
- vətəndaşların qanun çərçivəsində həyata keçirilən əmək və sahibkarlıq təşəbbüsünün müdafiə edilməsi, sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi məqsədi ilə onlara köməklik göstərilməsi;
  - əmək fəaliyyətinin və məşğulluq növünün seçilməsində vətəndaşların öz iradəsini sərbəst ifadə etməsinə şərait yaradılması;
  - işsizlərin sosial müdafiəsinin təmin edilməsi, işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların məşğulluğunun təmin edilməsinə köməklik göstərən xüsusi tədbirlərin görülməsi;
  - məşğulluq sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə əlaqələndirilməsi;
  - sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün əlavə iş yerləri yaradan işəgötürənlərin vergi və başqa güzəştlərlə həvəsləndirilməsi;
  - məşğulluğun təmin edilməsinə yönəldilmiş tədbirlərin hazırlanmasında və həyata keçirilməsində, onların yerinə yeritilməsinə nəzarətdə Azərbaycan Respublikasının dövlət orqanlarının, həmkarlar ittifaqının, işəgötürənlərin birliklərinin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi;
  - Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının ölkə hüdudlarından kənarında, habelə vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasının ərazisində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasına şərait yaradılması;
  - beynəlxalq əmək normalarına riayət olunması («Məşğulluq haqqında» AR-ı Qanununun 6-cı maddəsi).

Məşğulluq siyasəti passiv və aktiv xarakterli ola bilər. Passiv siyasətin məzmunu işini itirmiş və işə düzəlmək istəyən şəxslərin məşğulluq sahəsinə cəlb edilməsi üzrə tədbirlər sistemindən, habelə məcburiyyət üzündən qeyri-məşğul şəxslərin sosial müdafiəsi tədbirlərindən ibarətdir. Aktiv siyasət yeri-

dərkən dövlət, ilk növbədə əhalinin qeyri-məşğulluğunun qarşısının alınması üzrə tədbirlər sistemini yaradır.<sup>1</sup>

«Məşğulluq haqqında» AR-ı Qanununun 7-ci maddəsində vətəndaşların məşğulluq sahəsində aşağıdakı hüquqları təsbit edilmişdir:

- vətəndaşlar fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyət və iş yerini sərbəst seçmək hüququna malikdirlər;
- qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa (məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə, hərbi xidmət, hərbi və fəvqəladə vəziyyət zamanı) vətəndaşların məcburi əməyə cəlb edilməsinə yol verilmir.
- vətəndaşların işləməməsi onların inzibati, cinayət və başqa məsuliyyətə cəlb olunması üçün əsas ola bilməz.
- vətəndaşların işəgötürənlərə bilavasitə müraciət etmək yolu ilə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının pulsuz vəsi-təçiliyi ilə və ya qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər formalarda iş yerini sərbəst seçmək hüququ vardır.
- vətəndaşlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanında məşğulluq növünü, iş yerini və əmək rejimini seçmək məqsədi ilə peşə yönümünə, peşə hazırlığına və yenidən hazırlığına, ixtisasının artırılmasına dair pulsuz məsləhət almaq, habelə müvafiq məlumat əldə etmək hüququna malikdirlər.
- vətəndaşlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanından və ya onun vəzifəli şəxslərinin hərəkətlərindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarına, habelə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə şikayət edə bilərlər.

Əmək hüququnun həyata keçirilməsində dövlət təminatları isə «Məşğulluq haqqında» AR-ı Qanununun 8-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Həmin maddədə deyilir ki, dövlət hər bir vətəndaşa əmək hüququnun həyata keçirilməsində aşağı-

---

<sup>1</sup> Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.107

dakı təminatları verir:

- məşğulluq növünün, o cümlədən müxtəlif əmək rejimli işin sərbəst seçilməsinə;
- işdən əsassız çıxarılanların və ya işə qəbuldan əsassız imtina olunanların Əmək Məcəlləsinə müvafiq olaraq hüquqi müdafiəsinə.

Dövlət işaxtaran və işsiz vətəndaşlara aşağıdakı təminatları verir:

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının vasitəçiliyi ilə münasib işin seçilməsinə və işədüzəlməyə köməklik göstərilməsinə;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə pulsuz peşəyönümünə, peşə hazırlığına və ixtisasının artırılmasına;
- vətəndaşın yaş və başqa xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla təşkil edilən haqqı ödənilən ictimai işlərdə iştirakına;
- işsiz statusu alanlar üçün müavinətlərin ödənilməsinə;
- özünüməşğulluğa köməklik göstərilməsinə;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilən digər aktiv tədbirlərdə (əmək yarmarkaları, əmək birjaları, yeni iş yerləri və s.) iştirakına;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təklifi ilə bir yaşayış məntəqəsindən digərinə işə (peşə kurslarına) göndərilməklə əlaqədar vətəndaşların çəkdiyi xərclərin mövcud qanunvericiliyə müvafiq olaraq kompensasiya edilməsinə;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə işə qəbul olunarkən və təhsil almağa göndərilərkən dövlət tibb müəssisələrində pulsuz tibbi müayinədən keçməsinə.

Əmək bazarı bazar iqtisadiyyatının mühüm elementidir. O, özündə işçi qüvvəsinə olan tələb və təklifin ödənilməsi, vətəndaşların səmərəli əmək məşğulluğunun təmin edilməsi ilə əlaqədar iqtisadi və hüquqi münasibətlərin xüsusi məcmusunu ehtiva edir.<sup>1</sup> Müasir əmək bazarına onun iqtisadi metodlarla tənzimlənməsi xasdır. Bununla yanaşı əhalinin məşğulluğu və işədüzəltmə problemi ən aktual problemlərdəndir.

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова и И.О. Снигиревой. 3-изд. М.: Проспект, 2007, с.199

Məcburi işsizlik riski günün reallıqlarındandır. Bir çox peşələrə artıq ehtiyac yoxdur, minlərlə mütəxəssis öz biliklərini tətbiq etməyə yer tapmır, işəgötürənlər öz işçilərini «məcburi» məzuniyyətə göndərirlər, geniş əhali təbəqəsi sosial cəhətdən müdafiə olunmamış, kadrların yenidən hazırlığı sistemi isə kifayət dərəcədə səmərəli deyildir. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində əmək azadlığı, habelə məcburi əməyin qadağan edilməsi prinsipi təsbit edilmişdir. Bununla əlaqədar olaraq ayrı-ayrı vətəndaşların qeyri-məşğulluğu cəmiyyət tərəfindən mühakimə olunmur və onların hüquqi məsuliyyətə cəlb olunması üçün əsas ola bilməz.

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə uyğun olaraq hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüquq vardır. Ona görə də haqqı ödənilən işə malik olmayan vətəndaşlar dövlətin diqqət mərkəzində olmalıdırlar. Dövlətimiz bu sosial problemin həll edilməsi üçün müəyyən addımlar atır, tədbirlər görür. Respublikamızda məşğulluq problemi yavaş-yavaş olsa da həll edilir. AR Prezidentinin 2005-ci il 26 oktyabr tarixli 1068 nömrəli sərəncamı ilə «Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası (2006-2015-ci illər)» təsdiq edilmişdir. 2006-2015-ci illərdə AR-da Məşğulluq Strategiyasının əsas məqsədi əmək ehtiyatlarından daha dolğun istifadə etməklə əhalinin səmərəli məşğulluğunu təmin etməkdir. Bu məqsədə nail olmaq üçün aşağıdakı vəzifələrin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur:

- sahibkarlığın, xüsusilə də kiçik və orta sahibkarlığın əhalinin özünüməşğulluğunun inkişafı üçün zəruri şərait yaratmaq;
- məşğulluğun səmərəli inkişafını təmin edən investisiya fəallığını dəstəkləmək;
- işaxtaran və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsini gücləndirmək, qeyri-formal əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması istiqamətində tədbirlər həyata keçirmək;

- əmək bazarında tələb və təklif arasında dinamik uyğunluğun gücləndirilməsinə yönəldilmiş institusional infrastrukturunu təkmilləşdirmək;
- kadr hazırlığı sisteminin, o cümlədən peşə hazırlığı və ixtisasartırma fəaliyyətini dinamik inkişaf edən əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırmaq.<sup>1</sup>

## **7.2. İşsiz vətəndaşın hüquqi statusu**

İşsiz vətəndaşın hüquqi statusunu açıqlamaq üçün biz ilk növbədə işsizlik anlayışına aydınlıq gətirməliyik. İşsizlik hər şeydən əvvəl iqtisadi kateqoriya kimi öyrənilir. Son illər milli iqtisadi ədəbiyyatda iqtisadi və sosial təzahür kimi işsizliyə mühüm diqqət yetirilir.<sup>2</sup> İşsizlik anlayışından ilk dəfə 1911-ci ildə Böyük Britaniya ensiklopediyasında, sonra isə 1915-ci ildə ABŞ Əmək Nazirliyinin hesabatında istifadə olunmuşdur. İşsizlik dedikdə elə bir sosial-iqtisadi təzahür başa düşülürdü ki, bu zaman iqtisadi cəhətdən fəal əhalinin bir hissəsi bu və ya digər səbəblərdən özünün iş qüvvəsini tətbiq edə bilmir. İşsizlik əmək bazarında tarazlığın pozulmasının nəticəsidir ki, bu zaman iş qüvvəsinin təklifi ona olan tələbi üstələyir.

İşsizlik cəmiyyətə həm iqtisadi, həm də sosial baxımdan böyük ziyan vurur. Bu işsizlərin və onların ailə üzvlərinin həyat səviyyəsinin aşağı düşməsinə, əmək bazarında rəqabətin güclənməsi nəticəsində işləyənlərin əmək haqqının azalmasına, işsizlərə sosial yardım edilməsi zərurəti ilə əlaqədar işləyənlərin üzərinə düşən vergi yükünün artmasına, işsizlərin ixtisaslarını itirmələri və bunun nəticəsində cəmiyyətin onun bərpasına sərf etdiyi məsrəflərin artmasına, sosial gərginliyin güclənməsinə və nəhayət kriminogen vəziyyətin kəskinləşmə-

---

<sup>1</sup> Азярбайҗан Республикасынын Мяшбуллуҗ Стратезийасы (2006-2015-җи илляр) / Азярбайҗан Республикасынын Ганунвериҗилик Топлусу. 2005, № 10, маддя 956

<sup>2</sup> Гулийев Т.Я. Ямяйин иҗтисадиййаты. Бақы, 2003; Мецбальйев С.С., Исєяндяров Р.К. Ямяк базары вя ящалинин социал мидафияси. Бақы: Чашыюьлу, 2002

sinə gətirib çıxarır. Göründüyü kimi işsizliyin törətdiyi sosial nəticələr belə bilavasitə ölçülə bilməz. Lakin bu heç də onların əhəmiyyətini azaltmır.

Hər bir sosial-iqtisadi təzahür kimi, işsizlik də kəmiyyət baxımından ölçülə bilər ki, bundan ötrü müvafiq iqtisadi göstəricilərdən istifadə olunur. Uzun bir dövr ərzində işsizliyin mövcudluğu tamamilə inkar olunan keçmiş SSRİ-də bu təzahürün ölçülməsi üçün iş qüvvəsinin dövriyyəsi, işdən çıxmaların və işə girmələrin sayı, kadr axınının səviyyəsi və s. kimi göstəricilərdən istifadə olunurdu. 90-cı illərin əvvəllərindən etibarən, işsizlik rəsmən tanındıqdan sonra ilk dövrlər işəüzəltmə bürolarının məlumatlarına əsaslanan mütləq xarakterə malik müvafiq göstəricilər sistemindən istifadə olunur.

İşsiz vətəndaşın hüquqi statusu dedikdə vətəndaşların bu kateqoriyasına aid olan şəxslərin dairəsinin müəyyən edilməsi, onların hüquq və vəzifələrinin, habelə bu hüquqlara riayət olunmasının təminatları başa düşülür.

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 1.0.4-cü maddəsinə əsasən işsiz vətəndaş- işi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatı alan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxsdir.

Göstərilən Qanunun mənasına görə əmək qabiliyyətli yaşda olan əhali dedikdə Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş aşağı və yuxarı yaş həddi arasında olan (kişilər 15-62 yaş, qadınlar 15-57 yaş) və hər hansı əmək qabiliyyətini həyata keçirmək iqtidarında olanlar başa düşülür.

Göründüyü kimi, vətəndaşların əmək qabiliyyətliyi onların yaşı ilə müəyyən olunur. Deməli, 15 yaşına çatmayanlar, habelə pensiya (ailə başçısını itirməyə görə uşaqlar üçün təyin olunmuş pensiyalar istisna olmaqla) hüququ qazanmış vətəndaşlar işsiz hesab oluna bilməzlər («Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 4.5.1. və 4.5.2.-ci maddələri).

İşi və qazancı olmamaq vətəndaşın məşğul vətəndaşların heç bir kateqoriyasına aid olmadığını ifadə edir. İş yerinin

saxlanıldıǵı lakin qazancın müvәqqәti surәtdә olmaması da vәtәndaşın işsiz hesab olunmasına әsas vermir. Eyni zamanda mәşǵulluǵa aid olmayan fәaliyyәtdән, mәsәlән, miras vә yaxud bank әmanәtlәri üzrә gәlir әldә edilmәsi vәtәndaşın işsiz hesab edilmәsinә maneçilik törәtmir.

İşi vә qazancı olmayan, işә başlamaǵa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyәti orqanında<sup>1</sup> işaxtaran kimi qeydiyyata alınan, әmәk qabiliyyәtli vәtәndaşlar işsiz statusu almaq hüququna malikdirlәр («Mәşǵulluq haqqında» AR Qanununun 4.1-ci maddәsi). «İşsizlәрın qeydiyyata alınması qaydaları» AR Nazirlәр Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 14 nömrәli Qәrarı ilә tәsdiq edilmişdir. Hәmin qәrarın 1.1.-ci bәndinә әsasән 15 yaşına çatmış hәр bir vәtәndaş yaşadıǵı әrazi üzrә шәhәр, rayon mәşǵulluq mәrkәzinә шәxsән ашаǵıdaki sәnәdlәri tәqdim etdikdән sonra işaxtaran kimi qeydiyyata alınır vә ona işaxtaranın fәrdi qeydiyyat vәrәqәsi açılır:

- a) шәxsiyyәtini tәsdiq edән sәnәd;
- b) әmәk kitabçası (yaxud onu әvәz edән sәnәd);
- c) peşә vә ixtisasını tәsdiq edәq sәnәd (zәruri hallarda).

İlk dәfә işaxtaranlar işә шәxsiyyәtini tәsdiq edән vә tәhsil haqqında (zәruri hallarda) sәnәdlәri tәqdim edirlәр.

AR Nazirlәр Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 14 nömrәli Qәrarı ilә tәsdiq olunmuş «İşsizlәрın qeydiyyata alınması Qaydaları» nın 3.2-ci bәndinә әsasән işaxtaran kimi qeydiyyata alınmış vә işsiz statusu almaq hüququna malik olan vәtәndaş ашаǵıdaki sәnәdlәri tәqdim etdiyi andan ona münasib iş tәklif edilmәdiyi halda шәhәр, rayon mәşǵulluq mәrkәzi 11 gün әrzindә hәmin шәxsә işsiz statusu verilmәsi vә müavinәt tәyin edilmәsi haqqında qәrar qәbul edir:

- шәhәр, rayon әhalinin sosial müdafіә mәrkәzlәrindән pensiya (ailә başçısını itirmәyә görә uşaqлар үçün tәyin olunmuş pensiya istisna olmaqla) alınmaması haqqında

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг иъра шақимиййати органынын сылашиййятларыни АР ЯЯСМН Баш Мяшүллуғ Идарясинин йерли органлары (шыяяр, район мяшүллуғ мярқязляри) шййата кечирир.

da arayış;

- yaşadığı yer üzrə vergi orqanlarından fərdi qaydada sahibkarlıqla məşğul olmaması haqqında arayış;
- yerli icra hakimiyyətinin ərazi üzrə nümayəndəliyindən mülkiyyətində torpaq payı olmaması haqqında arayış;
- himayəsində olan 18 yaşına çatmamış uşaqların doğum haqqında şəhadətnamələrinin surəti;
- qeydiyyatı alındıqdan əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün axırncı iş yerindən son 12 ay üzrə əmək haqqı barədə arayış.

Göstərilən sənədlər təqdim edilmədikdə vətəndaşa işsiz statusunun verilməsindən imtina edilir.

«İşsizlərin qeydiyyatı alınması Qaydaları» nın 2.2-ci bəndinə əsasən aşağıda göstərilən vətəndaşlar işsiz sayıla bilərlər:

- 15 yaşına çatmayanlar;
- pensiya (ailə başçısını itirməyə görə uşaqlar üçün təyin olunmuş pensiyalar istisna olmaqla) hüququ qazanmış vətəndaşlar;
- qeydiyyatı alındıqdan sonrakı 10 gün müddətində münasib iş axtarmaq məqsədilə üzrsüz səbəbdən şəhər, rayon məşğulluq mərkəzinə gəlməyənlər və ya bu müddət ərzində təklif edilən iki münasib işdən imtina edənlər (vətəndaşa eyni iş təkrarən təklif oluna bilməz);
- ilk dəfə iş axtaranlar;
- azadlıqdan məhrum etmə cəzasını çəkənlər;
- muzzla işləyən, o cümlədən əmək müqaviləsi (kontraktı) ilə tam və natamam iş vaxtı ərzində haqqı müqabilində iş görənlər, habelə haqqı ödənilən başqa işi (xidməti) olanlar;
- sahibkarlar, fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar, mülkiyyətində torpaq payı olanlar;
- haqqı ödənilən vəzifəyə seçilən, təyin və ya təsdiq edilən-



- lər;
- Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış başqa silahlı birləşmələrdə xidmət edənlər;
  - əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi, məzuniyyət, ixtisasartırma, tətill, istehsalatın dayandırılması və ya başqa səbəblər ilə əlaqədar iş yerində müvəqqəti olmayanlar;
  - Azərbaycan Respublikasının ərazisində qanuni əsaslarla haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər;
  - Azərbaycan Respublikasının hüdudlarından kənar qanuni əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları.

Əmək bazarında aparılan müşahidələr göstərir ki, hazırda Beynəlxalq Əmək Təşkilatının metodologiyası ilə işsiz kimi təsnif edilən, yeni işi və ya gəlirli məşğuliyyəti olmayan, fəal surətdə iş axtaran və işə başlamağa hazır olan şəxslərin sayı 400 mindən artıqdır. Bu, ölkənin iqtisadi fəal əhalisinin 10 faizindən çoxunu təşkil edir. İşsiz vətəndaşların yalnız kiçik bir hissəsi dövlət məşğulluq orqanlarında rəsmi qeydiyyatdan keçərək işlə təmin olunmaq üçün müraciət etmişdir. 2004-cü ildə 56000 nəfərdən bir qədər çox işsiz vətəndaş dövlət məşğulluq orqanlarında iş növbəsinə dayanmışdır. Onun səbəblərindən biri işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək müasibətlərinin hüquqi çərçivədə qeydə alınmaması hallarının mövcudluğudur. Bu da qeyri-formal münasibətlərə cəlb olunmuş vətəndaşların istər cari, istərsə də gələcək sosial müdafiəsini zəiflədir.

Vətəndaş işsiz statusu aldıqdan sonra bir sıra hüquq və vəzifələr əldə edir. Bu hüquq və vəzifələri şərti olaraq iki qrupa ayırmaq olar.

Birincisi, bütün işsiz vətəndaşlar üçün ümumi olan hüquq və vəzifələr; ikincisi, işsiz vətəndaşların yalnız müəyyən kateqoriyaları üçün müəyyən olunan hüquq və vəzifələr.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, iş axtarmaq və işə düzəlməklə bağlı dövlət yardımı almaq hüququ bütün işsizlərin ümumi hüququnu təşkil edir. İşsiz vətəndaşlara belə yardımın göstərilməsi üçün şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri işəgötürənlərin təqdim etdikləri məlumatlar əsasında vakant iş yerləri bankları formalaşdırırlar.

İşsiz vətəndaşların digər hüquqlarına isə aşağıdakılar aid etmək olar:

- məşğulluq xidməti orqanlarından pulsuz məlumat almaq hüququ. Məşğulluq orqanları işsizə müvafiq ərazidə əmək bazarının vəziyyəti haqqında; boş iş yerlərinin mövcudluğu, həmin iş yerlərindəki əmək şəraiti və əməyin ödənilməsi şərtləri haqqında; peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma imkanları haqqında; işsiz qismində qeydiyyat və yenidən qeydiyyat qaydası və şərtləri haqqında; əhalinin məşğulluğu və işsizlikdən müdafiə sahəsində hüquqlar və məsuliyyət haqqında informasiya təqdim etməyə borcludur;
- pulsuz peşə yönümü hüququ. İşsiz vətəndaşlara peşə yönümü xidmətlərinin təqdim edilməsi qaydası müvafiq normativ aktlarla müəyyən edilir. İşsiz vətəndaşların pulsuz peşəyönümü aşağıdakıları ehtiva edir: peşə məlumatlandırılması, peşə məsləhəti, peşə yönümü, peşə seçimi;
- peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma hüququ. İşsiz vətəndaşların peşə hazırlığı, ixtisas artırılması və yenidən hazırlanması vətəndaşın zəruri peşə ixtisaslığına malik olmaması ucbatından münasib iş tapmaq mümkün olmadıqda və ya vətəndaşın malik olduğu peşə vərdişlərinə cavab verən işin olmaması ilə əlaqədar peşəsi (ixtisası) üzrə işi yerinə yetirmək qabiliyyətini itirdikdə məşğulluq mərkəzlərinin göndərişi əsasında həyata keçirilə bilər. İşsiz vətəndaşların təlimi peşə təhsili və əlavə təhsil müəssisələrində, məşğulluq mərkəzlərinin tədris mərkəzlərində, yaxud digər tədris

müəssisələrində məşğulluq mərkəzlərinin bağlılıqları müqavilələrə müvafiq surətdə həyata keçirilir;

- AR qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada məşğulluq mərkəzlərinin və onların vəzifəli şəxslərinin qərarlarından, hərəkətlərindən və hərəkətsizliyindən yuxarı məşğulluq orqanına, habelə məhkəməyə şikayət etmək hüququ;
- işsizliyə görə müavinət, məşğulluq orqanlarının göndərişi əsasında peşə hazırlığı, ixtisasın artırılması və yenidən hazırlıq dövründə təqaüd, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi dövrünün ödənilməsi hüququ;
- məşğulluq xidməti orqanlarının təklifi ilə başqa əraziyə işə (təlimə) göndərişlə bağlı maddi məsrəflərin kompensasiyası hüququ;
- işə qəbul və təlimə göndəriş zamanı pulsuz tibbi xidmət və tibbi müayinə hüququ;
- ödənişli ictimai işlərdə iştirak hüququ;
- işsiz hesab olunmaqdan imtina edilməsi ilə bağlı qərardan bir ay sonra məşğulluq xidməti orqanlarına təkrarən müraciət hüququ;

Hüquqlarla yanaşı, qanunvericilik işsizlərin müəyyən prosedur məqamlar ilə bağlı olan bir sıra vəzifələrini də müəyyən edir. Onlara aşağıdakı vəzifələr aiddir:

- işsiz qismində qeydiyyatata alınarkən zəruri sənədləri təqdim etmək;
- məşğulluq xidməti orqanlarının müəyyən etdiyi müddətdə təkrar qeydiyyatdan keçmək;
- yenidən qeydiyyatdan keçərkən zəruri sənədləri təqdim etmək;
- özünün işə düzəlməsinə fəal şəkildə kömək etmək, qeydiyyat və yenidən qeydiyyat qaydasına və şərtlərinə riayət etmək, məşğulluq xidməti orqanlarını özünün müstəqil iş axtarışı üzrə hərəkətləri, o cümlədən müvəqqəti xarakterli işə düzəlməsi haqqında məlumatlandırmaq;

- işə girməsi haqqında məşğulluq orqanlarını məlumatlandırmaq;
- məşğulluq orqanlarının göndərişi əsasında işəgötürənlə danışıqlara getmək.

Dövlət sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlərə, əlil uşaqları tərbiyə edən qadınlara, pensiya yaşına 2 ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verir ki, bu da onların əmək bazarında rəqabət qabiliyyətini artırır. Bir qayda olaraq, bu əlavə təminatlar işə və ya təhsilə göndəriş zamanı üstünlüklərin verilməsi, yaxud maddi təminat səviyyəsinin yüksəldilməsi ilə bağlı olur. Dövlət sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün xüsusi kvota müəyyən edir. Bu kvotanın tətbiq edilməsi qaydası və kvota şamil edilməyən müəssisələrin siyahısı AR Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 22 noyabr tarixli 213 nömrəli Qərarı<sup>1</sup> ilə təsdiq edilmişdir.

AR ƏM-nin 16-cı maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrışeçkilik hesab edilmir.

### **7.3. İşədüzəltmənin hüquqi təşkili**

İşədüzəltmə dedikdə əhalinin əmək məşğulluğunun təmin edilməsinə yönəlmiş təşkilati, iqtisadi və hüquqi tədbirlər sistemi başa düşülür.

Hüquq ədəbiyyatında geniş və dar mənada işədüzəltmədən söhbət açılır.

---

<sup>1</sup> Азярбайған Республикасынын Ганунверийилик Топлусу. 2005, №11, маддя 1073

Geniş mənada işədüzəltmə özündə AR qanunvericiliyinə zidd olmayan əmək fəaliyyətinin bütün formalarını (o cümlədən özünü işlə müstəqil surətdə təmin etmə, fərdi əmək fəaliyyəti, sahibkarlıq və s. daxil olmaqla) birləşdirir. Dar mənada işədüzəltmə yalnız vətəndaşlara iş tapmaqda, özü də əsasən əmək müqaviləsinin bağlanması formasında iş tapmaqda yardım göstərilməsi məqsədilə həyata keçirilən xüsusi tədbirlər sistemi nəzərdə tutulur.

İşədüzəltmə əhalinin səmərəli məşğulluğuna yardımın üsullarından biridir. O.M.Medvedyevin fikrincə, işədüzəltmə məşğulluğun təmin edilməsinin təşkilati-hüquqi formalarından biridir. Həmin formalar isə vətəndaşlara istəyinə, qabiliyyətinə, təhsilinə müvafiq surətdə seçdikləri fəaliyyət sahəsində işləmək imkanını əldə etməyə, müvəqqəti qeyri-məşğulluq dövründə müəyyən işi yerinə yetirməyə, eləcə də bunun üçün zəruri peşə hazırlığına yiyələnməyə kömək göstərən, dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş təşkilati və hüquqi üsul və vasitələr kimi müəyyən olunur.<sup>1</sup>

Onu da qeyd etmək vacibdir ki, işədüzəltmə vətəndaşların əmək və məşğulluq sahəsində hüquqlarının realizəsinin hüquqi təminatı kimi çıxış edir. O, ilk növbədə, əmək hüququnun realizəsinin təminatıdır. Əvvəllər bu hüququn əsasını təminatlı iş alma hüququ təşkil edirdi, onun realizəsi ümumdövlət işədüzəltmə sistemi vasitəsilə təmin olunurdu. Müasir əmək bazarının fəaliyyəti şəraitində vəziyyət xeyli dəyişmişdir. Əmək hüququnun beynəlxalq-hüquqi anlayışı nəzərdə tutur ki, bu hüquqa mütləq (məcburi) surətdə dövlət tərəfindən bu hüququn tam surətdə həyata keçirilməsini təmin edən üsul və vasitələrin müəyyən olunması vasitəsilə təminat verilməlidir ki, həmin vasitələr sırasına işədüzəltmə də aiddir. Belə ki, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 6-cı maddəsinə görə əmək hüququ hər bir insanın sərbəst seçdiyi, yaxud sərbəst surətdə razılaşdığı əməklə öz dolanışığı

---

<sup>1</sup> Андреев Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России: Учебник / Под ред. О.М.Медведева. М., 1997.

үчүн vəsait qazanmaq imkanı əldə etmək hüququnu ehtiva edir.

Vətəndaşların işəgötürənlərə bilavasitə müraciət etmək yolu ilə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının pulsuz vasitəçiliyi ilə və ya qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər formalarda iş yerini sərbəst seçmək hüququ vardır («Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 7.4-cü maddəsi).

Deməli, işədüzəltmə müxtəlif subyektlər tərəfindən həyata keçirilir. Bunlardan biri isə işəgötürənlərdir.

İşəgötürənlər onlara bilavasitə müraciət etmiş vətəndaşları işə qəbul etmək hüququna malikdir. Bu halda işədüzəltmə təbii ki, heç bir orqanın iştirakı olmadan həyata keçirilir.

İşədüzəltmənin hüquqi təşkili özündə aşağıdakıları ehtiva edir:

- işədüzəltmə orqanlarının dairəsinin, onların səlahiyyətlərinin və maliyyə təminatı şərtlərinin müəyyən edilməsi;
- vətəndaşların əmək hüququnun realizəsinə təminat verilməsi və iş yerlərinə və ya peşə təliminə göndərilmə qaydalarının müəyyən edilməsi;
- işədüzəltmə üzrə hüquq münasibəti iştirakçılarının hüquq və vəzifələrinin tənzimlənməsi;
- ayrı-ayrı kateqoriya vətəndaşlar üçün işədüzəltmənin xüsusiyyətlərinin müəyyən edilməsi.

İşədüzəltmə və onun təşkilinə ümumi rəhbərliyi AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və onun yerlərdəki orqanları həyata keçirir.

İşədüzəltmə orqanı qismində şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri çıxış edir. Vətəndaşların işədüzəldilməsinin həyata keçirilməsi vəzifəsi AR ƏƏSMN-nin Baş Məşğulluq İdarəsinə və onun yerli orqanlarına həvalə edilmişdir. AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının 2002-ci il 18 aprel tarixli 4-9 nömrəli qərarı ilə «Şəhər, rayon Məşğulluq Mərkəzləri haqqında nümunəvi əsasnamə» təsdiq edilmişdir. Şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri yerlərdə dövlət məşğulluq siyasətini, işaxtaran və işsiz

vətəndaşların sosial müdafiəsi sahəsində tədbirləri həyata keçirən dövlət orqanıdır. Mərkəz öz fəaliyyətini yerli dövlət idarəetmə, icra hakimiyyəti və özünüidarəetmə orqanları, həmkarlar ittifaqları, eləcə də, mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq şəhər, rayon ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisə, idarə və təşkilatlarla qarşılıqlı əlaqədə həyata keçirir.

Şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

- «Məşğulluq haqqında» AR Qanununu rəhbər tutaraq işaxtaran və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsi sahəsində ərazi məşğulluq proqramlarında nəzərdə tutulan tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etmək;
- əmək bazarında vəziyyəti öyrənməklə iş qüvvəsinə olan tələb və təklifləri təhlil etmək, əmək ehtiyatlarına, iş qüvvəsinin hərəkətinə dair proqnozlar hazırlamaq, təkliflər vermək;
- işaxtaran və işsiz vətəndaşların qeydə alınmasını, onların münasib işlə təmin edilməsini, peşə hazırlığı, yənidən hazırlıq, ixtisasartırma kurslarına, haqqı ödənilən ictimai işlərə cəlb olunmasını həyata keçirmək;
- müəssisə və təşkilatlarda kvotaya uyğun olaraq müəyyən olunmuş xüsusi iş yerləri hesabına sosial müdafiəyə daha çox ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşları işlə təmin etmək;
- əhalinin məşğulluğuna dair statistik hesabatları hazırlayıb, müəyyən edilmiş müddətlərdə şəhər, rayon statistika idarəsinə və Baş Məşğulluq idarəsinə təqdim etmək.

Şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin hüquq və vəzifələri isə aşağıdakılardan ibarətdir:

- ərazi məşğulluq proqramlarının işlənilib hazırlanması məqsədi ilə əmək ehtiyatlarına, iş qüvvəsinin hərəkətinə dair müvafiq dövlət idarəetmə, icra hakimiyyəti, özünüidarə orqanlarından, mülkiyyət növündən və təş-

kilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq ərazidə fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatlardan məlumatlar əldə etmək;

- mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq şəhər, rayon ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatlardan boş (vakant) iş yerləri və işçilərin sərbəstləşdiriləcəyi haqqında məlumatlar, eləcə də mərkəz tərəfindən işə göndərilənlər, o cümlədən kvota üzrə işə qəbul və işdən azad edilənlər haqqında hesabatlar tələb etmək;
- işəgötürənlər tərəfindən işçilərin sərbəstləşdiriləcəyi və boş (vakant) iş yerləri haqqında müəyyən olunmuş qaydada məlumat verilmədikdə, Mərkəzin göndərişi ilə işə qəbul olunanlar, kvota üzrə işə qəbul və işdən azad olunanlar haqqında aylıq hesabatlar təqdim edilmədikdə qanunvericiliyə müvafiq olaraq protokol tərtib etmək;
- məşğulluğa dair məlumatların əhaliyə çatdırılması məqsədi ilə kütləvi informasiya vasitələrindən istifadə etmək;
- reklam-informasiya fəaliyyəti ilə məşğul olmaq;
- yeni iş yerləri açmaq məqsədi ilə Mərkəz nəzdində müəssisələr yaratmaq haqqında, eləcə də mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanması və genişləndirilməsi üçün mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisə və təşkilatlara maliyyə yardımını göstərilməsi haqqında Baş Məşğulluq İdarəsinə təkliflər vermək;
- müəssisə və təşkilatlarda mövcud boş (vakant) iş yerləri haqqında məlumatların toplanmasını və istifadə olunmasını təmin etmək;
- işaxtaran və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsini gücləndirmək məqsədi ilə aktiv məşğulluq tədbirlərinin («əmək yarmarkaları», əmək birjalari, yeni iş yerləri açmaq, özünüməşğulluq proqramları və s.) həyata ke-



çirilməsini təmin etmək;

- əmək bazarında mövcud vəziyyət nəzərə alınmaqla yerli dövlət idarəetmə, icra hakimiyyəti, özünüidarəetmə orqanları və işəgötürənlərlə birlikdə hər il üçün ərazi məşğulluq proqramlarının hazırlanmasını və onun icrasını təmin etmək;
- vətəndaşların ərizə, şikayət və müraciətlərinə vaxtında baxılmasını təmin etmək;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər vəzifələri həyata keçirmək.

İşəüzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanından xüsusi razılıq alan hüquqi və fiziki şəxslər də məşğul ola bilərlər.

İşəüzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti üçün xüsusi razılıq alan hüquqi və fiziki şəxslər müvafiq xidmətləri bir qayda olaraq pullu əsaslarla vətəndaşlarla bağlanan müqavilə ilə müəyyən edilmiş şərtlər əsasında göstərirlər.

İşəüzəltmə prosesi iki mərhələdən keçir. Birinci mərhələ vətəndaşın şəhər, rayon məşğulluq mərkəzinə müraciətidir. Bu zaman iş tapmaqda yardım üçün müraciət etmiş vətəndaşla işəüzəltmə orqanı arasında hüquq münasibəti yaranır. Dövlət vətəndaşların belə yardım almaq hüququna təminat verdiyindən və bu vəzifəni şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin üzərinə qoyduğundan, həmin orqanlar ərizəni qəbul etməyə və münasib iş axtarışına başlamağa borcludurlar.<sup>1</sup> Yaranmış hüquq münasibətinin məzmunu iş tapmaqda yardım üçün müraciət etmiş vətəndaşın məşğul olub-olmamasından asılıdır. Sonuncu halda şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri yalnız işəüzəltmənin mövcud variantlarını təklif etməyib, həm də iş tapmaq mümkün olmadıqda vətəndaşı işsiz qismində qeydiyyatla almağa, ona peşə təlimi, yenidən təlim və ixtisasartırma variantlarını təklif etməyə, habelə qanunverici-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002, с.234

liyə müvafiq surətdə işsizliyə görə müavinət təyin etməyə, işə düzəlmək məqsədilə başqa yerə köçməklə bağlı xərcləri kompensasiya etməyə və s. borcludur. Bu mərhələ vətəndaşın təşəbbüsü ilə istənilən vaxt xitam oluna bilər. Eyni zamanda məşğulluq mərkəzləri, bir qayda olaraq, ona öz təşəbbüsü ilə xitam verə bilməzlər. Lakin işədüzəltmənin birinci mərhələsinin məqsədi yalnız vətəndaşa işə, yaxud peşə təliminə göndəriş verildikdə əldə olunur<sup>1</sup>. Təklif olunan işin xarakteristikası zamanı belə işin münasib olması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Qanunvericilik münasib işin anlayışını açıqlamışdır. «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsinə görə, işaxtaran üçün onun ixtisası, əvvəlki peşəsi üzrə təcrübəsi, səhhəti, yeni iş yerinə nəqliyyatla gedib-gəlməsi mümkünlüyü nəzərə alınan iş münasib iş sayılır.

Şəxsin yaşını və başqa xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla, qabaqcadan peşə hazırlığı keçməsinə tələb edən, yaxud etməyən müvəqqəti işlər də daxil olmaqla əmək qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun gələn, haqqı ödənilən işlər aşağıdakı şəxslər üçün münasib iş sayılır:

- ilk dəfə iş axtaranlar, 3 ildən artıq işləməyənlər, peşəsi (ixtisası) olmayanlar;
- malik olduğu peşə üzrə ixtisasını artırmaqdan, ikinci uyğun peşəyə yiyələnməkdən, yaxud işsizlik müavinətinin ödənilməsi müddəti qurtarıqdan sonra yeni peşə öyrənməkdən imtina edənlər;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanında 18 aydan çox qeydiyyatda olanlar.

İşaxtaranın razılığı olmadan yeni işlə əlaqədar onun yaşayış yerini dəyişməsi tələb olunduqda, eləcə də əmək şəraiti əməyin mühafizəsi normalarına uyğun gəlmədikdə ona təklif olunan iş münasib iş sayıla bilməz.

İşədüzəltmənin ikinci mərhələsi işəgötürənlə əmək müqaviləsinin bağlanması, yaxud şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002, с.234

nin göndərişi ilə təlimə başlanmasındır. Nəzərə alınmalıdır ki, şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin göndərişi, xüsusi hallar istisna olmaqla, nə vətəndaş, nə də işəgötürən üçün məcburi deyildir. Vətəndaş təklif olunmuş işdən imtina etmək hüququna malikdir, lakin o, işsiz olduqda və münasib işdən təkrrən imtina etdikdə onun üçün işsiz statusundan məhrum edilmə şəklində mənfi nəticələr yaranır.

İşəgötürən də məşğulluq xidməti orqanlarının göndərişini yerinə yetirməyə borclu deyildir, lakin işə qəbul etməkdən imtina etdikdə o, imtinanın səbəbini izah etməlidir. Buna görə də işədüzəltmənin ikinci mərhələsi yalnız şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin göndəriş verdiyi vətəndaş real surətdə göndəriləyi müəssisəyə müraciət etdikdə mövcud olur. Belə müraciət zamanı məşğulluq xidməti orqanının işə göndərdiyi vətəndaşla işəgötürən arasında əmək qanunvericiliyi normaları ilə tənzimlənən hüquq münasibəti yaranır. Bundan başqa, işədüzəltmə prosesində şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri ilə işəgötürənlər arasında hüquq münasibətləri yaranır. Bu hüquq münasibətində işəgötürənin əsas vəzifəsi işədüzəltmə orqanına boş iş yerləri (vakansiyalar) haqqında informasiya verməkdən ibarətdir. Bundan başqa, işəgötürənlər məşğulluq xidməti orqanlarına işçilərin sərbəstləşdirilməsi haqqında vaxtında informasiya təqdim etməyə borcludurlar. Bu vəzifələrin qəsdən icra olunmamasına görə işəgötürənlər inzibati məsuliyyət daşıyırlar.

AR İXM-nin 318-1-ci maddəsinə əsasən işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə işdən çıxarılacaq işçilər və ya boş iş yeri (vakansiya) barədə müəyyən olunmuş müddətlərdə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına rəsmi məlumatın verilməməsinə görə şərti maliyyə vahidinin otuz mislindən qırx mislinədək miqdarda cərimə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə işə qəbul edilənlər, kvota üzrə işə qəbul edilənlər və ya işdən çıxarılanlar haqqında müvafiq hesabatın təqdim edilməməsinə görə isə şərti maliyyə vahidinin otuz beş mislin-

dən əlli mislinədək miqdarda cərimə tətbiq edilir.<sup>1</sup>

**Vətəndaşların ayrı-ayrı kateqoriyalarının işə düzəlməsi.** Dövlət əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən, əlillərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə, xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən qadınlara, pensiya yaşına 2 ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verir («Məşğulluq haqqında» AR-nın Qanununun 9.1-ci maddəsi).

Bu tədbirlər sırasında iş yerlərinin kvotalaşdırılması xüsusi yer tutur. Kvota- müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən işəgötürənlərə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxsləri işlə təmin etmək üçün müəyyən edilmiş iş yerlərinin (işçilərin) minimum sayıdır. AR Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 22 noyabr tarixli 213 nömrəli qərarı ilə «Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi Qaydası» təsdiq edilmişdir.

Müəssisələr üçün kvota müəyyən edilərkən və işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsi bağlanarkən qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və əlillərin işləməsi üçün müvafiq normativ hüquqi aktlarla qadağan olunan istehsalat sahələrinin siyahıları nəzərə alınır.

Kvota ərazi əmək bazarındakı vəziyyətdən asılı olaraq müəssisələrdəki işçilərin orta siyahı sayının 5 faizindən çox olmamaq şərtilə aşağıdakı kimi müəyyən edilir :

- işçilərin sayı 25-dən 50-dək olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 3 faizi (bir iş yerindən az olmamaqla) miqdarında bu halda həmin iş yerlərindən

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б.Хохлова. М.: Юристъ, 2002, с.241-242

- biri əlillər üçün nəzərdə tutulur);
- işçilərin sayı 50-dən 100-dək olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 4 faizi miqdarında (işçilərin orta illik siyahı sayının 2 faizi əlillər üçün nəzərdə tutulmaqla);
  - işçilərin sayı 100-dən çox olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 5 faizi miqdarında (işçilərin orta illik siyahı sayının 2,5 faizi əlillər üçün nəzərdə tutulmaqla);

Göstərilən qərara əsasən işəgötürənlər hər il 1 iyul tarixinə olan məlumata əsasən müəssisədəki iş yerlərinin sayı, işçilərin orta siyahı sayı haqqında AR ƏƏSMN Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanlarına avqust ayının 1-dək rəsmi məlumat verməlidirlər.

Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün şəhər, rayon üzrə kvota ilə müəyyən olunan iş yerlərinin ümumi sayı, o gümlədən hər bir kateqoriya üçün ayrılıqda kvotanın sayı vətəndaşların ərazi əmək bazarında iştirakından və kvota tətbiq olunan müəssisələrdəki işçilərin sayından asılı olaraq şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri tərəfindən müəssisələr üçün hesablanır və Məşğulluğa kömək göstərən yerli əlaqələndirmə komitəsində müzakirə olunduqdan sonra sentyabr ayının 20-dək yerli icra hakimiyyəti orqanına təqdim olunur.

Kvota üzrə işçilərin sayı oktyabr ayının 15-dək yerli icra haimiyyəti orqanının qərarı ilə təsdiq olunur. Həmin qərardan çıxarış 15 gün müddətində şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri tərəfindən müəssisələrə çatdırılır.

Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkənlərdən biri əlillərdir. Əlil anadangəlmə, xəstəlikdən və ya xəsarətdən doğan əqli və ya fiziki qüsurlar nəticəsində həyat fəaliyyəti məhdudlaşan, sosial yardıma və müdafiəyə ehtiyacı olan şəxsdir. Dövlət əlillərin məşğulluğu üçün əlavə təminatlar təsbit etməklə, xüsusi tədbirlər kompleksi hazırlayıb həyata keçirir. «Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin

reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanununun 23-cü maddəsinə əsasən əlillərin işə düzəlməsi sahəsində xüsusi tədbirlər əlillərin işə düzəldilməsinin təmin olunmasına və əlillər üçün xüsusi iş yerləri yaradan, onların əməyini tətbiq edən müəssisələrə, idarələrə və təşkilatlara (mülkiyyət formalarından asılı olmayaraq) maliyyə yardımı göstərmək və güzəştlər vermək üzrə öhdəliklərin qanunvericilik yolu ilə təsbit edilməsinə yönəldilən tədbirlər kompleksindən ibarətdir.

Dövlətin bu istiqamətdə apardığı siyasətin əsas məqsədi əlillərin potensial imkanlarından tam istifadəsinə lazımi şərait yaratmaqdır. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasında (2006-2015-ci illər) bu məqsədlə aşağıdakıların həyata keçirilməsi dövlət tərəfindən nəzərdə tutulmuşdur:

- sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxsləri, o cümlədən əlilləri işlə təmin etmək məqsədilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada kvota üzrə iş yerlərinin müəyyən edilməsi və bu kvotaların yerinə yetirilməsində işəgötürənlərin həvəsləndirilməsi;
- sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxslərin, o cümlədən əlillərin işə düzəlməsi üçün nəzərdə tutulan kvotanı təmin etməyən və ya onları işə qəbul etməkdən imtina edən müəssisə, idarə və təşkilatlara qanunvericilikdə nəzərdə tutulan inzibati məsuliyyət növlərinin tətbiq edilməsi;
- «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulan sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar, o cümlədən əlillər üçün əlavə iş yerləri yaradan işəgötürənləri həvəsləndirmək məqsədilə qanunvericiliyə dəyişikliklər edilməsi.

Bundan ötrü AR Nazirlər Kabinetinin 2006-cı il 26 yanvar tarixli 23 nömrəli Qərarı ilə «2006-cı ildə əlillərin sosial müdafiəsi ilə bağlı tədbirlərin maliyyələşdirilməsinin Dövlət Proqramı» təsdiq edilmişdir.

Dövlət Proqramının əsas məqsədi əhalinin xüsusi qayğıya

ehtiyacı olan təbəqənin – əlillərin tibbi, sosial, peşə reabilitasiyasını kompleks şəkildə həll etməklə onların sosial müdafiəsini və son nəticədə cəmiyyətə inteqrasiyasını təmin etməkdən ibarətdir.

Əlillərin yaradıcılıq və istehsal qabiliyyətinin həyata keçirilməsi məqsədilə və fərdi reabilitasiya proqramları nəzərə alınmaqla, onların adi iş şəraiti olan müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda, əlillərin əməyini tətbiq edən ixtisaslaşdırılmış müəssisələrdə, sexlərdə və sahələrdə işləmək, habelə sahibkarlıq fəaliyyəti və qanunla qadağan edilməyən başqa fəaliyyət ilə məşğul olmaq hüququ təmin edilir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, müəssisələr (birliklər), idarələr və təşkilatlar əlillərin ictimai təşkilatları ilə birlikdə əlillərin əməyi üçün müəssisələr və təşkilatlar yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə əlillərə məşğulluq sahəsində təminat verirlər.

Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunanlardan başqa, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda əlillər üçün xüsusi kvotalar nəzərdə tutulur;

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları və əlillərin problemləri ilə məşğul olan ictimai təşkilatlar müəssisə və təşkilatlarda əlillərin işlə təmin olunmasına nəzarət edirlər.

Əlillərin işə düzəlməsi üçün nəzərdə tutulan kvotanı təmin etməyən və ya onları işə düzəltməkdən boyun qaçıran müəssisələr, idarələr və təşkilatlar, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikasının Dövlət Sosial Müdafiə Fonduna əlilləri işlə təmin etmədikləri aylar üzrə hər iş yeri üçün respublika üzrə müəyyən edilmiş orta aylıq əmək haqqının 3 misli məbləğində vəsait köçürürlər.

Yaradılmış və kvota müəyyən edilmiş iş yerlərinə əlillərin işə göndərilməsi dövlət əhalinin məşğulluğu sisteminin yerli orqanları tərəfindən həyata keçirilir. İşə düzəlmək üçün əlillərə verilmiş göndəriş mülkiyyət və təsərrüfatçılıq formalarından asılı olmayaraq bütün müəssisələr və təşkilatlar tərəfindən

qəbul edilməlidir («Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 25 avqust 1992-ci il tarixli Qanununun 25-ci maddəsi).

Dövlət əlillərlə bərabər gənclərin də məşğulluğunun təmin olunması qayğısına qalır. Bu, heç də təsadüfi deyildir. Aparılan müşahidələr göstərir ki, gənclər arasında işsizliyin artması ölkənin əmək bazarında müşahidə olunan əsas problemlərdən biridir. 2003-cü ilin may-iyun aylarında BMT-nin İnkişaf Programının maliyyə dəstəyi və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının texniki yardımı ilə ölkənin bütün ərazisində əhalinin iqtisadi fəallıq məsələləri üzrə ilk dəfə keçirilmiş müşahidənin nəticələrinə görə, işsizlərin ümumi sayında 35 yaşınadək olan vətəndaşların payı 69,1 faiz olmuşdur. 20-24 yaşlı iqtisadi fəal gənclər arasında işsizliyin ən yüksək səviyyəsi (23,8 faiz) qeydə alınmışdır.

AR-nın Məşğulluq Strategiyasında (2006-2015-ci illər) gənclərin məşğulluq problemlərinin həlli sahəsində əsas fəaliyyət istiqamətləri aşağıdakılardır:

- peşə təlimi keçmiş gənclərin daimi işlə təmin edilməsinə tədricən nail olunması;
- sərbəstləşdirmə təhlükəsi ilə üzləşə biləcək gənclərin işdən azad edilməsindən əvvəl əmək bazarında tələbat olan peşə və ya ixtisas üzrə yenidən hazırlıq keçməsinin təmin edilməsi;
- gənclərin işlə təmin olunması üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada kvota üzrə iş yerlərinin müəyyən edilməsi və işəgötürənlər tərəfindən bu tələbin yerinə yetirilməsinə həvəsləndirmə mexanizmlərinin gücləndirilməsi;
- ordudan tərxis olunan gənclərin məşğulluğunun təmin edilməsi, peşə hazırlığı və yenidən hazırlıq işinin gücləndirilməsi, onlara sahibkarlıq fəaliyyətinin təşkili sahəsində metodiki və əməli kömək göstərilməsi, xüsusi təlimlərin təşkil edilməsi;
- yeniyetmələrin, gənclərin mövsümi və ictimai işlərə cəlb olunmasına əlverişli şərait yaradılması;



- xalq yaradıcılıǵı və qədim sənət növlərinin bərpası və inkişaf etdirilməsi, bu işlərə gənclərin cəlb edilməsi;
- turizm sahəsində işləmək üçün gənc mütəxəssislərin hazırlanması, peşə və ixtisas səviyyələrinin artırılması üçün müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsi;
- gənclərin işsizlik problemləri ilə bağlı sosioloji tədqiqat işlərinin aparılması;
- rayon və şəhərlərdə gənc sahibkarlara, fermerlərə və işsiz gənclərə dəstək üçün biznes mərkəzləri şəbəkəsinin yaradılması;
- gənclərin iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində səmərəli və yeni texnologiyalar əsasında hazırlanmış proqramların icrasına cəlb edilməsi;
- gənclərin şəhərə axınının qarşısını almaq məqsədilə sərhədyanı və dağ rayonlarında yeni iş yerlərinin yaradılması, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün onlara məsləhət xidmətlərinin göstərilməsi.

Qadınlar arasında da işsizlik yüksək səviyyəsi ilə səciyyələnir. Son illər ərzində işsizlər arasında qadınların xüsusi çəkisi azalaraq, 1995-ci ildəki 59,7 faizdən 2003-cü ildə 53,4-ə ensə də, məşğulluqda gender bərabərsizliyinin aradan götürülməsi gündəlikdə duran məsələlərdəndir. Yuxarıda qeyd olunan müşahidənin nəticələrinə görə, 2003-cü ildə iqtisadi fəal kişiler arasında işsizlərin payı 9,6 faiz təşkil etmişsə, qadınlar arasında bu göstərici 12,2 faizə bərabər olmuşdur. Statistik məlumatların araşdırılması göstərir ki, qadınlar adətən aşağı statuslu və az əmək ödənişi olan işlərdə üstünlük təşkil edirlər. Qadınlar üçün iş yerləri çatışmazlığı bu gün daha çox qadının cəmiyyətdə və ailədəki roluna müvafiq olan çevik iş yerlərinin (natamam iş günü və iş həftəsi, dəyişkən iş qrafiki, evdə iş və s.) azlığında öz əksini tapır. AR-nın Məşğulluq Strategiyasında (2006-2015-ci illər) qadınların məşğulluğunun təmin edilməsi üçün aşağıdakıların həyata keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdur:

- sosial infrastruktur yönümlü işlərin inkişaf etdirilməsi,

xalq tətbiqi sənətinin dirçəldilməsi və inkişafı, turizm və istirahət zonalarının yaradılması hesabına qadınların məşğulluğunun artırılması;

- özünüməşğulluğun inkişaf etdirilməsi istiqamətində həyata keçiriləcək çevik proqramlar çərçivəsində işsiz qadınlar üçün peşə hazırlığı kurslarının təşkili;
- kiçik sahibkarlığın inkişafında gender bərabərliyinin təmin edilməsi;
- qadın sahibkarlığının inkişaf etdirilməsi məqsədilə onlara zəruri köməyin göstərilməsi;
- qadınlar üçün əlavə iş yerləri yaratmaq məqsədilə çevik məşğulluq formalarının (natamam iş günü və iş həftəsi, dəyişkən iş qrafiki, evdə iş və s.) geniş tətbiqi;
- uşaqlı qadınlar üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada iş yerlərinin müəyyənləşdirilməsinin iqtisadi cəhətdən stimullaşdırılması.

Cəzaçəkmə müəssisələrindən azad edilmiş şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsi də mühüm problemlərdəndir. Bu qəbildən olan şəxslər cəzaçəkmə müəssisələrindən azad edildikdən sonra iş tapmadıqlarına və s. görə bəzən yenidən cinayətə meyllənirlər. AR-nın Məşğulluq Strategiyasında (2006-2015-ci illər) bu kateqoriyadan olan vətəndaşların məşğulluğuna kömək məqsədilə aşağıdakı istiqamətlərdə iş aparılması nəzərdə tutulmuşdur:

- cəzaçəkmə müəssisələrindən azad ediləcək şəxslərin peşə təhsili sistemini əmək bazarında işçi qüvvəsinə olan tələbata uyğun təşkil etmək məqsədilə cəzaçəkmə müəssisəsinin və müvafiq məşğulluq xidməti orqanlarının bu sahədə birgə işinin təşkili mexanizminin və müvafiq informasiya sisteminin yaradılması;
- cəzaçəkmə müəssisələrindən azad edilmiş şəxslərin yeni peşə-əmək vərdişlərinə yiyələnməsi, onların işlə təmin edilməsi sahəsində, o cümlədən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada kvota üzrə iş yerləri müəyyən etmək yolu ilə əməli işlər görülməsi.

Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına qaçqınlar və məcburi köçkünlər də daxildir. Dövlət onların məşğulluğunun gücləndirilməsi sahəsində fəaliyyəti aşağıdakı istiqamətlərdə həyata keçiriləcəkdir:

- məcburi köçkünlərin yığcam yaşadıqları və müvəqqəti məskunlaşdıqları ərazilərdə, eləcə də yeni salınmış qəsəbələrdə yeni iş yerlərinin yaradılması;
- qaçqınları və məcburi köçkünləri işlə təmin etmək məqsədilə onlar üçün işəgötürənlər tərəfindən iş yerlərinin müəyyənləşdirilməsinin həvəsləndirmə mexanizmlərinin işlənilməsi və tətbiq olunması;
- məcburi köçkünlərin kiçik bizneslə məşğul olmaları üçün kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi;
- məcburi köçkünlərin informasiya texnologiyalarından istifadə imkanlarının artırılması məqsədilə bu əhali kontingentinin məskunlaşdığı ərazilərdə internet şəbəkələrinin yaradılması (AR-nın Məşğulluq Strategiyası).

#### **7.4. Vətəndaşların məşğulluq sahəsində sosial təminatları**

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 21-ci maddəsinə əsasən işini və qazancını itirən, ilk dəfə iş axtaran və ya uzun fasilədən sonra yenidən əmək fəaliyyətinə başlamaq istəyən vətəndaşlara dövlət aşağıdakı təminatları verir:

- müəssisədən sərbəstləşdirilmiş işçilərə təminatların verilməsi;
- peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə təqaüdün ödənilməsi;
- işsiz statusu alanlar üçün müavinətin ödənilməsi;
- haqqı ödənilən ictimai işlərə cəlb olunması;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən bir yaşayış məntəqəsindən digərinə işlə təmin olunmaq üçün könnüllü köçməklə əlaqədar xərclərin kompensasiya olun-

ması;

- işsiz vətəndaşların himayəsində olan uşaqlar üçün işsizlik müavinətinə və təqaüdə əlavələr edilməsi.

Məşğulluq sahəsində vətəndaşların sosial təminatları özünün xarakterinə görə iki növə ayrılır: Birincisi, işsiz vətəndaşın işlə təmin edilməsinə yönəlmiş tədbirlər. İkincisi, işsiz və onun himayəsindəki əmək qabiliyyətindən məhrum ailə üzvlərinin dolanışıqı üçün zəruri olan vəsaitin təqdim edilməsinə yönəlmiş tədbirlər.

Birinci növ tədbirlərə işə düzəlməkdə yardım, habelə ictimai işlərin təşkili, işsiz vətəndaşların təlimi aiddir. İkinci növ tədbirlərə işsizliyə görə müavinətlərin və məşğulluq xidməti orqanlarının göndərişi əsasında təlim dövründə təqaüdün ödənilməsi, habelə məşğulluq xidməti orqanlarının göndərişi ilə köçməklə əlaqədar xərclərin kompensasiya olunması daxildir.

**İctimai işlərin təşkili.** Dövlət məşğulluq xidməti orqanlarının fəaliyyətinin başlıca məqsədi işaxtaranlar üçün münasib işin tapılmasından və onun işə düzəldilməsindən ibarətdir.

Belə iş olmadıqda müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təklifi və iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanları mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə müqavilələr üzrə işaxtaranların müvəqqəti məşğulluğunu təmin etmək məqsədilə onların ödənişli ictimai işlərə cəlb olunmasını təşkil edirlər («Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 20-ci maddəsi).

Haqqı ödənilən ictimai işlər işaxtaran və işsiz vətəndaşların xüsusi peşə hazırlığı tələb edilməyən müvəqqəti əmək qabiliyyətidir. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 24 may tarixli 84 nömrəli qərarı ilə «Haqqı ödənilən ictimai işlərin təşkili Qaydaları» təsdiq edilmişdir. İctimai işlər yerli icra hakimiyyəti və özünüidarəetmə orqanları tərəfindən şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin təklifi və iştirakı ilə təşkil olunur. Qaydaların 2.2-ci bəndinə uyğun olaraq işaxtaranların müvəqqəti işlə təmin olunmasına kömək göstərilməsi

məqsədilə əmək bazarında işçi qüvvəsinə olan tələb və təklifin proqnozu əsasında şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri ictimai işlərin görülməsi üçün sosial əhəmiyyətli sahələr, mülkiyyət və təsərrüfat formasından asılı olmayaraq konkret müəssisə, idarə və təşkilatlar haqqında təkliflər hazırlayır və yerli əlaqələndirmə komitələrində müzakirə edildikdən sonra ərazi məşğulluq proqramına daxil edilir. Ərazi məşğulluq proqramı yerli icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən hər il üçün təsdiq edilir.

İctimai işlər ərazi məşğulluq proqramında nəzərdə tutulan müəssisə və şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri arasında bağlanmış müqavilə əsasında həyata keçirilir. Müqavilədə ictimai işlərə göndəriləcək işaxtaran vətəndaşların sayı, görülməli işin yeri, adı, həcmi, yerinə yetirilmə müddəti, ümumi əmək haqqı məbləği, bu məbləğin ödənilməsinin müəssisə və şəhər, rayon məşğulluq mərkəzi arasında bölgüsü, habelə tərflərin digər öhdəlikləri göstərilir.

Ərazi məşğulluq proqramında nəzərdə tutulmayan müəssisələrdə ictimai işlər yerli icra hakimiyyəti və özünüidarəetmə orqanlarının qərarı ilə təşkil edilə bilər.

İctimai işlərin aşağıdakı növləri təşkil edilə bilər:

- şəhər, rayon ərazisinin, küçə, park və meydanların abadlaşdırılması;
- yaşayış əraziləri, xəstəxana, məktəb, məktəbəqədər uşaq müəssisələri, yataqxana və pansionatlar, qocalar və əlillər üçün internat evləri, habelə sosial sferanın digər obyektlərində tikinti və təmir işləri;
- yol və körpülərin, istilik və qazanxana sistemlərinin təmiri və tikintisi;
- kənd təsərrüfatı müəssisələrinə köməklik göstərilməsi ilə əlaqədar işlər;
- təbii fəlakətlərin nəticələrinin aradan qaldırılması işləri;
- qocalara və əlillərə qulluq;
- digər sosial əhəmiyyətli işlər.

İşaxtaran vətəndaşların ictimai işlərə göndərilməsi onların

razılıǵı əsasında qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi normalarına və bu qaydalara əməl edilməklə şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri tərəfindən həyata keçirilir və bu zaman təklif olunan iş növləri və fəaliyyət sahəsinə uyğun olaraq onların peşə vərdişləri, təcrübəsi, yaşı, eləcə də iş rejimi və zəruri əmək şəraiti nəzərə alınmalıdır. Vətəndaşın ictimai işlərdə iştirakdan imtina etməsi onun münasib işdən imtina etməsi kimi sayıla bilməz.

İctimai işlər bir qayda olaraq iki aya qədər müddətə təşkil olunur. Zəruri hallarda müəssisə və şəhər, rayon məşğulluq mərkəzinin birgə razılıǵı ilə bu müddət artırıla bilər.

İctimai işlərə cəlb olunan vətəndaşlarla işəgötürənlər arasında müddətli əmək müqaviləsi bağlanılır. Şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərində işsiz kimi qeydə alınmış, lakin işsizlik müavinəti (təqaüd) almayan işsiz vətəndaşlar belə müqavilələrin bağlanmasında üstün hüquqa malikdirlər.

Əmək qanunvericiliyi və sosial sığorta haqqında qanunvericilik, habelə işsizlik müavinəti almaq hüququ ictimai işlərlə məşğul olan vətəndaşlara da şamil edilir.

Müqaviləyə əsasən ictimai işlərin yerinə yetirilməsi müddəti qurtardıqda və bu müddət ərzində vətəndaş daimi iş yeri ilə təmin olunmadıqda şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri vətəndaşı yenidən ictimai işlərə göndərə bilər və yaxud ona yeni peşə və ixtisasa yiyələnmək təklif edə bilər.

Məşğulluq haqqında qanunvericiliyə, əməyin ödənilməsi, mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarına əməl olunmasına, işçilərin əməyindən səmərəli istifadəyə görə məsuliyyəti ictimai işlərin yerinə yetirilməsi üçün müddətli əmək müqavilələri bağlayan müəssisələr daşıyır.

İctimai işlərdə məşğul olan işçinin işlədiyi müddət haqqında müvafiq qaydada əmək kitabçasında qeydiyyat aparılır. İşçilərin ictimai işlərdə iştirak etdiyi müddət ümumi əmək stajına daxil edilir. Eyni zamanda onlara pensiya təminatı və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət almaq hüququ daxil olmaqla bütün sosial təminatlar şamil edilir.

İşaxtaranların peşə hazırlığı, ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması yalnız aktiv məşğulluq siyasətinin ən mühüm amili olmayıb, həm də bütün əhalinin məhsuldar məşğulluğunun təmin edilməsi, əmək bazarında vətəndaşların peşə ustalığının, peşə çevikliyinin və rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi üsulu kimi, habelə zəruri peşəyə malik olması, yaxud ixtisasının kifayət etməməsi ucbatından işə düzəldilməsi çətinlik doğuran işsizlərə yardım göstərilməsi vəsiyyəti kimi işsiz vətəndaşların peşə hazırlığı, onların ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması, bir qayda olaraq, əmək bazarında tələbatın olduğu peşələr və ixtisaslar üzrə, habelə məşğulluq xidməti orqanlarının bağladıkları müqavilələrə müvafiq surətdə işəgötürənlərin təklif etdikləri konkret iş yerləri nəzərdə tutulmaqla aparılır.

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 19-cu maddəsinə əsasən müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatda alınmış işaxtaranların peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə aşağıdakı hallarda həyata keçirilir:

- işaxtaranın lazımi peşə və ya ixtisası olmadığına görə onun üçün münasib iş seçmək mümkün olmadıqda;
- işaxtaranın peşə vərdişlərinə uyğun gələn iş olmadığı üçün onun öz peşəsini (ixtisasını) dəyişdirməsi zəruri olduqda;
- işaxtaran əvvəlki peşə (ixtisas) üzrə işləmək qabiliyyətini itirdikdə.

İşsizlik müavinəti alan və ya müavinətin ödənilməsi vaxtı qurtarmış işsiz, o cümlədən haqqı ödənilən ictimai işlərə göndərilmiş vətəndaşlar üstün qaydada yenidən hazırlıq keçmək, yeni peşəyə (ixtiasa) yiyələnmək hüququna malikdirlər.

İşaxtaran vətəndaşların peşə hazırlığının təşkili qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən müəyyən edilir.

AR ƏƏSMN Kollegiyasının 2002-ci il 17 may tarixli 6 nö-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра щакимиййати органларынын смялащиййатини АР ЯЯСМН щяйята кечирир.

rəli qərarı ilə «İşaxtaran vətəndaşların peşə hazırlığının təşkili qaydaları» təsdiq edilmişdir. Bu qaydalar AR Ədliyyə Nazirliyində 2002-ci il 29 may tarixdə (qeydiyyat № 2850) dövlət qeydiyyatına alınmışdır.

Peşə hazırlığı əmək bazarının və işəgötürənlərin real tələbləri nəzərə alınmaqla AR ƏƏSMN-nin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanlarında işaxtaran və işsiz kimi qeydiyyatda olan vətəndaşların işlə təmin olunması imkanlarının genişləndirilməsi, özünüməşğulluğun inkişaf etdirilməsi, əmək bazarında rəqabətə davamlılığının artırılması məqsədilə təşkil edilir.

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 19.2-ci maddəsinə əsasən işaxtaranlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanının tədris mərkəzlərində və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə bağlanan müqavilələrə uyğun olaraq başqa tədris müəssisələrində peşə hazırlığı keçir, yenidən hazırlanır, ixtisasını artırır.

Peşə hazırlığı kursları bir qayda olaraq 10-24 nəfərlik qruplar halında təşkil olunur. Bəzi peşə və ixtisaslar (kompüter istifadəçisi, xarici di və s.), fənnin spesifikliyinə nəzərə alaraq tədrisin keyfiyyətini yüksəltmək məqsədilə məşğələlər 6-8 nəfərlik yarımqruplarda da aparıla bilər.

Tədrisin müddəti tədris proqramına uyğun olaraq, lakin 3 aydan çox olmamaqla müəyyən edilir.

Peşə hazırlığına şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərində işaxtaran və işsiz kimi qeydiyyatda olan 18-50 yaşında, zəruri hallarda isə 55 yaşınadək vətəndaşlar cəlb olunurlar və onların fərdi qeydiyyat vərəqəsində peşə təhsilinə cəlb edilməsi haqqında müvafiq qeydlər aparılır.

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 23-cü maddəsinə əsasən müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq keçdikləri və ixtisaslarını artırıdıkları dövrdə təhsil alan şəxslərə aşağıdakı məbləğdə təqaüd verilir:

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyata alındıqdan (bundan sonra işsizliyin başlanmasından) əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar



үчүн axırcı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 70 faizi məbləğində, lakin respublika üzrə orta aylıq əmək haqqından çox və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş təqaüdün minimum məbləğindən az olmamaqla;

- ilk dəfə işaxtaranlar, uzun fasilədən sonra (1 ildən çox) yenidən əmək fəaliyyətinə başlamaq istəyənlər, habelə işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün –təsdiq olunmuş təqaüdün minimum məbləğində;
- istehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əvvəlki işi görmək qabiliyyətini itirənlər üçün əmək stajının müddətindən asılı olmayaraq axırcı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əmək haqqından çox və təsdiq olunmuş təqaüdün minimum məbləğindən az olmamaqla;
- işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işəgötürənin təqsiri olmadan müəssisələrdə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda və bu səbəbdən həmin 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə əmək haqqı ödənilənlər üçün təqaüdün hesablanması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Qaydaların 1.1.4-cü bəndinə əsasən işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işəgötürənin təqsiri olmadan müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda və bu səbəbdən həmin 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün təqaüd axırcı iş yerindəki faktiki işlədiyi aylar üzrə hesablanmış əmək haqqının cəmlənmiş məbləğinin faktiki işlənmiş ayların sayına bölməklə hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 70 faizi məbləğində, lakin həmin təqaüdün təyin edildiyi dövrdə Dövlət

Statistika Komitəsi tərəfindən rəsmi dərc olunmuş respublika üzrə orta aylıq əmək haqqından çox və təsdiq olunmuş təqaüdü minimum məbləğindən az olmamaqla;

Bir aydan az işləmiş işçilərin orta aylıq əmək haqqını hesablamaq üçün işçinin faktiki işlədiyi günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir və aylıq iş günlərinin orta illik sayına vurulur;

Qaydaların 1.1.5-ci bəndi işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işəgötürənin təqsiri olmadan müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda axıncı iş yerində heç bir haqqı ödənilən işə malik olmayanlar üçün təqaüd təsdiq olunmuş təqaüdü minimum məbləğinin iki misli miqdarında müəyyən edilir.

Əgər vətəndaş axıncı iş yerində 12 aydan az işləmişdirsə (lakin 12 ay ərzində o 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə axıncı, həmçinin əvvəlki iş yerləri üzrə haqqı ödənilən işə malikdirsə), bu halda orta aylıq əmək haqqı axıncı iş yerində faktiki işlədiyi aylarda hesablanmış əmək haqqının cəmlənmiş məbləği faktiki işlənmiş ayların sayına bölünməklə hesablanır və təqaüd hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 70 faizi məbləğində, lakin həmin təqaüdü təyin edildiyi dövrdə Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən rəsmi dərc olunmuş respublika üzrə orta aylıq əmək haqqından çox və təsdiq olunmuş təqaüdü minimum məbləğindən az olmamaqla müəyyən edilir (Qaydaların 1.2.-ci bəndi).

İşsizlik müavinəti təyin edilmiş vətəndaşlar şəhər, rayon məşğulluq mərkəzləri tərəfindən peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma kurslarına cəlb edildikdə onlara işsizlik müavinətinin ödənilməsi müvəqqəti olaraq dayandırılır və işsizlik müavinəti məbləğində təqaüd ödənilir (Qaydaların 1.6.-ci bəndi).

Himayənsində 18 yaşına çatmamış uşağı olan şəxslərin təqaüdünün məbləği himayədə olan hər bir uşaq üçün təqaüdü 10 faizi məbləğində, lakin təqaüdü 50 faizindən artıq ol-

mamaq şərtilə artırılır.

AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 13 nömrəli qərarı ilə «Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə vətəndaşlara verilən təqaüdün hesablanması və ödənilməsi Qaydaları» təsdiq edilmişdir.

**İşsizlik müavinəti.** İşsiz vətəndaşlar üçün işsizlik müavinəti əksər hallarda onların yeganə dolanışiq mənbəyinə çevrilir. «Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 24-27-ci maddələri işsizlik müavinəti ilə bağlı məsələləri ətraflı tənzimləyir. Qanunun 24-cü maddəsinə əsasən işsiz statusu almış vətəndaşlar işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olduqda, onların işsizlik müavinəti axırncı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 70 faizi məbləğində müəyyən edilir.

İşsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işəgötürənin təqsiri olmadan müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda və bu səbəbdən həmin 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün müavinətin hesablanması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən müəyyən edilir.

AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 12 nömrəli Qərarı ilə «İşsizlik müavinətinin hesablanması və ödənilməsi Qaydaları» təsdiq edilmişdir.

Qaydaların 2.2.2-ci bəndinə əsasən işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işəgötürənin təqsiri olmadan müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda və bu səbəbdən həmin vətəndaş axırncı iş yerində heç bir haqqı ödənilən işə malik deyildirsə, ona işsizlik müavinəti təsdiq edilmiş müavinətin minimum məbləğinin 2 misli miqdarında müəyyən edilir. Bütün başqa hallarda işsizlik müavinəti müvafiq icra

---

<sup>1</sup>Бурада мдвифиг иьра шакимниййати органларынын сялациййятини АР Назирляр Кабинети шяйата кечирир.

hakimiyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş müavinətin minimum məbləğində müəyyən edilir. AR Nazirlər Kabinetinin «İşsizlik müavinətinin və peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə vətəndaşlara verilən təqaüdün minimum məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 23 iyun tarixli 86 nömrəli qərarına əlavə edilməsi barədə 2005-ci il 14 dekabr tarixli 223 nömrəli qərarına əsasən işsizlik müavinətinin minimum məbləği 120.000 (24 yeni azərbaycan manatı) təsdiq edilmişdir.

Bütün hallarda müavinətin məbləği respublika üzrə orta aylıq əmək haqqından çox və təsdiq olunmuş müavinətin minimum məbləğindən az olmamalıdır («Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 24.6-cı maddəsi).

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 24-cü maddəsində işsizlik müavinətinin ödənilməsi şərtləri və müddətləri təsbit edilmişdir. Qanunun həmin maddəsinə əsasən işsiz statusu almış vətəndaşa işsizlik müavinəti, təkrar müavinət alınan hallar istisna olmaqla, ona status müəyyən edildiyi gündən hesablanır.

Müavinətin ödənilməsi müddəti 12 aylıq dövr ərzində 26 təqvim həftəsindən çox ola bilməz.

Hüquqi şəxslərin ləğv edilməsi və ya işçilərin sayı və ştatların ixtisar olunması, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar olaraq sərbəstləşdirilmiş və işdən azad edildikdən sonra müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatda alınmış, lakin əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş işdən çıxarma müavinəti və orta əmək haqqı ödənilən müddət ərzində işə düzəldilməmiş vətəndaşlara işsizlik müavinəti bu müddətin qurtardığı birinci gündən təyin edilir.

İşsizlik müavinəti alan vətəndaşlar ayda bir dəfə müvafiq icra hakimiyyəti orqanında yenidən qeydiyyatdan keçməklə müavinət alırlar. Vətəndaşa işsiz statusu təyin olunan gün qeydiyyat günü hesab edilir.

İşsiz statusu müəyyən olunan vaxtdan 12 ay keçdikdən sonra işsiz vətəndaş münasib işlə təmin olunmayıbsa, onun

təkrarən işsizliyə görə müavinət almaq hüququ vardır. Bu zaman işsizlik müavinəti təsdiq olunmuş müavinətin minimum məbləğində müəyyən olunur.

«Məşğulluq haqqında» AR Qanununun 27-ci maddəsi işsizlik müavinətinin dayandırılması və işsizlik müavinətinə xitam verilməsini hallarını da təsbit etmişdir.

Aşağıdakı hallarda işsizlik müavinətinin ödənilməsi 3 ayadək dayandırıla bilər:

- işsiz vətəndaş təklif olunan iki münasib işdən imtina etdikdə;
- işsiz vətəndaş müavinət almaq üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanında üzrsüz səbəbdən ayda bir dəfə yəni dən qeydiyyatdan keçmədikdə.

Ödənilən işsizlik müavinətinin dayandırıldığı aylar müavinətin təyin edildiyi ümumi müddətdən çıxarılır və həmin dövr işsizlərin əmək stajına daxil edilmir.

Aşağıdakı hallarda işsizlik müavinətinin ödənilməsi müvəqqəti olaraq dayandırıla bilər:

- təlim və yoxlanış toplantılarına çağırılmış hərbi mükəlləfiyyətli işsiz vətəndaşlar toplanışda olduqları müddətdə;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə işsiz vətəndaşın peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisaslandırma kurslarına cəlb olunduğu müddətdə (tədris başa çatdıqdan sonra belə vətəndaşlar onlardan asılı olmayan səbəblərdən münasib işlə təmin olunmadıqda);
- başqa şəhərdə qiyabi təhsil alan işsiz vətəndaşlar təhsillə əlaqədar daimi yaşayış yerini tərk etdikləri dövrdə.

İşsizlik müavinətinin müvəqqəti dayandırıldığı dövr müavinətin təyin edildiyi ümumi müddətdən çıxarılmır və həmin dövr ümumi staja əlavə edilir.

Aşağıdakı hallarda işsizlik müavinətinin ödənilməsinə xitam verilir:

- işsiz vətəndaş işsizlik müavinətini saxta sənədlər təqdim etmək yolu ilə aldıqda;
- işsiz vətəndaş işsizlik müavinəti aldığı dövrdə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına bildirmədən işə düzəldikdə;
- işsiz vətəndaş azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildikdə;
- işsiz vətəndaş işə düzəldikdə, hərbi xidmətə çağırıldıqda, vəfat etdikdə;
- işsiz vətəndaş müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə peşə hazırlığı (yenidən hazırlıq) kurslarına üzrsüz səbəbdən gəlmədikdə və yaxud tədrisi başa vurduqdan sonra təklif olunan iki münasib işdən imtina etdikdə;
- işsiz vətəndaş müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq pensiyaya çıxdıqda.

İşsiz vətəndaş işsizlik müavinətini saxta sənədlər təqdim etmək yolu ilə aldıqda, işsiz vətəndaş işsizlik müavinətini aldığı dövrdə işə düzəldikdə, sahibkarlıq və ya fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduqda, mülkiyyətində torpaq payı olduqda, işsiz vətəndaş müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq pensiyaya çıxdıqda (ailə başçısını itirməyə görə uşaqlar üçün təyin olunmuş pensiyalar istisna olmaqla) artıq ödənilmiş işsizlik müavinəti qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada geri alınır.

İşsizlik müavinətinin ödənilməsinin dayandırılması və ona xitam verilməsi şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin əmri ilə rəsmiləşdirilir və əmək kitabçasında müvafiq qaydada qeydlər aparılır. Vətəndaşın əmək kitabçası olmadıqda ona şəhər, rayon məşğulluq mərkəzi tərəfindən müvafiq əmrlərin nüsxələri verilir.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

*a) azərbaycan dilində*

1. Əliyev M.N. İşsizlik müavinəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s. 108-112
2. Cəfərov Z.İ. Məşğulluq və işədüzəlgmənin hüquqi tənziminin bəzi məsələləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 4-cü buraxılış, Bakı, 2003, s. 300-310
3. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi. Bakı, 2002
4. Məşğulluq haqqında AR-nın 2001-ci il 2 iyul tarixli Qanunu
5. Haqqı ödənilən ictimai işlərin təşkili qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 24 may tarixli 84 nömrəli qərarı
6. İşsizlik müavinətinin minimum məbləğinin təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 30 oktyabr tarixli 173 nömrəli qərarı
7. İşsizlik müavinətinin hesablanması və ödənilməsi qaydaları»nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 12 nömrəli qərarı
8. İşsizlik müavinətinin və işə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə vətəndaşlara verilən təqaüdün minimum məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 23 iyun tarixli 86 nömrəli qərarı
9. İşsizlərin qeydiyyatına alınması qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 14 nömrəli qərarı
10. İşaxtaran vətəndaşların peşə hazırlığının təşkili qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında AR Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollegiyasının 2002-ci il 7 may tarixli 6 nömrəli qərarı
11. Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə vətəndaşlara verilən təqaüdün hesablanması və ödənilməsi Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 13 nömrəli qərarı
12. AR-nın Məşğulluq Strategiyasının (2006/2015-ci illər) təsdiq edilməsi haqqında AR Prezidentinin 2005-ci il 26 oktyabr ta-

rixli 1068 nömrəli sərəncamı / AR-nın Qanunvericilik Top-lusu, 2005, № 10, maddə 956

13. «Şəhər, rayon Məşğulluq Mərkəzləri haqqında nümunəvi Əsasnamənin təsdiq edilməsi haqqında» AR ƏƏSMN Kolle-giyasının 2002-ci il 8 aprel tarixli 4-9 nömrəli qərarı.

*b) rus dilində*

1. Abramova O.V., Qavrilina A.K. Pravovoe requirovanie trudoustroystva. M., 1997
2. Vlasov V.İ. Kommentariy k zakonu o zanətošti naseleniə v Rossiyskoy Federaüii. M., 1997
3. Vlasov V.İ., Krapivin O.M. Kommentariy k zakonodatelğstvu o zanətošti i trudoustroystve naseleniə. M.: Norma-İnfra. M., 1999
4. Medvedev O.V. Pravovoe requirovanie obespeçeniə zanə-tošti naseleniə. Tverğ, izd-vo Tverskoqo un-ta, 1994
5. Sadıkov Z.Q., Kasumov A.M. Zanətoştğ, trudoustroystvo, in-dividualğniy trudovoy doqovor (kontrakt). Baku, 1999
6. Suleymanov Q.V. Trudoustroystvo i zanətoştğ. Pravovoe re-qui-rovanie. M., 1999



## VIII FƏSİL

---

### ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

#### 8.1. Əmək müqaviləsinin anlayışı və tərəfləri

Əmək hüquq elmində əmək müqaviləsi əsasən üç aspekt-də öyrənilir. Birincisi, vətəndaşların konstitusion əmək hüququnun realizəsinin forması kimi; ikincisi, əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının və müəyyən müddətə mövcud olmasının əsası kimi, yəni hüquqi fakt kimi; üçüncüsü əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bir institutu, yəni əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsi və xitamını tənzim edən hüquq normalarının sistemi kimi.

Əmək bazarında vətəndaşlar konstitusion əmək hüququnu əsasən aşağıdakı formalarda həyata keçirirlər: əmək müqaviləsinin bağlanması; səhmdar cəmiyyətə üzv qəbul olunması; dövlət qulluğuna girmək; fərdi sahibkarlıq fəaliyyəti. Əmək hüququnun faktiki həyata keçirilməsi bir halda vətəndaşın, ikinci halda isə işəgötürənin mülahizəsindən, üçüncü halda isə vəzifəyə seçilmə və ya təyin edilmə kimi əlavə hüquqi faktlarla şərtlənir.

Hal-hazırda vətəndaşların konstitusiyada təsbit edilmiş əmək hüququnun həyata keçirilməsinin əsas və aparıcı forması əmək müqaviləsidir. Çünki məhz əmək müqaviləsi əməyin müddətli xarakterinə əsaslanan bazar əmək münasibətlərinin tələbatına tam cavab vermək qabiliyyətinə malikdir. Bu gün dünya sivilizasiyası da əmək müqaviləsinə əsas forma kimi qəbul edir, ona görə ki, burada əməyin əsl azadlığı prinsipi öz təcəssümünü tapmışdır. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Heç kəs zorla işlənilə bilməz. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır. Heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.

Әмәк мұқавиләсіндә әмәк азадлығынын реализәси тәкцә мәcbурә әмәклә дейил, һабелә әмәк мұнасибәтләри саһәсіндә аҗы-сеҗкиликлә бир аҗаҗа сığмыр. Бүтүн вәтәндашлар өзләринин әмәҗә олан қабилйәтләрини реализә етмәкдә бәрәбәр имканлаҗа малик олмалыдыр. Бу вәзифә һәр һансы мотив үзрә (ишҗинин ишгүзәр кейфиәтләриндән башқа) қадағаларын мұәҗҗән едилмәси, һабелә вәтәндашларын аҗы-аҗы катәқорйаларыннын ишә қәбулу заманы әлавә тәминатларын верилмәси илә һәлл едилыр.<sup>1</sup> АР ӘМ-нин «Әмәк мұнасибәтләриндә аҗы-сеҗкилийн yolверилмәзлийи» адланан 16-сү маддәси тамамилә БӘТ-ин «Әмәк вә мәшғуллуқ саһәсіндә аҗы-сеҗкилик һаққында» 111 №-ли Конвенсиҗасына (1658) уҗғундыр. АР Милли Мәҗлисинин 1993-сү ил 3 иҗул тарихли қәрары илә бу Конвенсиҗанын қүввәси АР-нын әразисинә шамил едилмишдыр.

Әмәк мұқавиләсинин леқал анлаҗышы АР ӘМ-ин 3-сү маддәсинин бешинци бәндиндә верилмишдыр. Орда дейилр ки, әмәк мұқавиләси (контракт) ишәгөтүрәнлә ишҗи арасында фәрди қаҗыда бағланан әмәк мұнасибәтләринин әсас шәртләрини, тәрәфләрин һүқуқ вә вәзифәләрини әкс етдирән җазылы мұқавиләдыр.

АР ӘМ-ин 7-сү маддәсинин икинци һиссәсинә әсасән әмәк мұнасибәтләри җазылы формада әмәк мұқавиләси бағландықда җараныр. Демәли, әмәк мұқавиләси һүқуқ мұнасибәтләринин җаранмасынын вә мұәҗҗән мүддәтдә мөвҗуд олмасынын әсасы кими, җәни һүқуқи факт кими җыҗыш едир.

Мәһз о, конкрет ишҗинин вә ишәгөтүрәннин шәхсиҗәтинә тәтбиқән әмәк һүқуқ мұнасибәтләрини фәрдиләшдирмәлидыр. Әмәк мұқавиләси мұқавилә тәрәфләринин һүқуқ вә вәзифәләрини мұҗафиқ әмәк һүқуқ мұнасибәти субҗектләринин һүқуқ вә вәзифәләри илә сых бағлаҗыр. Әмәк мұқавиләси һәмин әмәк коллективиндә мұәҗҗән әмәк кооперасиҗасынын ишҗирақҗысы кими ишҗинин һүқуқи вәзиҗҗәтини мұәҗҗән едир. Әмәк мұқавиләси бағландығы андан етибарән вәтәндаш, һәмин мұәссисәннин ишҗиси һүқуқи

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Отв.ред. Р.З.Лившиц и Ю.П. Орловский. М.: Норма, 1998, с.94

statusu alır və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi və həmin müəssisədə qəbul edilmiş lokal hüquqi aktlar ona tam şamil edilir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması, onun şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamını, yəni işçinin işə qəbulu, başqa işə keçirilməsi və işdən çıxarılmasını tənzim edən normalar əmək hüququnun xüsusi hissəsinin institutunu təşkil edir.

AR ƏM-in 42-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir. İşçi və işəgötürən əmək müqaviləsinin tərəfləri olmaqla yanaşı, eyni zamanda əmək münasibətlərinin tərəfləridir. İşçi dedikdə – işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs anlaşılır (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin ikinci bəndi). İşçi qismində həm Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları, həm də əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər çıxış edə bilər. 15 yaşına çatmış hər bir Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. Əməkçi miqrantlar AR-nın ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmalarına onlar tam yetkinlik yaşına, yəni 18 yaşına çatdıqda yol verilir və bu zaman əcnəbi işçi qüvvəsi ilə əmək müqaviləsi bağlamazdan öncə AR ƏƏSMN-dən xüsusi lisenziya (razılıq) alınmalıdır. İşəgötürən dedikdə isə tam fəaliyyət qabiliyyətli olub, işçilərlə əmək müqaviləsi 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 şəxs başa düşülür (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Həm hüquqi, həm də fiziki şəxslər işəgötürən qismində çıxış edərək əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilərlər. Fiziki şəxs əmək müqaviləsinin tərəfi kimi işəgötürən qismində çıxış etdikdə o, tam fəaliyyət qabiliyyətinə malik olmalı-

dır. AR ƏM-in 42-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgötürən ola bilməz.

Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, müvafiq xarici dövlətlər, onların fiziki və hüquqi şəxsləri, beynəlxalq təşkilatlar, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslər də işəgötürən qismində çıxış edərək əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilərlər.

Əmək müqaviləsinə əmək haqqında müqavilələrdən, hər şeydən əvvəl isə mülki hüquqla tənzim olunan əmək haqqında qarışıq müqavilələrdən fərqləndirmək lazımdır: Birincisi, onlar müqavilənin predmetinə görə fərqlənilirlər. Əmək müqaviləsinin predmetini xüsusi növ əmtəə, yəni fiziki və zehni qabiliyyətlərinin məcmusundan ibarət olan işçi qüvvəsi, vətəndaşın canlı əməyi təşkil edir. Bu xüsusi əmtəə (işçi qüvvəsi) insanın şəxsiyyətindən ayrılmazdır, o, yalnız müəyyən haqq müqabilində müvəqqəti olaraq əmək muzdu kimi digər tərəfin işəgötürənin istifadəsinə verilə bilər. Qarışıq mülki-hüquqi müqavilələrin (podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik və s.) predmetini isə maddiləşmiş əməyin son nəticəsi (kəşf, şəkil, təmir olunmuş mənzil və s.) təşkil edir. Bu müqavilələrdə əmək yalnız götürülmüş müqavilə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinin üsulu kimi çıxış edir.

İkincisi, müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla müəyyən olunmuş əmək normalarını yerinə yetirmək əmək müqaviləsinə əmək haqqında digər müqavilələrdən fərqləndirən əsas cəhətlərdən biridir. Bu vəzifənin pozulmasına görə işçi əmək hüquq normaları ilə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb oluna bilər ki, mülki-hüquqi müqavilələrdə bu hal istisna təşkil edir.

Üçüncüsü, işçinin əməyini təşkil etmək, əmək vəzifələrini yerinə yetirmək üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmaq, onu gündəlik işlə təmin etmək, əmək prosesində onun həyatını və sağlamlığını qorumaq işəgötürənin əsas vəzifəsidir. Podrat, tapşırıq, müəlliflik və s. müqavilələr üzrə işləri ye-

rinə yetirərkən vətəndaş həmin müəssisənin müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmur, işini özü təşkil edir, həmin işi öz riski ilə yerinə yetirir, habelə əməyinin mühafizəsini özü təmin edir. Təkcə maddiləşmiş əməyin son nəticəsinə, yaxud yerinə yetirilmiş tapşırığa görə ona haqq verilir.

Dördüncüsü, əmək müqaviləsinə görə əmək nəticələrinin təsadüfi məhv olma nəticəsində risk işəgötürənin üzərinə düşürsə, qarışıq mülki-hüquqi müqavilədə bu riski vətəndaş özü daşıyır. Əmək müqaviləsinə görə işçinin əməyini təşkil etmək vəzifəsi işəgötürənə həvalə olunur.

Beşincisi, əmək müqaviləsinə əməklə əlaqədar olan mülki-hüquqi müqavilələrdən fərqləndirən bir cəhət də ondan ibarətdir ki, bu müqavilə işçinin şəxsi əməyi haqqında müqavilədir. Yəni müqavilə ciddi olaraq şəxsi xarakter daşıyır. Əmək müqaviləsində şərtləşdirilmiş iş işçi tərəfindən şəxsən yerinə yetirilməlidir. Əməklə əlaqədar olan mülki-hüquqi müqavilələrdə isə vətəndaş müqavilə öhdəliklərini yerinə yetirə bilmədikdə onun icrasını digər şəxslərə tapşıra bilər.

## **8.2. Əmək müqaviləsinin məzmunu**

Hər hansı müqavilənin məzmunu dedikdə müqavilə tərəflərinin hüquq və vəzifələrini müəyyən edən şərtlər başa düşülür. Əmək müqaviləsinin məzmunu dedikdə isə tərəflərin hüquq və vəzifələrinin həcmi müəyyənləşdirən bütün şərtlərin məcmusu başa düşülür.

AR 1971-ci il ƏQM-dən fərqli olaraq AR 1999-cu il ƏM-də «Əmək müqaviləsinin məzmunu» na xüsusi maddə həsr olunmuşdur. AR ƏM-nin 43-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. Bu şərtlər iki yerə ayrılır:

- a) bilavasitə qanunvericiliklə müəyyən olunan şərtlər;
- b) tərəflərin sazişi ilə müəyyən edilən şərtlər.

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq

әмәк мүқавиләринә ишчиләрин һүқуқларынı қүввәдә olan қанунверичилийә, коллектив мүқавиләйә вә сазишә нисбәтән мөһдудлашдыран шәртләрин дәхил едилмәси yolверилмәздир.

AR ӘМ-ин 43-сү мaddәсинә әсасән әмәк мүқавиләсиндә ашағыдакы әсас шәртләр вә мәлуматлар гөстәрилмәлидир:

- a) ишчинин сояды, ады, атасынын ады вә үнваны;
- b) ишгөтүрәннин ады вә үнваны;
- c) ишчинин иш yeri, вәзифәси (пешәси);
- ç) әмәк мүқавиләсинин бағландығы вә ишчинин ишә бағламалы олдуғу гүн;
- d) әмәк мүқавиләсинин мүддәти;
- e) ишчинин әмәк функциyasы;
- ә) ишчинин әмәк шәraitinin шәртләри – иш вә истирахәт vaxты, әмәк һаqqы вә она әлавәләр, әмәк мөзунийyәтинин мүддәти, әмөyin мөһафизәси, sosial вә digәр сığорта olunması;
- f) тәрәflәрин әмәк мүқавиләси үзрә qarşılıqlı öhdәliklәri;
- g) тәрәflәрин мөәyyән еtdiyi әlavә шәртләр барәдә мәлуматлар.

AR ӘМ-ин 43-сү мaddәсинин ikinci hissәsinin «g» бәнди истисна olmaqla yerdә қалан бүтүн шәртләри әмәк мүқавиләсинин мөһүм шәртләри һесаb еtmәк lazımdır (baxmayaraq ki, қанунverici burada әмәк мүқавиләсинин мөһүм шәртләри terminindән istifadә еtmәmişdir). Yuxarıda гөстәрилән шәртләр bilavasitә қанунvericiliklә мөәyyәнләшdirildiyinә гөрә тәрәflәр бу шәртләр барәсиндә һөkmән razılığa гәlmәlidirlәр. AR ӘМ-ин 43-сү maddәsinin ikinci hissәsinin «g» бәндиндә гөстәрилән шәртләр әмәк мүқавиләсиндә ya ишчинин, ya da ki, ишгөтүрәннин тәшәbbüsü ilә мөәyyән edilir. Buna müvafiq olaraq әмәк мүқавиләсинин мөzmununu тәшkil еdән шәртләри iki qrupa ayırırlar: mөcburi (zәruri) шәртләр вә әlavә (fakültativ) шәртләр.

Elә шәртләр zәruri шәртләр һесаb edilir ki, бу шәртләр әмәк мүқавиләси kimi һәmin мүқавиләnin һүқуқи тәбиәтинин мөәyyәнләшdirir. Тәрәflәр һөkmән бу zәruri шәртләрин һәр biri барәдә razılığa гәlmәli вә onu әмәк мүқавиләсиндә мөtlәq тәsbit еtmәlidirlәр. AR ӘМ-ин 43-сү maddәsinin ikinci hissәsinә әсасән

әмәк мүқавиләсинин зәрүри шәртләринә ашағыдакылар аиддир:

**Ишчинин сояды, ады, атыннын ады вә үнваны;**

Әмәк мүқавиләсиндә бу мәлуматлар ишчинин шәхсийәт вә-  
сиқәси әсасында долдурулур.

**Ишәгөтүрәннин ады вә үнваны;**

Ишәгөтүрән қисминдә һәм һүқуқи шәхсләр, һәм дә һүқуқи  
шәхс yaratmadan sahibkarlıq фәалийәти илә мәшғул olan fiziki  
шәхсләр чықиш етдикләриндән онларын ады вә үнваны һаққında  
мәлуматлар һөкмән мүқавиләдә гөстәрilmәlidir.

**Ишчинин иш yeri, вәзифәси (пешәси).** Ишчинин иш yeri dedikdә,  
ишчинин һаққи өдәnilmәклә вәзифәси (пешәси) үзрә әмәк мүқави-  
ләси илә мүәyyән edilmiş ишләри (xidmәtlәri) yerinә yetirdiyi yer  
başа düşүлür (AR ӘM-in 3-cü maddәsinin səkkizinci bәndi).  
Иш yeri илә әмәк funksiyasının bilavasitә yerinә yetirildiyi yer  
fәrqlәndirmәк lazımdır. Hesab edәk ki, vәtәndaş A. Bakı Dövlәt  
Universitetinin һүқуқ fakültәsinin dekanlıғının metodisti  
vәzifәsinә ишә qәbul olunmuşdur. Burada иш yeri – Bakı Dövlәt  
Universiteti, әмәк мүқавиләси илә мүәyyән edilmiş ишләри (xid-  
mәtlәri) bilavasitә yerinә yetirdiyi yer ишә һүқуқ fakültәsinin  
dekanlıғıdır. Ona гөрә дә ишчи илә бағланılan әмәк мүқавилә-  
синдә bilavasitә onun hansı struktur vahidinә вә hansı vәzi-  
fәдә ишләyәcәyi һөкмән гөстәрilmәlidir.

**Әмәк мүқавиләсинин бағландығы вә ишчинин ишә başla-  
malı olduғu gün.** Әмәк мүқавиләсинин бағландығы вә ишчинин  
ишә başlamalı olduғu günü дә fәrqlәndirmәк lazımdır. Әмәк  
мүқавиләсинин бағландығы вә ишчинин ишә başlamalı olduғu gün  
üst-üstә düşmәyә дә биләр. Мәсәлән, тәрәflәр 30. XII. 2005-ci  
ildә әмәк мүқавиләси бағламыш вә мүқавиләдә гөстәрilmışdir  
ki, o, 2006-cı ilin 1 fevralında қüvvәyә minir. Demәli, bu mü-  
qavilә тәрәflәр үçün yalnız 2006-cı ilin fevralın 1-dән sonra һү-  
quқи nәticә yaradacaqdır. Müqavilәдә onun бағlanıldıғы il, ay  
вә gün, habelә ишчинин ишә başlamalı olduғu il, ay вә gün дәqiq  
гөстәрilmәlidir.

**Әмәк мүқавиләсинин мүддәти.** Әмәк мүқавиләсинин мәз-  
mununu тәшkil edән зәрүри шәrtlәрдән biri дә onun мүддәtidir.

AR ƏM-nin 45-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər. Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış hesab edilir (AR ƏM-in 45-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır (AR ƏM-nin 45-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə, onun icrasının şərtlərinə, müddətinə görə işlərin (xidmətlərin) daimi xarakter daşmadığı aşağıdakı hallarda əmək müqaviləsi müəyyən müddətə bağlanıla bilər:

a) işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

b) təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülə bilməyən mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi zamanı;

c) işin həcmnin və davamiyyətinin qısa müddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyanın tətbiqi və mənimlənməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması, işçinin müxtəlif işləri yerinə yetirmək bacarığını yoxlamaq zəruriyyəti olduğu, işçilərin sosial məsələlərinin həll edilməsi və bu qəbilədən olan digər işlərin görüldüyü hallarda;

ç) müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdislərinin mənimlənməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, ordinatorluq, interna-



tura, bakalavariq dövrleri) hallarda;

d) işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına çatanadək işləmək istəyi olduğu hallarda;

e) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülərkən;

ə) AR ƏM-in 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla, seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;

f) tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;

g) AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərlə briqada, işçi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;

h) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

Əgər yuxarıda göstərilən hallarda əmək müqaviləsi bağlanırsa, bu zaman müqavilənin qüvvəyə mindiyi gün, ay və il, habelə onun qüvvəsinin başa çatdığı gün, ay və il dəqiq göstərilməlidir.

**İşçinin əmək funksiyası** dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçini yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu başa düşülür (AR ƏM-nin 3-cü maddəsinin doqquzuncu bəndi). Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfəsilatı ilə göstərilməlidir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı tərəflər əsas vəzifə (peşə) ilə yanaşı, əvəzetmə qaydasında digər vəzifə (peşə) üzrə də əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə oluna bilər. Bu halda işçini əvəz etdiyi vəzifə (peşə), onun

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиййяти орғанынын сялашиййятларыни АР ЯЯСМН-и шяйята кечирир.

müddəti, şərtləri və buna görə də ödənilən haqqın məbləği hökmən göstərilməlidir. İşçinin əmək funksiyası özündə işçinin peşəsini, ixtisasını və ixtisas dərəcəsini ehtiva edir. Peşə-əmək fəaliyyətinin əmək funksiyalarının məqsəd və xarakteri ilə müəyyən olunan növüdür (məsələn, həkim, hüquqşünas, müəllim, inşaatçı və s.). İxtisas-peşənin daha dar (kiçik) bölgüsü, onun növlərindən biridir (məsələn, göz həkimi, uşaq həkimi, fizika müəllimi, ədəbiyyat müəllimi və s.) İxtisas dərəcəsi – peşə təliminin dərəcəsi, yəni biliklərin səviyyəsidir (Məsələn, 4-cü, yaxud 5-ci dərəcəli çilingər və s.).

**İşçinin əmək şəraitinin şərtləri** iş və istirahət vaxtı əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması.

Əmək müqaviləsində işin gündəlik müddəti onun başlanma və qurtarma vaxtı, istirahət və nahar üçün verilən fasilələrin müddəti və vaxtı, istirahət günləri, əmək məzuniyyətinin müddəti (istər əsas, istərsə də əlavə məzuniyyət üzrə) konkret olaraq göstərilməlidir. Əmək müqaviləsində habelə işçiyə hər ay ödəniləcək əmək haqqının məbləği, onun verilmə vaxtı və yeri, əmək haqqına edilən əlavələr, mükafatlar və digər ödəndilər barədə şərtlər dəqiq göstərilməlidir. Bundan başqa əmək müqaviləsində əməyin mühafizəsi, sosial sığorta və s. kimi şərtlər öz əksini tapmalıdır.

**Tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri.** Bu zaman həm işçinin, həm də işəgötürənin öhdəlikləri əmək müqaviləsində dəqiq göstərilməlidir. AR ƏM-in 10 və 12-ci maddələrində təsbit olunmuş öhdəlikləri yenidən əmək müqaviləsində sadalamağa ehtiyac yoxdur.

**Tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.** İstər işçi, istərsə də hər hansı əlavə şərtin əmək müqaviləsinə daxil edilməsinin təşəbbüskarı qismində çıxış edə bilərlər. Əgər tərəflərdən biri əlavə şərtin müqaviləyə daxil edilməsini təkid edərsə, yalnız hər iki tərəfin qarşılıqlı razılığı əsasında o müqaviləyə daxil edilə bilər. Tərəflərdən biri təkid edərsə və digər tərəf buna razı deyildirsə, onda həmin əlavə

şərt əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edilə bilməz. Çünki müqavilənin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. Əgər əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlər barədə tərəflər razılığa gəlməmişlərsə, onda əmək müqaviləsinin bağlanmasıdan söhbət gedə bilməz. Əgər işəgötürən 3 aylıq sınaq müddəti ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasını təkid edərsə və işçi buna etiraz etmirsə, artıq sınaq müddəti haqqında şərt əmək müqaviləsinin taleyinə təsir göstərən zəruri şərt əhəmiyyəti kəsb edəcəkdir.

AR ƏM-in 43-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək bu Məcəllə ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz (AR ƏM-nin 43-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

### **8.3. Əmək müqaviləsinin bağlanmasının ümumi qaydası**

Əmək müqaviləsi o zaman bağlanmış hesab edilir ki, müqavilə tərəfləri onun həm əsas, həm də əlavə şərtləri barədə razılığa gəlmiş olsunlar. Adətən əmək müqaviləsinin bağlanması iki mühüm mərhələdən keçir. Birincisi, əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlər barədə tərəflər arasında razılığın əldə olunması; ikincisi isə bu razılığın qanunla müəyyən olunmuş qaydada rəsmiləşdirilməsi.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədləri şərti olaraq 2 qrupa ayırmaq olar. Birinci qrupa elə sənədlər daxildir ki, hər bir halda onların təqdim olunması vacibdir. Buraya aiddir: əmək kitabçası, şəxsiyyəti təsdiq edən sənəd və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla). Əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı işəgötürənin bu sənədləri işçidən tələb etmək

hüququna işçinin həmin sənədləri təqdim etmək vəzifəsi durur. Əmək kitabçası işçinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəddir.

Məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olan, habelə AR-da ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanıla bilər (AR ƏM-in 48-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Əgər işçi ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayırsa, bu halda əmək kitabçası işəgötürən tərəfindən işçi 5 gündən artıq işlədikdən sonra onun əsas iş yerində açılır.

«Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyət vəsiqəsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 14 iyun tarixli Qanununa uyğun olaraq Azərbaycan Respublikası ərazisində Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyət vəsiqəsidir. Mövcud qaydaya görə, şəxsiyyət vəsiqəsi almamış şəxslər (məsələn, 15 yaşında olanlar) doğum haqqında şəhadətnamə təqdim etməlidirlər.

«Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 27 noyabr tarixli Qanununun 6.3-cü maddəsinə əsasən sığorta olunan (o cümlədən fərdi qaydada sahibkarlıq və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs) dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini fəaliyyət göstərən üzrə fərdi uçotu həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarından alır.

Vətəndaşların bəzi kateqoriyalarından əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı digər sənədlər də tələb oluna bilər. Belə ki, əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçinin əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşə hazırlığının və ya təhsilinin olması zəruri sayılan hallarda işəgötürənə təhsili barədə müvafiq sənədlər təqdim etməlidir. Məsələn, həkim vəzifəsinə qəbul olunan vətəndaş Tibb Universitetini bitirməsi barədə diplomunu və yaxud vətəndaş avto-nəqliyyat müəssisəsinə sürücü kimi işə girmək istəyirsə, hökmən həmin növ nəqliyyat

yat vasitəsinə idarə etmək hüququnu təsdiq edən sürücülük vəsiqəsini təqdim etməlidir.

Əmək münasibətlərinə girən işçidən qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xüsusiyyətlərinə uyğun gəlməyən əlavə sənədlərin tələb edilməsi qadağandır (AR ƏM-nin 48-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən təsdiq edilir. AR NK-nin 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 №-li qərarı ilə «İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin Siyahısı» təsdiq edilmişdir. Bu Siyahıya əsasən yüksəklikdə və hündürə qalxmaqla yerinə yetirilən işlər, habelə qaldırıcı qurğulara xidmət göstərən işçilərlə; təzyiq altında olan qablara xidmət edən aparatçılara; heyvandarlıq fermalarının işçilərinə; maşinist (ocaqçı), qazanxana operatorları, qaz nəzarəti xidməti işçilərilə; bütün növ tədris-tərbiyə müəssisələrinin işçiləri ilə; uşaq və yeniyetmələrin (mövsümi) sağlamlıq müəssisələrinin işçiləri ilə; məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin işçiləri ilə əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməyə borcludurlar. Bu arayış olmadan yuxarıda

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиийяти органынын сялашийятлярини Азярбайъан Республикасы Назирляр Кабинети шяйата кечирир.

göstərilən işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. Belə tibbi arayışın tələb edilməsində məqsəd bir tərəfdən işçilərin əməyinin mühafizə olunması, digər tərəfdən isə onların xidmət göstərdikləri şəxslərin sağlamlığının mühafizəsini təmin etməkdən ibarətdir. AR ƏM-in 226-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən işəgötürənin vəsaiti hesabına keçməsi təmin edilməlidir. Yaşı 18-dən az olan şəxs işə yalnız tibbi müayinədən keçirildikdən sonra qəbul edilirlər və onlar 18 yaşına çatanaq hər il işəgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

İşçi qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tələbləri pozularaq yazılı əmək müqaviləsi olmadan, lakin əvvəlcədən işəgötürənin razılığı (tapşırığı) ilə faktik olaraq işə başlamışsa, həmin andan əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda ən gec üç gün müddətində əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir. Əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyatla alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir. Əmək müqaviləsi yalnız yazılı formada bağlanılmalıdır. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır (AR ƏM-in 44-cü maddəsi). Əmək müqaviləsi AR ƏM-in 54-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtləri, habelə tərəflərin razılaşdıqları əlavə şərtlər, işçinin (işçilərin) əmək funksiyası və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə fərdi və ya kollektiv qaydada bağlanılır. AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (təmir-tikinti, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkinbiçin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halında həyata keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanması kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini

müvəkkil edir.

İşəgötürən müəyyən olunmuş qaydada kvota hesabına işə göndərilən şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edə bilməz.

On beş yaşına çatmış şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanmasına yol verildiyindən, qanunvericilik ciddi surətdə müəyyən edir ki, on beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən, qəyyumlardan birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır. Belə razılıq alınmadan on beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanması yol-verilməzdir.

Yuxarıda qeyd etdik ki, əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edilən əlavə şərtlərdən biri də sınaq müddətidir. Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasının icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti təqvim günü ilə müəyyən olunur və onun müddəti 3 aydan artıq ola bilməz. Buraya həm iş, həm də qeyri-ış günləri də daxildir. Sınaq müddəti işçinin faktik olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. Qüvvədə olan qanunvericiliyə əsasən, işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir. Sınaq müddəti ərzində əmək qanunvericiliyi işçilərə tam şamil edilir. Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi sınaq müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəsinin müəyyən edilmədiyi halları da təsbit etmişdir.

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti yaşı 18 yaşdan az olan şəxslərlə; müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla; habelə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir (AR ƏM-in 52-ci maddəsi). Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərini üç gün əvvəl yazılı

xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini poza bilər. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işçi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab edildiyi andan etibarən əmək müqaviləsinə yalnız AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsərlərlə xitam verilə bilər. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmağına görə işgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti hökmən göstərilməlidir. Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı) ilə xitam verilə bilər (AR ƏM-in 53-cü maddəsi).

Bəzi hallarda əmək müqaviləsinin bağlanması üçün mürəkkəb hüquqi tərkib tələb olunur. Bu xüsusən də müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması hallarına aiddir. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması, bir qayda olaraq, elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedoqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müsabiqənin keçirilməsinin üç üsulunu təsbit etmişdir: Birincisi, müsabiqə işçinin (müvafiq vəzifəni tutmaq iddiasında olan şəxsin sənədləri, elmi işləri, kadr-uçot məlumatları üzrə; ikincisi, müsahibə, test üsulu ilə; üçüncüsü isə yuxarıda göstərilən üsulların hər ikisindən istifadə olunmaqla qarışıq üsulla keçirilə bilər. Deməli, birinci hüquqi tərkib – müvafiq vəzifələrin tutulması üçün müsabiqənin elan edilməsidir. İkinci hüquqi tərkib – müsabiqənin keçirilməsidir. Müsabiqənin keçirilməsi şərtlərini və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən normativ hüquqi aktı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> qəbul edir.

Əfsuslar olsun ki, AR NK-i indiyə kimi bu normativ hüquqi aktı qəbul etməmişdir. AR Təhsil nazirinin 1996-cı il 7 avqust tarixli 401 nömrəli əmri ilə təsdiq elimiş «Ali təhsil müəssisələ-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиийяти органынын сялашийятлярини Азярбайъан Республикасынын Назирляр Кабинети шяйата кечирир.



rində professor-müəllim və kafedra müdiri vəzifələrinin tutulması qaydası haqqında» Əsasnaməyə uyğun olaraq, ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor, dosent, baş müəllim və müəllim vəzifələri bir qayda olaraq müsabiqə yolu ilə 5 il müddətinə tutulur. Üçüncü hüquqi tərkib - müsabiqənin nəticələrinin rəsmiləşdirilməsi və müsabiqənin qalibi olmuş işçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasıdır. Bu mərhələdə müsabiqənin nəticələri işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir və müsabiqənin qalibi ilə müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlaya bilər.

Onu da qeyd etmək istərdik ki, işçinin müvafiq yaşayış məntəqəsində qeydiyyatının olub-olmaması əmək müqaviləsinin bağlanmasına maneçilik törədə bilməz. AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanmadan əmək münasibətlərinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməsi qadağandır (AR ƏM-in 81-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir (AR ƏM-in 49-cu maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflər arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur. Əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlər tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edildiyindən, əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə edilə bilər. Hər bir dəyişiklik barədə tərəflər hökmən razılığa gəlməlidirlər, əks təqdirdə onlar əmək müqaviləsinə daxil edilə bilməz. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Həcmcə

çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənir (AR ƏM-in 46-cı maddəsinin altıncı hissəsi).

#### **8.4. Başqa işə keçirmə**

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsinin şərtlərinin sabitliyini təmin edir. Tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən razılaşıdıqları şərtləri birtərəfli qaydada deyil, yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə dəyişdirə bilirlər. AR ƏM-nin 9-cu maddəsinin «ə» bəndinə əsasən işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək hüququ vardır. İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir (AR ƏM-in 59-cu maddəsi).

Başqa işə keçirməni yerdəyişmədən fərqləndirmək lazımdır. İşçi başqa işə keçirildikdə onun iş yeri, əmək funksiyasının xarakteri dəyişir və buna yalnız işçinin razılığı ilə yol verilir. İşçinin həmin müəssisədə başqa iş yerinə, həmin yerdə başqa struktur bölməsinə dəyişdirilməsi, ixtisası, sənəti və ya əmək müqaviləsində göstərilmiş vəzifə daxilində başqa mexanizmdə və ya aqreqatda işləməyin tapşırılması başqa işə keçirmə hesab olunmur və işçinin razılığı tələb edilmir. Göründüyü kimi, yerdəyişmə zamanı işçinin həmin müəssisədə əmək funksiyası dəyişmədən iş yeri dəyişdirilir ki, bu da yerdəyişmə hesab edilir və bunun üçün işçinin razılığı tələb olunmur. İşçi başqa işə keçirildikdə isə ona həmişə başqa iş veriləcəkdir, yəni bağlanmış əmək müqaviləsinin şərtləri dəyişəcəkdir.

Başqa işə keçirməni ezamiyyətdən də fərqləndirmək lazımdır.

dır. Həm başqa işə keçirmə, həm də ezamiyyət işçi qüvvəsinin yerləşdirilməsi formalarından biridir. Lakin bu iki formanın məqsəd və şərtləri eyni deyildir. Ezamiyyət dedikdə, işçinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında özünün daimi iş yerindən kənarında müvəqqəti olaraq öz xidməti vəzifələrini yerinə yetirmək üçün getməsi anlaşılır. Ezamiyyət zamanı işçinin iş yeri, vəzifəsi və orta əmək haqqı saxlanılır, ezamiyyətə xərcləri isə işçiyə işəgötürən tərəfindən ödənilir. İşçi daimi başqa işə keçirildikdə onun əvvəlki işində daimi iş yeri, vəzifəsi və orta əmək haqqı saxlanılmır. Bunları fərqləndirən digər cəhət ondan ibarətdir ki, işçinin daimi başqa işə keçirilməsinə yalnız onun razılığı ilə yol verilir. Ezamiyyətə göndərilmə zamanı bir qayda olaraq işçinin razılığı tələb olunmur. Lakin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir ki, hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların, habelə yaşı 18-dən az olan işçilərin ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır (AR ƏM-in 242 və 254-cü maddələri). 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

Əmək hüquq ədəbiyyatında başqa işə keçirmə bir sıra meyarlara görə təsnifləşdirilir. Məsələn, müddətinə, məkana və təşəbbüskarların görə.

Başqa işə keçirmə barədə təşəbbüsün kim tərəfindən irəli sürülməsinə görə əmək müqaviləsi tərəflərinin təşəbbüsü və üçüncü şəxslərin tələbi ilə başqa işə keçirməni fərqləndirmək olar. Başqa işə keçirmə barədə tərəflərin təşəbbüsü qarşılıqlı və birtərəfli (məsələn, bu təşəbbüs ya işçi, ya da ki, işəgötürən tərəfindən irəli sürülür) ola bilər. Ümumi qaydaya görə, başqa işə keçirmə yalnız hər iki tərəfin qarşılıqlı razılığı olduqda mümkün ola bilər. Başqa işə keçirmə barədə təşəbbüs eyni zamanda işçidən gələ bilər. İşçinin bu xahişini işəgötürən təmin edə bilər və ya işəgötürən həmin xahişi rədd etməyə də haqlıdır. Qanunvericilikdə elə hallar nəzərdə tutulmuşdur ki, işəgötürən işçini başqa işə keçirməyə borcludur. Məsələn,

әмәйин мүһафизәсинин тәмин едилмәси мәқсәди илә АР ӘМ-ин 230 вә 233-сү мaddәләриндә нәзәрдә тутулмуш һалларда иш да-  
яандырылдықта ишчи баһқа ишә кеҗирилә биләр. Бу һалда ишчи аз-  
маашли ишә кеҗириләрсә, онун әввәлки вәзифәси (пеҗәси) үзрә  
әмәк һаqqы сахланılır (АР ӘМ-ин 234-сү мaddәси).

Yaш yарима җатмамыш ушағи олан qадынар, әмәк фуnкция-  
сыны yerинә yetirmәклә yанаши ушағини yедиртмәkdә вә ya әмиз-  
дирмәkdә җәтинлик җәкирләрсә, ишәгөтүрән qадыннн әризәси илә ону  
ушағи yaш yарима җатанадәк баһқа yүнгүл ишә кеҗирмәли вә ya  
ушағиннн yедиздирилмәси үҗүн зәрyри шәраитин yарадылмасыннн тә-  
мин етмәлидир (АР ӘМ-ин 243-сү мaddәсиннн икинци һиссәси).

Ишәгөтүрән тәрәfindән әмәк шәраитиннн мүһүм шәртләриннн  
дәyiшдирилмәси ишчиннн разılıғыннн олмасыннн тәләб едир. АР ӘМ-ин  
54-сү мaddәсиннн икинци һиссәсинә уyғун оларақ АР ӘМ илә  
мүәyyән олунмуш һаллар истисна едилмәклә әмәк шәраитиннн  
шәртләри бирәрәfli qayдada дәyiшдирилә билмәз.

Әгәр ишчи yени әмәк шәраити илә иши даyам едирмәyә разılıқ  
вермирсә, онда о, баһқа вәзифәyә кеҗирилмәли, бу мүмкүн ол-  
мадықта ишә әмәк мүqавиләсинә АР ӘМ-ин 68-ци мaddәсиннн  
икинци һиссәсиннн «с» бәндиндә нәзәрдә тутулан әсаsla xитам  
верилә биләр (АР ӘМ-ин 56-ци мaddәсиннн икинци һиссәси). Ишчиннн  
разılıғи alınmadan баһқа ишә кеҗирмәyә ашағидакы һалларда yol  
верилir: биринциси, бү истехсалат зәрyриyyәти вә бошдыанма һаллар-  
ныннн qarшисыннн alınması үҗүн yol верилir; икинциси, бу сүр баһ-  
қа ишә кеҗирмә мүвәqqәти xарактер дашиyир; үҗүncүсү, ишчи  
онун сәһһәтинә мәнфи тәсир едән баһқа ишә кеҗирилә билмәз;  
дөрдүncүсү, ишчи ашағи иxtисалы ишә кеҗирилә билмәз. Бешиncиси, иш-  
җийә verilән әмәк һаqqы онун әввәлки ишиндәки орта әмәк һаqq-  
qından ашағи олмамалыдир.

Әмәк мүqавиләсиндә тәрәф олmayan үҗүncү шәхсләрин тәләби  
илә дә баһқа ишә кеҗирмәyә yol верилir. Мәсәлән, белә үҗүncү  
шәхс qисминдә сәһийyә мүәссисәси җыxыш едә биләр. Әгәр тибб  
мүәссисәсиннн рәyinдә ишҗийә даһа yүнгүл ишин verilмәси gös-  
терилмишдирсә, сәһийyә мүәссисәсиннн белә рәyi ишәгөтүрән  
үҗүн мәҗбуридир.

Səhhətinə görə daha yüngül işdə işləməyə ehityacı olan işçiləri işəgötürən onların razılığı ilə tibbi rəyə uyğun olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur (AR ƏM-in 231-ci maddəsi). Bu zaman tibbi tövsiyəyə müvafiq olaraq işəgötürən işçiyə başqa iş təklif etməyə borcludur. İşçi isə başqa işə keçirməyə razılıq verməlidir (belə işdən və razılıq verməkdən imtina edə də bilər).

Müddətinə görə başqa işə keçirmə daimi və müvəqqəti başqa işə keçirməyə ayrılır. Daimi başqa işə keçirməyə yalnız işçinin razılığı və yeni əmək müqaviləsinin bağlanması ilə yol verilir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işəgötürənin təşəbbüsü ilə müvəqqəti başqa işə keçirmə zamanı işçinin razılığı tələb olunmur. İşçinin istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısının alınması məqsədi ilə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirmədən imtina etməsi əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilir və işəgötürən işçi barəsində AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirlərindən birini tətbiq edə bilər.

İşçi işəgötürənin təşəbbüsü ilə müvəqqəti olaraq bir ay müddətinə başqa işə keçirilə bilər və bu müddət qurtardıqdan sonra işçi əvvəlki vəzifəsinə qaytarılmalıdır. Əks halda bu qanunsuz başqa işə keçirmə kimi qiymətləndiriləcəkdir.

Başqa işə keçirmə üçün əsas olmuş səbəblərə görə başqa işə keçirmənin aşağıdakı növləri fərqləndirilir: İşçinin sosial statusu, şəxsi keyfiyyətləri ilə əlaqədar olan səbəblər və ya istehsalat xarakterli səbəblər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirirlər. Bu zaman həmin qadınların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır. Başqa işə keçirmə üçün əsas olmuş istehsalat xarakterli səbəblərə istehsalat zəruriyyətini və boşdayanmanı göstərmək olar. İşçi onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti

olaraq başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz. Başqa işə keçirilmə müddətində işçinin əməyi görülən işin müqabilində, lakin əvvəlki orta əmək haqqından aşağı olmaqla ödənilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün başqa işə keçirmə zamanı bir sıra hüquqi təminatları müəyyən etmişdir. Belə ki, AR Seçki Məcəlləsinin 70.3.-cü maddəsinə əsasən qeydə alınmış namizəd dövlət orqanının, idarənin, təşkilatın və ya bələdiyyə orqanının, təşkilatının, onların vəzifəli şəxslərinin təşəbbüsü ilə və öz razılığı olmadan Seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvləri Seçki Komissiyasında fəaliyyəti dövründə özlərinin razılığı olmadan işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirilə bilməzlər (AR Seçki Məcəlləsinin 22.8.-ci maddəsi).

«Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanununun 24-cü maddəsinə əsasən işəgötürənin təşəbbüsü ilə əlilin razılığı olmadan başqa işə keçirilməsinə yol verilmir.

## **8.5. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları**

Qanunvericilikdə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi ilə əlaqədar olaraq bir neçə termindən istifadə olunur. Məsələn, «əmək müqaviləsinin xitam edilməsi», «əmək müqaviləsinin pozulması», «əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi» və «işdən çıxarma».

Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi daha geniş həcmli anlayış olub, özündə həm əmək müqaviləsinin pozulmasını, həm də işdən çıxarmanı ehtiva edir. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi işçi ilə işəgötürən arasında əmək əlaqələrinin kəsilməsini, bitməsini bildirir.

Əmək müqaviləsinin pozulması dedikdə isə həm əmək müqaviləsi tərəflərinin təşəbbüsü ilə, həm də üçüncü şəxslərin tələbi ilə əmək münasibətlərinin iradəvi olaraq xitam edilməsi

başa düşülür. Əmək müqaviləsinin pozulmasından fərqli olaraq işdən çıxarma işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək münasibətlərinin xitamını nəzərdə tutur.

İşçinin işdən çıxarılmasını, əmək müqaviləsinin pozulmasını və ya xitamını işçinin işdən kənar edilməsi ilə qarışdırmaq olmaz. Yalnız qanunda göstərilən hallarda işçi işdən kənarlaşdırıla bilər. AR ƏM-nin 62-ci maddəsinə uyğun olaraq işəgötürən aşağıdakı hallarda mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər:

a) işçi alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;

b) bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə;

c) iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati hüquqpozmaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə.

İşçinin işdən kənar edilməsi onunla bağlanmış müqavilənin xitam edilməsini bildirmir. Bu zaman işçi işəgötürənlə əmək hüquq münasibətində olur, lakin işdən kənar edildiyi müddət ərzində ona əmək haqqı verilmir.

İşçinin işdən kənar edilməsi hər bir konkret halda müvafiq sübutlar (həkim rəyi, işçilərin izahatları, arayışlar və digər rəsmi sənədlər) toplanılaraq sənədləşdirilməlidir (AR ƏM-in 62-ci maddəsinin ikinci hissəsi). İşdən kənar edilməsini, işəgötürənin və ya başqa vəzifəli şəxslərin ona qarşı qərəzli münasibətinə, saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyinə və digər faktlara görə qanunsuz və əsassız hesab edən işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi, şərəf və ləyaqətinin müdafiə

olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər (AR ƏM-in 62-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

- a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
- b) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;
- c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- ç) müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);
- d) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
- e) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.

Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsaslarını bir neçə meyarla görə təsnifləşdirmək olar. Birincisi, hüquqi faktların növü üzrə əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları hadisə və hərəkətlərə bölünür. Hadisələrə aiddir: əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması; işçinin vəfat etməsi və s. Hərəkətlərə isə aşağıdakıları aid etmək olar: müəssisənin ləğv edilməsi; işçinin tutduğu vəzifəyə, gördüyü işə uyğun gəlməməsinin müəyyən edilməsi; işçinin həqiqi hərbi xidmətə çağırılması;

İradə ifadəsinə görə əmək müqaviləsinin xitam edilməsini aşağıdakı qruplara bölmək olar:

- 1) işçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi;
- 2) işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin xitam edilməsi;
- 3) əmək müqaviləsində tərəf olmayan üçüncü şəxslərin iradəsi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi və s.

Fəaliyyət sahəsinə görə əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları iki yerə bölünür:

- a) bütün işçilərə şamil edilən ümumi əsaslar;
- b) əmək münasibətlərinin bəzi subyektləri üçün nəzərdə tutulan xüsusi əsaslar. Məsələn, müəssisənin mülkiyyətinin dəyişməsi ilə əlaqədar AR ƏM-in 63-cü maddəsinin ikinci



hissəsində göstərilən işçilər.

Müəyyən olunma üsuluna görə əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsasları üç qrupa bölünür:

bilavasitə AR ƏM-si ilə nəzərdə tutulan əsaslar:

- xüsusi qanunlarla müəyyən edilən əsaslar;
- əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan əsaslar.

«Dövlət qulluğu» haqqında AR-nın 2000-ci il 21 iyun tarixli Qanunun 33-cü maddəsinə əsasən dövlət qulluğuna aşağıdakı əsaslarla xitam verilə bilər:

33.1.2. inzibati vəzifə tutan və ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluqçusunun könüllü olaraq işdən çıxması;

33.1.3. inzibati vəzifə tutan dövlət qulluqçusunun işdən azad edilməsi;

33.1.4. yardımçı vəzifə tutan dövlət qulluqçusunun əmək qanunvericiliyinə müvafiq surətdə işdən azad edilməsi;

33.1.5. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlığından çıxması ilə əlaqədar olaraq işdən azad edilməsi;

33.1.6. bir ildən çox müddətə azadlıqdan məhrum edilməyə səbəb olan cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsi.

33.3. Dövlət qulluqçusu müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq pensiya yaşına çatmasına görə könüllü işdən çıxdıqda;

33.5. Dövlət qulluqçusunun bu Qanunun 33.1.3.-cü maddəsində nəzərdə tutulduğu kimi azad edilməsinə müvafiq orqanın rəhbərinin qərarı ilə aşağıdakı hallarda icazə verilir:

33.5.1. andın pozulması;

33.5.2. əgər dövlət vəzifəsinin tutulması Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının statusu ilə bir araya sığmırsa, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının səlahiyyətindən əl çəkməkdən imtina etməsi;

33.5.3. dövlət qulluğundan kənarında bu Qanunla qadağan olunmuş başqa iş keçmə.

AR ƏM – in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan əsaslar isə aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
  - b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə;
  - c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmasının yüksək ehtimalı olduğu halda;
  - d) işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmnin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yənidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürdükdə;
  - e) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallarda.
- İndə isə gəlin AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş əsaslar üzrə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi əsaslarını nəzərdən keçirək.

## **8.6. İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi**

Əməyin azadlığı prinsipi istənilən vaxt işçinin əmək münasibətini dayandırmaq hüququnu nəzərdə tutur. Bu hüquq nə əmək müqaviləsinin növündən, nə işçinin əmək funksiyasından, nə də ki, işəgötürənin hüquqi statusundan asılı deyildir. AR ƏM-nin 69-cu maddəsinə əsasən müəyyən edilmiş yeganə şərt ondan ibarətdir ki, işçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməlidir.

İşçi xəbərdarlıq müddətində əvvəlki tərzdə əmək funksiyalarını yerinə yetirməlidir, yəni ərizə yazmaqla kifayətlənib işi tərk etməməlidir. Əks təqdirdə işəgötürən işçini öz xahişi ilə deyil, əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

İşçi yaşa, əlilliyə görə təqaüdə çıxdıqda, təhsilini davam et-

dirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin üçüncü hissəsi). Bu zaman heç bir xəbərdarlıq müddəti müəyyən edilə bilməz.

Xəbərdarlıq müddətində işçi fikrini dəyişə bilər. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmr veriləndə, işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə bilər və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verilə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin dördüncü hissəsi).

Xəbərdarlıq müddəti bitənədək əmək müqaviləsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə xitam oluna bilər. Bu halda əmək müqaviləsi AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə deyil, 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «a» bəndi ilə xitam olunur.

İşçi ərizəsində əmək münasibətini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin beşinci hissəsi).

İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə (illərinə) görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin dördüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək ba-

rədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin altıncı hissəsi).

Ərizə verdiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçinin işə çıxmaq və son haqq-hesabın aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin ikinci hissəsi). Xəbərdarlıq müddəti tamam olan kimi işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini rəsmiləşdirməli (yəni müvafiq əmr, sərəncam, qərar verməli) və onunla son haqq-hesab aparmalıdır. Əmək kitabçası və son haqq-hesab işçiyə son iş günü verilməlidir. İşəgötürənin təqsiri üzündən əmək kitabçası son iş günü verilmədikdə, işçiyə işə düzələ bilməyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir.

Bəzən təcrübədə elə hallara rast gəlinir ki, xəbərdarlıq müddəti tamam olur, lakin işəgötürən «qiymətli əşyaları, iş paltarlarını verməyibdir, yataqxanayı azad etməyibdir» deyərək işçini işdən azad etmir, yaxud işçinin işdən çıxarılmasını ləngidir. İşəgötürən bu kimi hərəkətləri etməkdə haqlı deyildir. Əgər işçi müəssisəyə, idarəyə, təşkilata olan pul borcunu ödəməkdən imtina edərsə, işəgötürən belə halda onu öz xahişi ilə işdən çıxarmalı və pul borcunun ödənilməsi barədə işçiyə qarşı məhkəmədə iddia qaldıraraq müvafiq məbləğin ödənilməsini işçidən tələb etməlidir. Çünki göstərilən halda qanunvericilik bir aylıq xəbərdarlıq müddətinin artırılmasını nəzərdə tutmamışdır.

İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi onun iradəsinin könüllü ifadəsinin nəticəsi olmalıdır. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsinin ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır (AR ƏM-in 69-cu maddəsinin yeddinci hissəsi).

«Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məh-

kəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının səkkizinci bəndinə uyğun olaraq qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış əmək müqaviləsinin işçinin təşəbbüsü ilə pozulması haqqında mübahisələrə baxarkən məhkəmələr nəzərə almalıdırlar ki, əmək müqaviləsinin (kontraktın) işçinin təşəbbüsü ilə pozulmasına o halda yol verilə bilər ki, işdən çıxarma haqqında ərizənin verilməsi onun öz iradəsini könüllü ifadə etməsinin nəticəsi olsun. Əgər iddiaçı işəgötürənin öz ərizəsi ilə işdən çıxmaq barəsində ərizə verməyə məcbur etdiyini bildirirsə, məhkəmə iddiaçının bu dəlillərini ciddi yoxlamalıdır.

Əgər xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra əmək müqaviləsi ləğv olunmamışdırsa və işçi işdən çıxarılmasına təkid etmirsə, əmək müqaviləsinin qüvvəsi davam etdirilmiş sayılır.

## **8.7. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi**

İşçi istənilən vaxt işəgötürəni bir təqvim ayı qabaqcadan xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malik olduğu hada, işəgötürənin bu hüququndan istifadə imkanı qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmışdır. Belə ki, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi yalnız qanunvericilikdə göstərilən əsaslar mövcud olduqda və bu əsaslar üzrə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin müəyyən olunmuş qaydalarına əməl olunmaqla ləğv oluna bilər. Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:

- a) müəssisə ləğv edildikdə;
- b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;
- c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;
- ç) işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi

üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud bu Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda;

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin tətbiqi zamanı iki halı nəzərə almaq lazımdır. Birincisi, əmək müqaviləsini ləğv etmək işgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında məsələ hər bir halda konkret istehsalat şəraiti, işçinin şəxsiyyəti, kollektivdə nüfuzu, peşəkarlıq səviyyəsi, törətdiyi xətanın xarakteri nəzərə alınaraq həll edilir. İkincisi, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları məşğulluq sahəsindən, yerinə yetirilən funksiyalardan, kollektivdəki vəziyyətdən asılı olmayaraq bütün işçilərə şamil edilir və bu Siyahı qətidir və genişləndirilə bilməz. Bu əsaslar işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin spesifikliyi nəzərə alınmaqla tətbiq edilir.

İndi isə gəlin AR ƏM-in 70-ci maddəsində təsbit olunmuş əsasların qısaca da olsa şərhini verməyə çalışaq.

**Müəssisə ləğv edildikdə.** Bu əsas işçinin şəxsiyyəti və təqsirli hərəkətləri ilə əlaqədar deyildir. Qeyd edək ki, nə əvvəllər qüvvədə olmuş, nə də ki, hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi «müəssisənin ləğvi» anlayışını vermir. Ona görə də biz hüquqi şəxslərin ləğvi qaydasını tənzimləyən mülki qanunvericiliyə müraciət etməli oluruq. AR MM-in 59.1-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxsin ləğvi dedikdə onun mövcudluğuna və fəaliyyətinə hüquq və vəzifələri hüquq varisliyi qaydasında başqa şəxslərə keçmədən xitam verilməsi başa düşülür. Hüquqi şəxs isə 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;

- lazımı 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 bu Məcəllədə nəzərdə tutulan başqa hallarda məhkəmənin qərarı ilə.

Hüquqi şəxsin ləğv edilməsi haqqında məhkəmənin qərarı ilə onun təsisçilərinə (iştirakçılarna) və ya hüquqi şəxsin nizamnaməsi ilə onun ləğvi üçün vəkil edilmiş orqana hüquqi şəxsin ləğvini həyata keçirmək vəzifələri həvalə edilə bilər. Hüquqi şəxs müflis olma nəticəsində də ləğv edilir.

Əmək qanunvericiliyi üçün yuxarıda göstərilən hansı əsasla hüquqi şəxsin ləğv edilməsi önəmli deyildir. Əsas odur ki, həqiqətən müəssisə ləğv edilmiş olsun.

«Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 14-cü bəndinə əsasən bu əsasla əmək müqaviləsinin xitam edilməsi ilə əlaqədar mübahisə yarandıqda məhkəmə müəssisənin fəaliyyətinə xitam verilib-verilmədiyini və bu əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydasını tənzimləyən əmək qanunvericiliyi normalarına işəgötürənin əməl edib-etmədiyini yoxlamağa borcludur.

Nəzərə almaq lazımdır ki, AR MM-nin 61.7-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxsin ləğvi bu barədə qeydin hüquqi şəxslərin dövlət reyestrinə daxil edildiyi andan başa çatmış, hüquqi şəxsin isə mövcudluğuna son qoyulmuş sayılır.

Müəssisə bir orqanın tabeliyindən başqa orqanın tabeliyinə verildikdə əmək münasibətləri davam etdirilir. Müəssisə ləğv edildikdə müəssisə ilə əmək münasibətlərində olan bütün işçilərlə əmək müqaviləsi ləğv edilir. Bu zaman işçinin hamilə, 3

yaşınadək uşağının olması və s. kimi hallar heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «a» bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçiyə orta əmək haqqından az olmamaqla işdənçıxarma müavinəti, habelə işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir. Orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatata alınan şəxslərə verilir. Bu ödəmələr müəssisənin əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir.

**İşçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə.** Bu əsas işçinin şəxsiyyəti ilə bağlı deyildir. Bu əsas əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-nin 38-ci maddəsinin birinci bəndində, daha sonralar isə «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında» AR-nın 1996-cı il 21 may tarixli Qanunun 28-ci maddəsində, hazırda isə 70-ci maddənin «b» bəndində müstəqil əsas kimi nəzərdə tutulmuşdur.

Ümumi qaydaya görə, müəssisə öz strukturunu və ştat tərkibini müstəqil surətdə müəyyən edir. Yəni konkret müəssisədə işçilərin say və ştat tərkibini müəyyənləşdirmək hüququ məhz işəgötürənə məxsusdur. Buna görə də ştat cədvəli kifayət qədər tez-tez dəyişə bilər.

Təcübədə işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı tez-tez tətbiq olunmasına baxmayaraq, bu günə kimi əmək qanunvericiliyi «işçilərin ştat ixtisarı» anlayışının leqal tərifini təsbit etməmişdir. Təcrübədə ştat ixtisarı dedikdə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq vəzifə üzrə bir, yaxud bir neçə ştat vahidinin ləğvi, eləcə də işlərin həcmnin azaldılması başa düşülür. Bir qayda olaraq, işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı müəs-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра щакимиййяти орғанынын сятлащиййятлярини АР ЯЯСМН-нин Баш Мящбуллуг Идаряси вя онун йерли орғанлары щяйята кечирир.



sisədə istehsalın və idarəçiliyin təşkilini təkmilləşdirmək, təsərrüfat fəaliyyətini yaxşılaşdırmaq, artıq xərclərin qarşısını amaq məqsədi ilə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı iş həcmi faktiki surətdə azaldıqda və bununla əlaqədar işçilərin sayı azaldıqda, həm də işlərin ümumi həcmi saxlanmaqla işçilərin vəzifələri yenidən bölüşdürüldükdə və nəticədə zəruri işlərin sayı azaldıqda mümkündür.

İşəgötürən tərəfindən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı haqqında müvafiq qərar qəbul edildikdə, bir qayda olaraq, əvvəlcə müəssisədə boş (vakant) vəzifələr ləğv olunur və yalnız bundan sonra işləyənlərin hesabına ixtisar həyata keçirilməlidir.

İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı aşağıdakı şərtlər mövcud olduqda işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğvi hüququyğun əsas qismində çıxış edir:

a) müəssisədə həqiqətən işçilərin sayı və ya ştatı ixtisar olunmalıdır;

b) işçinin işgüzar keyfiyyətləri (peşəkarlığı, ixtisası) nəzərə alınmalıdır;

c) işdə saxlanmaq üçün işçinin üstünlük hüququna riayət olunmalıdır;

ç) işçi azı iki ay əvvəl rəsmi xəbərdar edilməlidir;

d) xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad ediləməlidir;

e) işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı hökmən araşdırılmalıdır;

ə) Həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılaşdırılmaqla əmək müqaviləsinin ləğv edilə bilər;

Əgər ştat ixtisarı aparılarkən yuxarıda göstərilən şərtlərdən hər hansı birinə işəgötürən tərəfindən əməl olunmadığı

müəyyən olunarsa, deməli aparılmış ştat ixtisarı qanunsuzdur.

İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası tələb olunan ixtisasın (peşənin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilər işdə saxlanılır. İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini işəgötürən müəyyən edir.

İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:

- şəhid ailəsinin üzvlərinə;
- müharibə iştirakçılarna;
- əsgər və zabitlərin arvadlarına (ərlərinə);
- öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;
- həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;
- məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərə;
- kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

İşçi ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə ləğv olunduqda və bununla əlaqədar mübahisə yarandıqda əmək mübahisəsinə baxan məhkəmə ixtisarın məqsədəuyğunluğu məsələsini müzakirə etmədən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisar edilib-edilmədiyini, işçinin işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququnun nəzərə alınıb-alınmadığını, işçinin razılığı ilə onun peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi üçün işəgötürənin tədbirlər görüb-görmədiyini, bu əsaslı əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydasını tənzimləyən əmək qanunvericiliyi normalarına işəgötürənin əməl edib-etmədiyini yoxla-

mağa borcludur.<sup>1</sup>

Mübahisənin yaranması halında işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarının həqiqətən aparıldığıнын təsdiqi kimi işəgötürənin müvafiq əmrləri (sərəncamları, qərarları), ştat cədvəllərindən çıxarışlar (işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə qədər və sonra), əmək haqqı fondunun ixtisarı haqqında məlumatlar və s. çıxış edə bilər.

İşçilərin sayı və ya ştatının ixtisarı ilə əlaqədar tədbirlər həyata keçirildikdə əmək müqaviləsi ləğv edilməli olan işçilərinə namizədləri işəgötürən müəyyən edir. Hər bir işçi-namizəd ayrı-ayrılıqda AR ƏM-si və digər normativ hüquqi aktlar, habelə kollektiv müqavilə ilə müəyyən olunmuş işçilərin hüquqları, təminatları və imtiyazları nəzərə alınmaqla nəzərdən keçirilir.

Hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınlar, yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilər və s. şəxslər bu əsas üzrə namizəd qismində nəzərdən keçirilə bilməz.

Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə işəgötürən tərəfindən işdən azad edilməsinə yol verilmir.

AR-nın əmək qanunvericiliyi işəgötürənin işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrdə, yaxud məzuniyyətdə olması dövründə işçilərin sayının və ya ştatının ixtisara salınması haqqında xəbərdar etməsini qadağan etmir, lakin işəgötürən bu dövrlərdə göstərilən əsas üzrə işçilərlə əmək müaviləsinə ləğv edə bilməz.

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yalnız işçinin öz razılığı ilə başqa işə

---

<sup>1</sup> Ямяк мцгавиляснин баьланмасыны, дяйишдирилмясини вя хитамяны низама салан ямяк ганунверильийинин тятбигинин мяшкмя тьярцбяси цаггында АР Али Мяшкмяся Пленумунун 1993-ъц ил 23 декабр тарихли 5 нюмяри гяraryнын 14-ъц бянди.

keçirmək mümkün olmadıqda yol verilir. İşçi əmək müqaviləsini işəgötürənlə bağladığından, ona iş yalnız azad olunan işçinin işlədiyi struktur bölmənin (filialın, nümayəndəliyinin) hüdunda deyil, bütün müəssisə hüdunda təklif olunmalıdır.

Əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə xitam edilərkən işçilərə: orta əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti verilir. Bundan başqa işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir. İşəgötürən 2 aylıq xəbərdarlıq müddətinin əvəzinə işçiyə onun razılığı ilə azı iki aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ödəməklə bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.

**Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə.** AR ƏM-nin 65-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaq məqsədilə AR ƏM-in 66-cı maddəsində göstərilən işçilər istisna olunmaqla qalan bütün işçilərin attestasiyası keçirilə bilər. İşçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları AR ƏM-in 65-67-ci maddələri, habelə «AR-da işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları haqqında» AR NK-nin 2001-ci il 23 may tarixli 97 nömrəli qərarı ilə tənzimlənir. İşəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçilərin attestasiyalarının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nümayəndəsindən ibarət və azı beş nəfərdən ibarət olmaqla attestasiya komissiyası yaradılır. İşəgötürən işçinin müvafiq iş yeri üzrə rəhbəri attestasiya komissiyasının üzvü ola bilməz. Attestasiya komissiyasının bütün hallarda say tərkibi təkrəqəmli olmalıdır. Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti onun yaradılması haqqında müvafiq əmrlə (sərəncamla) müəyyən edilir.

Müəssisələrdə attestasiyanın konkret müddətləri və keçirilmə qaydaları, attestasiyanın keçirilməsi nəzərdə tutulan təqvim ilinin başlanmasına qədər işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir və attestasiyanın başlanmasına bir ay qalmışdan gec olmayaraq attestasiyadan keçməli olan işçilərin nəzərinə çatdırılır.

Attestasiya keçirilməzdən əvvəl zəruri hallarda attestasiyanın keçirilməsinin məqsəd, vəzifə və metodlarının izahının işçilərə çatdırılması üzrə tədbirləri özündə cəmləşdirən lazımi hazırlıq işləri görülməlidir. Bu işi müəssisənin struktur bölmələrinin rəhbərləri müvafiq həmkarlar təşkilatları ilə birlikdə, həmkarlar təşkilatı olmadıqda isə işəgötürən özü təşkil edir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi attestasiya olunmayan işçilərin dairəsini də müəyyən etmişdi. Attestasiya olunmayan işçilərin dairəsi AR ƏM-in 66-cı maddəsində təsbit olunmuşdur. Həmin maddəyə görə aşağıdakı işçilərin attestasiyası keçirilmir:

- vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda yaralanmış və əlil olmuş işçilər;
- Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı göstərdiyi şücaətlərə görə dövlət təltiflərinə və fəxri adlara layiq görülmüş işçilər;
- bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər;
- hamilə qadınlar;
- uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyə bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar;
- yaşı 18-dən az olan işçilər;
- bir vəzifədə (peşədə) faktik olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər;
- eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işçilər;

- kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işçilər.

AR ƏM-in 65-ci maddəsinin beşinci hissəsinə əsasən attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işçiyə yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə), əmək funksiyasına, ixtisasına (peşəsinə) dair, yerinə yetirdiyi işlər və onların nəticələri barədə, habelə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək üçün zəruri olan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqları, vəzifələri dairəsinə aid olan məsələlərlə əlaqədar suallar verilə bilər. Attestasiya olunan işçinin siyasi baxışlarına, mənəvi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə görə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə görə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi yolverilməzdir.

Attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, obyektiv, qərəzsiz və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyası qərarını gizli və ya açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edir. Müvafiq iş yeri üzrə əmək kollektivi nümayəndələrinin attestasiya komissiyasının iclasında müşahidəçi kimi iştirak etmək istəyi təmin olunmalıdır (AR ƏM-in 65-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu və ya uyğun olmadığı haqqında iki qərardan yalnız birini qəbul edir. Bununla yanaşı attestasiya komissiyası bu qərarlarında işçinin başqa vəzifədə (peşədə) istifadə edilməsinin məqsədə müvafiqliyi barədə işəgötürənə tövsiyə edə bilər (AR ƏM-in 65-ci maddəsinin yeddinci hissəsi).

Attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun gəlmədiyi haqqında qərar qəbul edərsə, işəgötürən tərəfindən işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı araşdırılmalıdır. İşəgötürənin belə imkanları olmadıqda və ya işçi başqa işə keçirilməkdən imtina edərsə, onda onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «c»

bəndi ilə ləğv edilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, attestasiya komissiyasının tövsiyəsi 30 təqvim günü ərzində etibarlıdır. Xəstəlik müddəti, məzuniyyətdə və ezamiyyətdə olduğu dövr 30 günlük müddətə daxil edilmir. İşəgötürən attestasiya komissiyasının qərarının qəbul edildiyi gündən 30 təqvim günü ərzində işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malik olur. Yəni bu əsasla işçinin əmək müqaviləsini ləğv etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. İşəgötürən bu hüququndan istifadə etməyə də bilər.

AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «c» bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə, bilavasitə məhkəmələrdə baxılır. «Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 16-cı bəndində deyilir ki, attestasiya materiallarını tədqiq edərkən məhkəmələr nəinki işçinin ixtisası barədə nəticəni müzakirə etməli, həm də attestasiyanın özünün keçirilməsi qaydalarına necə riayət olduğunu yoxlamalıdır. Məhkəmələr bunu əsas götürməlidirlər ki, işçinin iş bacarığı barəsində attestasiya komissiyasının nəticəsi sübut növlərindən biridir, ona görə də belə nəticələr ciddi yoxlanmalı və başqa sübutlarla birlikdə qiymətləndirilməlidir.

Bu əsasla əmək müqaviləsi ləğv edilmiş işçilərin mübahisələrinə baxılarkən, işəgötürən işçiyə münasib iş təklif etdiyini, lakin işçinin başqa işə keçməkdən imtina etdiyini, habelə belə işə keçirmək imkanının olmadığı (məsələn, boş vəzifə, yaxud işlərin olmaması ilə əlaqədar) göstərilən sübutları təqdim etməyə borcludur.

**İşçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yəinə yetirmədikdə, yaxud AR ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda.** Bu əsas işçinin təqsirli hərəkətləri ilə bilavasitə bağlıdır. AR ƏM-nin 71-ci maddəsinin ikinci his-

səsinə əsasən AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «ç» bəndində nəzərdə tutulan əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızla əmək funksiyasını, vəzifə borcunu (öhdəliklərini) yerinə yetirmədiyinə görə müvafiq iş yerində işin, istehsalın, əmək və icra intizamının normal ahəngi pozulmuş olsun və ya mülkiyyətçinin, işəgötürənin, habelə əmək kollektivinin (onun ayrı-arı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafeələrinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.

İşçinin əmək funksiyası dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətlərin dairəsi anlaşılır. Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfəsilatı ilə göstərilir.

AR ƏM-nin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv edilməsi üçün əsasdır.

AR ƏM-nin 72-ci maddəsinə uyğun olaraq aşağıdakı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:

a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;

b) alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə iş gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;

c) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurmaması;

ç) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xə-



sarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

d) qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrinin yayması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;

e) əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirməsi;

ə) əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozması;

f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.

İşçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etməkdən öncə işəgötürən ondan yazılı izahat almalıdır.

İşçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini istisna etmir.

İşəgötürən bu əsasla əmək müqaviləsini ləğv edərkən onun zəruriliyini əsaslandırmalıdır. İşəgötürən əmrində (sərəncamında, qərarında) göstərməlidir ki, işçi konkret olaraq əmək müqaviləsi üzrə hansı əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməmişdir və bu lazımı sənədlərlə təsdiq olunmalıdır.

Bəzən işəgötürən heç bir sübutla təsdiq olunmayan ümumi sözlərlə ifadə edərək işçilərlə əmək müqaviləsini AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv edir. Bu, düzgün hesab edilə bilməz. İşəgötürən bu əsasla əmək müqaviləsini ləğv edərkən AR ƏM-nin 71, 79, 80, 84 və 189-cu maddələrinin tələblərinə ciddi əməl etməlidir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilərin bəzi kateqoriyaları üçün əmək müqavilələri ləğv edilərkən xüsusi təminatlar müəyyən etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 79-cu maddəsinə əsasən işəgötürən tərəfindən:

- hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların;
- yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb ya-

- şına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;
  - işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə;
  - həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə;
  - məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin AR ƏM-in 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.

Bu müddəalar əmək müqaviləsinin AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «a» bəndi ilə və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.

AR Seçki Məcəlləsinin 22.8-ci maddəsinə əsasən bələdiyyə vəzifələrində, dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən təşkilatlarda, idarələrdə və təsisatlarda işləyən həlledici səs hüquqlu üzvləri, seçki komissiyalarında fəaliyyəti dövründə özlərinin razılığı olmadan işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirilə bilməzlər və ya vəzifələrindən azad oluna bilməzlər.

AR Seçki Məcəlləsinin 70.3-cü maddəsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizəd dövlət orqanının, təşkilatının, onların vəzifəli şəxslərinin təşəbbüsü ilə işdən, xidmətdən çıxarıla bilməz.

«Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiya və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanununun 24-cü maddəsinə uyğun olaraq əlillik mülahizələrinə görə əlillə əmək müqaviləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilməsinə yol verilmir.

Müəssisənin ləğv edilməsi halları istina olmaqla, müvafiq müəssisələrdə tibbi, peşə və sosial reabilitasiya keçən şəxslərin bu müəssisələrdə olduğu müddətdən asılı olmayaraq işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

AR ƏM-in 80-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işəgötürən əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 70-cü maddəsinin «ç»

bəndi ilə ləğv etməkdən öncə müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığını almalıdır. Həmkarlar ittifaqına belə razılığın alınması üçün yalnız işçini işə qəbul etmək və ya çıxartmaq səlahiyyətinə malik olan işəgötürən müraciət etməlidir. Müraciəti almış həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğvi üçün AR ƏM-də nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edildiyini, bu Məcəllənin 77-79-cu maddələrinin müvafiq normalarına əməl edildiyini, işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv və qərəssiz araşdıraraq özünün yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir.

AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur (AR ƏM-in 80-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

### **8.8. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi**

AR ƏM-nin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarından biri də əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarmasıdır. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası AR ƏM-nin 73-cü maddəsində təsbit olunmuşdur. Bu əsas üzrə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi üçün iki şərtin olması zəruridir: 1) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması; 2) müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə tərəflərdən birinin təşəbbüsü. Müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtarıqda əmək münasibətləri davam etdirilirsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab edilir (AR ƏM-nin 73-cü maddəsinin birinci hissəsi).

İşçinin müəyyən üzrlü səbəbdən (xəstələnməsi, ezamiyyət-də olması, habelə Əmək Məcəlləsinin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan iş yeri və orta əmək haqqı saxlandığı hallarda)

iş yerində olmadığı dövrdə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işçi işə çıxdıqdan sonra işəgötürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir təqvim həftəsi keçməmiş xitam verilə bilər (AR ƏM-in 73-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

### **8.9. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar**

#### **əmək müqaviləsinin xitam edilməsi**

Tərəflər əmək müqaviləsinin məzmununu formalaşdırarkən işçinin əmək şəraitinin şərtləri barədə də razılığa gəlirlər. Qüvvədə olan qanunvericilikdə müəyyən olunmuş hallar istisna edilməklə əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz. İstehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir. Əvvəllər bu məsələ daimi başqa işə keçirməni tənzimləyən maddə ilə həll edilirdi. İndi qanunvericilik müəyyən edir ki, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi obyektiv əsasla söykənməlidir. Belə əsas kimi istehsalın profilinin dəyişməsi, yeni texnologiyanın tətbiqi, bəzi istehsalatların dayandırılması (bağlanması), yaxud azaldılması, digər istehsalatın genişləndirilməsi və s. çıxış edir. Əgər istehsalın təşkilindəki bu dəyişikliklər əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsini tələb edirsə, bu dəyişikliklər mümkün və hüquqauyğundur. Yox əgər istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər mövcud deyildirsə, deməli əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi üçün də əsas yoxdur. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (AR ƏM-in 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçinin yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı, qərarı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə ƏM-nin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər (AR

ӘМ-ин 56-сы маддәсинин иккинчи һиссәси).

Әмәк мұқавиләси бағланаркән, һабелә әмәк мұнасибәтләри процесиндә ишәгөтүрән имканы һесабына ӘМ-дә, yaxud коллектив мұқавиләдә нәзәрдә тутулmuş әмәк шәraitинин шәrtlәриндән даһа yүксәк әлавә әмәк һаqqы, әлавә мәзуниййәт мұддәти, қысaldılmış вә ya натамам иш вaxты, әлавә фәрди сığорта мәбләғи, sosial тәминат вә yardımlar, һабелә һеç бир норма илә мәһдудлашdırılmayan digәр әлавә шәrtlәр мұәyyән едә биләр. AR ӘМ-ин 55-сы маддәсиндә нәзәрдә тутулmuş қayдada ишәгөтүрән тәрәfindән мұәyyән еdilән әмәк шәraitинин әлавә шәrtlәринин дәyiшdirilmәси әмәк мұқавиләсинә xitam verilmeси үçүн әsas ola бilmәz (AR ӘМ-ин 56-сы маддәсинин үçүncү һиссәси). Azы 50 нәfәр ишçi çalıшан мұәссisәдә ишçиләрин үmumi sayının on faizindән çoxunun әмәк шәraitинин шәrtlәринин pislәшmәsinә сәбәб olan дәyişiklikләр aparılarkән bunun hansı mәqsәdlә edilmәси әsaslandırılmaqla ишәгөтүрән мұvafiq icra hakimiyәti orqanına<sup>1</sup> rәsmi mәlumat vermәlidir. Mұvafiq icra hakimiyәti orqanı һәmin tәdbirlәrin әsaslı вә qanunauyğun һәyata keçirilmәsinә araшdırıb sәlahiyyәtlәri çәрçivәsindә mұvafiq tәdbirlәр gөрә биләр (AR ӘМ-ин 56-сы маддәсинин dördүncү һиссәси).

«Әмәк мұқавиләсинин бағланmasını, дәyiшdirilmәsinә вә xitamını nizama salan әмәк qanunvericiliyinin tәtbiqinin mәhkәмә tәcrübәси һаqqında» AR Ali Mәhkәмәси Plenumunun 1993-cү il 23 dekabr tarixli 5 nömрәli qәrarının 32-сы bәndinә әsasән әgәр mұbahisәyә baxılarkән ишçinin әмәк шәraitindә әһәmiyyәtli дәyişiklikләrin ишәгөтүрән тәрәfindән мұәссisәдә, idarәдә, tәшkilatda istehsalın вә әmәyin tәшkilindә дәyişiklikләrlә әlaqәdar edilmәdiyi мұәyyән olunarsa, onda mәhkәмә konkret halları нәzәрә alıb belә дәyişikliyi qanunsuz sayaraq ишәгөтүрәнә әvvәlki иш шәraitini бәрpa etmәk вәzifәsinә tapşıra биләр.

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг итра шакимиййати органынын сялашиййятлярини AP ЯЯСМН-нин Баш Мяшбуллуг Идаряси вя онун йерли органлары шйята кечирир.

Әмәк мүқавиләсинә АР ӘМ-ин 68-ци мaddәсинин икinci his-sәсинин «с» бәнди илә xитам верилдикдә ишәгөтүрән ишчиyә орта айлық әмәк һаққинин ики misли miқдаринда мүавинәт öдәyир.

### **8.10. Мүәссисәнин мүлкиyyәтчисинин дәyишмәси илә әла-қәдар әмәк мүқавиләсинә xитам верилмәси**

«Дөвләт әмлакыннн өзәлләшdirilmәси һаққинда» АР-нын 2000-ци ил 16 май тарихли Qанунунун 1.0.1-ци мaddәсинә әса-sән дөвләт әмлакыннн өзәлләшdirilmәси dedикдә, дөвләт әмлакы-нын бу Qанунла мүәyyән edilmish qaydalara uyğun alıcıларын мүлкиyyәтинә verilmәси başa düşүлүр. Ümumi qaydaya görә мүәссисәнин мүлкиyyәтчисинин дәyишмәси ишчиләр үчүн һеç bir һуқуқи нәticәyә сәбәб олмур. Onларын әмәк мүнәсибәтләри да-вам etdirilir. Бу мүнәсибәтләрин давам etdirilmәси үчүн yeni мүлкиyyәтчи илә әмәк мүқавиләсинин бағланmasına yol verilmir. Yeni бүтүн ишчиләrlә әvvәlki мүлкиyyәтчи arasında бағланmış әмәк мүқавиләләри vә onларын шәrtlәри yeni мүлкиyyәтчи тәрәfin-dән қүvvәдә saxlanılır. Бу ишчиләрин әмәк мүқавиләләри мүәy-yән edilmish qaydalara әмәл edilmәklә ӘМ-ин 70, 73 vә 75-ци maddәlərində nәzәрдә tutulan müvafiq әsaslarla lәğv edilә bilәр (АР ӘМ-ин 63-cü maddәсинин birinci hissәси).

Мүәссисәнин мүлкиyyәтчисинин дәyишмәси илә әлақәдар yalnız ашағыдакыларын әмәк мүқавиләләринә xитам verilә bilәр:

- a) ишәгөтүрәннн (рәһбәрнн);
- b) ишәгөтүрәннн (рәһбәрнн) мүавинләринн;
- c) baş müһәsib;
- ç) bilavasitә idarәetmә funksiyasını yerinә yetirән digәр struktur bölmәlәринн рәһбәрләри.

Qeyd edәk ki, мүәссисәнин мүлкиyyәтчисинин дәyишмәси илә әлақәдар оларақ yeni мүлкиyyәтчи тәрәfindән yuxarıda göstәri-lән шәхslәrlә әмәк мүқавиләсини xитам etmәk onларын vәzifәси deyil, һуқуқudur vә onlar bu һуқуқдан istifadә etmәyә bilәrlәр.

Қүvvәдә olan әмәк qanunvericiliyi мүәyyән edir ki, АР

ƏM-in 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilərin əmək müqavilələrinin şərtləri AR ƏM-in 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada dəyişdirilə bilər.

Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüququndan sui-istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyətinə xələl gətirə bilən səriştəsizliklərini aşkara çıxarmadan onların əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi yolverilməzdir. Yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirməklə müəyyən etməlidir (AR ƏM-in 63-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). AR ƏM-nin 63-cü maddəsinin qeydinə əsasən «Əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi» dedikdə, müvafiq müəssisəyə mülkiyyət hüququ yaranan gündən üç ay ərzində eyni zamanda və ya ayrı-ayrı vaxtlarda işçilərin ümumi sayı:

- 100 nəfərdən 500 nəfərədək olduqda onların 50 faizindən çoxunun;
- 500 nəfərdən 1000 nəfərədək olduqda onların 40 faizindən çoxunun;
- 1000 nəfərdən artıq olduqda onların 30 faizindən çoxunun yeni mülkiyyətçi və ya onun təyin etdiyi işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 70, 73 və 75-ci maddələrində müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi başa düşülməlidir.

AR ƏM-in 77-ci maddəsinin yeddinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsinə ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «ç» bəndi ilə xitam edildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.

## **8.11. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi**

Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları AR ƏM-nin 74-cü maddəsində öz əksini tapmışdır. Bu hallar aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;
- b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;
- c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;
- ç) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökümü qanuni qüvvəyə mindikdə;
- d) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə;
- e) işçi vəfat etdikdə;

indi isə bu hallar üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydasını nəzərdən keçirək.

**İşçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda.** AR Konstitusiyasının 76-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən vətəni müdafiə hər bir vətəndaşın borcudur. Vətəndaşların hərbi xidmətə çağırışı «AR-da hərbi xidmətə çağırışın əsasları haqqında» AR-nın 1992-ci il 10 iyun tarixli Qanunu ilə tənzimlənir. Həmin Qanunun 2-ci maddəsinə uyğun olaraq AR-nın 18 yaşına çatan və səhhətinə görə hərbi xidmətə yarayan hər bir kişi vətəndaşı AR-ı Silahlı Qüvvələrinin sıralarında 18 ay müddətində həqiqi hərbi xidmət keçməlidir. Rayon (şəhər)



hərbi komissarlıqlarından çağırış vərəqəsi almış şəxslər müvafiq ərizə ilə əmək hüquq münasibətlərində olduğu işəgötürənə müraciət etməlidir. İşəgötürən çağırış vərəqəsində göstərilən müddətdə işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv edərək onun rayon (şəhər) hərbi komissarlığına göndərilməsini təmin etməlidir. İşçi hərbi xidmətə çağırıldığına görə onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 74-cü maddəsinin «a» bəndi ilə xitam edilir.

AR Konstitusiyasının 76-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən vətəndaşların əqidəsi həqiqi hərbi xidmət keçməyə ziddirsə, qanunla müəyyən edilmiş hallarda həqiqi hərbi xidmətin alternativ xidmətlə əvəz olunmasına yol verilir. Ona görə də qanunla müəyyən edilmiş hallarda öz əqidəsinə və başqa əsaslara görə həqiqi hərbi xidmətə qəbul edilməyən AR-ı vətəndaşları alternativ xidmətə (əmək mükəlləfiyyəti) çağırılırlar. Alternativ xidmətə (əmək mükəlləfiyyəti) çağırış da əmək müqaviləsinin AR ƏM-nin 74-cü maddəsinin «a» bəndi üzrə xitam edilməsi üçün əsasdır.

Əmək müqaviləsinə AR ƏM-nin 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «a» bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının iki misli miqdarında müavinət ödəyir.

**Əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda.** İşçi qanunsuz və əsassız olaraq işdən çıxarıldıqda o, pozulmuş hüququnun bərpası üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edir.

Əgər qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi işinə bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edərsə və məhkəmə tərəfindən iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, onda işəgötürən tərəfindən məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 71-ci maddəsinin birinci hissəsində nə-

zərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər (AR ƏM-in 74-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əgər əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışın işçinin yerinə götürülmüş işçi başqa işə keçirilməyə razılıq verirsə, onda bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi yolverilməzdir.

**Qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;** İşçinin əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının<sup>1</sup> rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə TSEK-ni qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədən əlillik qrupu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülür. Əmək qabiliyyətinin altı aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün bir sıra şərtlər tələb olunur:

- a) işçi əmək qabiliyyətini altı aydan artıq müddətə itirməlidir;
- b) işçi əmək qabiliyyətini altı aydan artıq müddətə tam itirməlidir və bu TSEK-nin qərarı ilə təsdiq olunmalıdır;
- c) bu 6 aylıq müddət fasiləsiz olmalıdır;
- ç) işçinin iş yerinin (vəzifəsinin) saxlanması üçün qanunvericiliklə altı aydan artıq müddət müəyyən edilməmişdirsə;
- d) göstərilənlər səbəbindən işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilməzsə.

Yuxarıda qeyd olunanlara ciddi əməl olunmaqla əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «c» bəndi ilə xitam verilə bilər.

Əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «c» bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir.

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг иъра шакимиййяти органынын сялашиййятлярини Тибби Сосиал Експерт Комиссийасы щяята кечирир.

**İşçini nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə.** Bu bənddə cinayət cəzaları nəzərdə tutulmuşdur ki, işçinin bu cəzalardan birinə məhkum olunması əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsasdır:

a) nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə;

b) müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə;

c) müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə;

ç) ömürlük azadlıqdan məhrum etmə.

İşçinin bu cəzalardan hər hansı birinə məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə, həmin hökmün surəti və onun qanuni qüvvəyə minməsi barədə arayış məhkumun işlədiyi müəssisəyə (işəgötürənə) göndərilir. İşəgötürən bu sənədləri rəhbər tutaraq əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «ç» bəndi ilə xitam verir.

**Məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə.** Ağıl zəifliyi və ya ruhi xəstəlik nəticəsində öz hərəkətlərinin mənasını başa düşməyən və ya öz hərəkətlərinə rəhbərlik edə bilməyən işçi məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə fəaliyyət qabiliyyətsiz sayıla bilər. İşçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyinin məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə təsdiq edilməsi işçi ilə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «d» bəndi ilə xitam verilə bilər.

**İşçi vəfat etdikdə.** AR-nın əvvəllər qüvvədə olan ƏQM-də bu hal nəzərdə tutulmamışdır. Təcrübədə isə bu hal belə tətbiq olunurdu ki, işçi vəfat etdikdə işəgötürən onun işçilərin siyahısından çıxarılmasına dair müvafiq əmr verirdi. Lakin bu

gün qüvvədə olan AR ƏM-in 74-cü maddəsində bu hal tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hal kimi təsbit olunmuşdur. İşçi vəfat etdikdə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «e» bəndi ilə xitam edilir.

İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir.

### **8.12. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsi**

AR ƏM-nin 68-ci maddəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları təsbit olunmuşdur. Tərəflər əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipindən istifadə edərək əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədilə əmək müqaviləsi bağlayarkən ona xitam verilməsinin AR ƏM-də nəzərdə tutulan hallarından fərqli olan əlavə halları müəyyən edə bilirlər. Lakin qanunvericiliyin tələbi ondan ibarətdir ki, tərəflərin əmək müqaviləsində nəzərdə tutduğu hallar AR ƏM-nin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmamalı, habelə onların şərəf və ləyaqətini alçaltmamalı, həmçinin onların hüquqlarını məhdudlaşdırmamalıdır.

Əmək müqaviləsində ona xitam verilməsi barədə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə aşağıdakı əlavə hallar nəzərdə tutula bilər:

- a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə;
- c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;
- ç) işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmnin azalması ilə

əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürükdə;

d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallarda ( AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Gəlin qısaca da olsa, bu əlavə halların şərhini verək.

**Tərəflərin qarşılıqlı razılığı.** Tərəflər bu əsas üzrə istənilən vaxt əmək müqaviləsinin xitam edilməsi barədə razılığa gələ bilirlər. Qeyd olunan əsas əmək müqaviləsi tərəflərinin bir-birindən «sivil ayrılımları»nın ən sərfəli və əlverişli vasitəsidir. Əmək müqaviləsinin bu əsas üzrə xitam olunması barədə təşəbbüs həm işçi, həm də işəgötürən tərəfindən irəli sürülə bilər. Lakin əmək müqaviləsinin xitamı üçün bir tərəfin razılığı kifayət deyildir, hər iki tərəfin razılığının olması zəruridir. Məhz bu halda əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «a» bəndi ilə xitam verilə bilər.

**Səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə.** İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən onlar hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinədən keçirlər. İşçilər icbari tibbi müayinədən keçərkən onların səhhətində yaranmış problem işçinin sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin rəyi bu əsasla əmək müqaviləsinin xitam edilməsi üçün əsasdır. İşçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması onun sağlamlığı üçün təhlükəli olması səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyi ilə təsdiq olunmalıdır. Hər bir halda işçi onun səhhətinə, sağlamlığına təsir göstərən mənfi amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərinə qəbul oluncən tərəflərin qarşılıqlı razılığına əsasən belə bir əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti hökmən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir.

**Әмәк функсийасынын мүәййән мүддәтә ицрасы заманы мүвафиқ иш yerиндә пеşә хәстәлийинә тутулmanın yүксәк еhtималы олдуғу halda.** İşçi пеşә хәстәлийинә тутулмаға yүксәк тәһлүкә мәнбәyi olan işә қәбул edilәркән belә хәстәлийә тутулмағын еhtimal olunan мүддәti барәдә işәғötürән onu һöкмән хәбәрдар еtmәlidir. Bu halda yalnız һәмин мүддәtlә мәһдудлашан мүддәtli әмәк мүқавиләsi бағланmalı və onun мүддәti битдикдән sonra işçiyә әvvәlki орта әмәк һаqqы saxlanılmaq шәrti ilә başqa iş verilmәlidir (AR ӘM-in 224-cü maddәsinin üçüncü hissәsi). «İşçilәрin пеşә хәslәyinә тутулması еhtималы yүксәк olan iş yerlәрinin Siyahısı» AR Nazirlәр Kabinetinin 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrәli qәrarı ilә tәsdiq olunmuşdur. Bu siyahıda göstәrilән istehsalatlarda, iş yerlәрindә әмәк мүқавиләsi бағланılarkән bu шәrt әмәк мүқавиләsindә һöкмән нәзәрдә тутулmalıdır.

**İşin və ya xidmәtlәрin һәcmnin azalması ilә әlaqәdar мүәййән дөвр keçdikдән sonra işçi ilә һöкмән yenidән әмәк мүқавиләsi бағlayacağı шәrti ilә işәғötürән yazılı formada мәcburi öhdәlik götүрдүkdә.** İşçi ilә әмәк мүқавиләsi бағlayarkән işәғötürән işin və ya xidmәtlәрin һәcmnin azalması ilә әlaqәdar мүәййән дөвр keçdikдән sonra işçi ilә һöкмән yenidән әмәк мүқавиләsi бағlayacağı барәдә yazılı formada öhdәlik götүрә биләр. Mәhz işin və ya xidmәtin һәcmnin azalması bu halda әмәк мүқавиләsinin AR ӘM-in 75-ci maddәsinin ikinci hissәsinin «ç» бәndi ilә xitam edilmәsi үçүн әsasdır.

Әмәк мүқавиләsi тәрәflәрinin qarşılıqlı razılıғı ilә AR ӘM-in 75-ci maddәsinin тәләblәринә әмәl edilmәklә әмәк мүқавиләsindә onun xitam edilmәsinin digәр halları da мүәййәнләşdirilә биләр. Hәр hansı işçi ilә әмәк мүқавиләsi бағланarkән тәрәflәр әмәк мүнәsibәtlәрinin гәләcәkdә daha dolғun тәnzimlәнmәsini тәmin еtmәк мәqsәdi ilә AR ӘM-in 75-ci maddәsinin ikinci hissәsindә нәзәрдә тутулmuş hallarda işçinin әмәк шәraitинә uyғun olanı әмәк мүқавиләsinә һöкмән daxil еtmәlidirlәр.

### **8.13. Әмәк мұқавиләсинин хитаминин рәсмиләшдирilmәси вә һаққ-һесабын апарılması**

Әмәк мұқавиләсинә һансы әһасла хитам верilmәсиндән аһылы олмайарақ ишәгөтүрәнин әһасландырылмыш әмри (һәрәнциамы, қарары) илә рәсмиләшдирilmәlidir. Қуһввәдә оланы әмәк қаныунверчилиһи әмәк мұқавиләсинин ләғв едилmәсини рәсмиләшдирilmәһи ишәгөтүрәнә һәвалә етмишдир. Һәм әмрдә, һәм дә әмәк китаһчасында әмәк мұқавиләсинин хитам едилmәсинин әһаслары һаққында қейдләр қуһввәдә оланы әмәк қаныунверчилиһинин мүддәаларына мүһафиһ сурәтдә вә қаныуны мүһафиһ маддәсинә, һисһәсинә вә бәндинә истинад едилmәклә yazылmalıdır.

Әгәр ишчи илә бағланмыш әмәк мұқавиләсиндә онун ләғв едилmәсинин сәнәдләшдирilmәси барәдә АР ӘМ-ин фәһлиндә мүәһһән едилмыш қайдалардан фәрқли оланы баһша қайдалар нәһзәрдә тутулмайыһса, онда истәр ишчи, истәр ишәгөтүрән тәрәфиндән вә истәрсә дә тәрәһләрин ирадәсиндән аһылы олмайаны һалларда бу Мәцәлләнин 68, 69, 70, 73, 74 вә 75-һи маддәләриндә нәһзәрдә тутуланы әһаслара вә қайдалара мүһафиһ оларақ әмәк мұқавиләсинин ләғв едилmәси ишәгөтүрәнин әһасландырылмыш әмри (һәрәнциамы, қарары) илә рәсмиләшдирilir. Әмәк мұқавиләсинә хитам верilmәси барәдә ишәгөтүрәнин әмри (һәрәнциамы, қарары) онун тәрәфиндән имзаланmalı вә мүәһһисәнин мөһүрү илә тәһдиқләnmәlidir (АР ӘМ-ин 83-сү маддәсинин иһкинһи һисһәси).

Әгәр әмәк мұқавиләһи ишчи тәрәфиндән үзрлү сәбәбләрдән ләғв едиләрсә, онда ишәгөтүрәнин вердиһи әмрдә (һәрәнциамда, қарарда) һәмин үзрлү сәбәбләр гөһтәрilmәlidir. Вә әмәк китаһчасында мүһафиһ қейдләр едилmәlidir.

Ишәгөтүрән тәрәфиндән әмәк мұқавиләсинә ӘМ-ин 68, 69, 70, 73, 74 вә 75-һи маддәләриндә нәһзәрдә тутуланы әһаслардан yalnыз биһи илә хитам верилә биләр (АР ӘМ-һи 76-һи маддәсинин биһинһи һисһәси).

Әмәк мұқавиләсинә еһһи заманда иһи вә даһа артық әһасла, һәмчһинин қаныунверчилиһкдә нәһзәрдә тутулмайаны әһасла, һабәлә

ƏM-si ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz (AR ƏM-in 76-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilk dəfə olaraq qanunvericilik səviyyəsində əmək müqaviləsinin hansı əsasla xitam edilməsindən asılı olmayaraq, bu xitamı rəsmiləşdirən işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununa dair tələbləri də müəyyən etmişdir. Belə ki, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda aşağıdakı məlumatlar göstərilir:

- müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin (sərəncamın, qərarın) sıra nömrəsi, tarixi və onu imzalayan işəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı;
- işçinin adı, atasının adı və soyadı;
- əmək müqaviləsi üzrə işçinin vəzifəsinin (peşəsinin) adı;
- əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsası;
- həmin əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası nəzərdə tutulmuş AR ƏM-in müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;
- əmək müqaviləsinin ləğv edildiyi gün, ay və il;
- əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi üçün əsas hesab olunan rəsmi sənədlər (AR ƏM-in 84-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda yuxarıda qeyd olunan məlumatlar göstərilməlidir. Əgər işəgötürən bu məlumatlardan hər hansı biri və ya bir neçəsi əmrdə (sərəncamda, qərarı) göstərilməmişdirsə, onda əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgötürənin verdiyi əmr (sərəncam, qərar) əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə tərəfindən etibarsız hesab edilə bilər. İşəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) yuxarıda göstərilən məlumatlar olan sadə formada,



həmçinin normativ hüquqi aktlara uyğun formada –təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib edilə bilər.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) surəti, işçinin əmək kitabçası və haqq-hesab (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü verilməlidir (AR ƏM-in 83-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əgər işçiyə əmək kitabçasının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən ləngidilərsə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

### *a) azərbaycan dilində*

1. Dadaşov Z.N. Əmək sahəsində müqavilələrin ümumi xarakteristikası və təsnifatı //Azərbaycan hüquq jurnalı, 2004, № 3. s. 49-64
2. Dadaşov Z.N. Əmək müqaviləsinin əməklə bağlı münasibətlərin tənzimlənməsində rolunun bəzi aspektləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 4-cü buraxılış, Bakı, 2003, s.362-366
3. Dadaşov Z.N. Əmək müqaviləsinin tərəfləri // Qanunçuluq, 2002, № 2, s.31-32
4. Dadaşov Z.N. Əmək müqaviləsinin hüquqi mahiyyəti və təsnifatı // Qanunçuluq, 2004, №5, s.31-39
5. Qasımov A.M. İşdən kənar etmənin sosial-hüquqi xarakteristikası və məqsədi // Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin bülleteni. 2003, № 6, s. 3-12
6. Qasımov A.M., Paşayev T.Ş. Əvəzçiliyin anlayışı və mahiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr

- məcmuəsi. 12-ci buraxılış, Bakı:Adiloğlu, 2005, s.145-157
7. Qasimov A.M. Əmək hüququ üzrə sınağın anlayışı və məqsədi // Qanun, Bakı, 1998, № 1-2
  8. Qasimov A.M. Əmək hüququ üzrə sınağın hüquqi təbiəti / Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası, 1997, №1, s.166-177
  9. Qasimov A.M. Əmək hüququ üzrə sınağın məzmunu / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.93-95
  10. Quliyev V.Ə. Əmək kitabçası və onun tətbiqi. Bakı, 2003
  11. Rəsulov M.B. Sovet əmək müqaviləsi. Bakı, 1987
  12. Hüseynova K.T. Attestasiyanın subyektləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış, Bakı, 2006, s.243-246
  13. Hüseynova K.T. Attestasiyanın subyektlərinin anlayışı və məqsədləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış, Bakı, 2005, s.234-238
  14. Hüseynova K.T. Attestasiyanın keçirilməsi qaydası və müddəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, 2006, s.187-191
  15. «Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi barədə» AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 23 may tarixli 97 nömrəli qərarı
  16. «İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının» təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 6 mart tarixli 38 nömrəli qərarı
  17. «Əmək kitabçalarının tətbiqi qaydası haqqında Əsasnamə»nin təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli qərarı
  18. «İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan

digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin, iş yerlərinin Siyahısı»nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 nömrəli qərarı

19. «İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin Siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrəli qərarı
20. «Əmək müqaviləsinin bağlanmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında» AR Ali Məhkəməsinin 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 №-li Qərarı

*b) rus dilində*

1. Буқров Л.Ö. Problemy svobodı truda v trudovom prave Rossii. Permğ, 1992
2. Dadaşev Z.N. Trudovoy doqovor pri sovmetitelğstve / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s.131-134
21. Diveeva N.İ. Doqovornie osnovi trudovoqo prava. Barnaul, 1999
22. Erşov V.V., Erşova E.A. Trudovoy doqovor. M., 2000
23. Jeltov O.B. Razvitie zakonodatelğstva o trudovıx doqovorax (kontrastax) // Vestnik MQU, Seriyə «Pravo, 1995, №3
3. Kasumov A.M. Osnovanie i porədok otstraneniə ot raboty / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış, Bakı, 2004, s.143-150
24. Kilğdeev A.X. Ponətie trudovoqo doqovora po rossiyskomu trudovomu pravu // Pravovedenie, 1993, № 4
4. Naumov M.F., Kasumov A.M., Rasulov M.B. Trudovoy doqovor (kontrakt): balans sil i balans interesov. M., 2000
25. Orlovskiy Ö.P. Kommentariy zakonodatelğstva o trudovom doqovore. M., 1994
26. Paşkov A.S. Doqovori o trude v usloviəx mnoqoukladnoy gkonomiki // Qosudarstvo i pravo, 1993, № 6

5. Poletaev Ö.N. Attestaüie работников: pravovoe requilirovanie, orqanizaüionnie voprosy. M., 2001
6. Rasulov M.B. Individualñny trudovoy doqovor (kontrakt) v deystvuöhem trudovom prave Azerbaydjana. Baku: Qanun, 1998
7. Serqeev A.V. Perevodı na druqo rabotu: teoretiçeskie aspekty i praktika. M., 2001
27. Tomaşevskiy K.L. İzmenenie trudovoqo doqovora i usloviy truda. M., 2005
28. Fatuev A.L. Trudovoe pravo v jizni çeloveka. M., 1994
29. Xoxlov E.B. K ponëtiö trudovoqo doqovora i doqovora nayma truda // Pravovedenie, 1998, № 2
30. Üindëykina E.P. Perevod v trudovom prave: Uçebno-praktiçeskoe posobie. M.: Prospekt, 2003

## IX FƏSİL

---

### İŞ VAXTI

#### 9.1. İş vaxtının anlayışı və növləri

İctimai faydalı əmək fəaliyyəti hər bir ictimai-iqtisadi forma-siyada insanların əbədi həyat şərtidir. İnsan bütün kəşflərinə, əldə etdiyi nailiyyətlərinə görə ilk növbədə əməyə minnətdar olmalıdır. Gündəlik həyatda istifadə etdiyimiz çəngəldən tutmuş ən mürəkkəb avtomatlaşdırılmış sistemlərdə hər şey bir çox insan nəslinin məqsədyönlü fəaliyyətinin nəticəsidir.

İnsanın ictimai faydalı fəaliyyəti, habelə onların tətbiqi sahələri olduqca müxtəlifdir. Vətəndaşlar əmək müqaviləsi üzrə işləyə bilər, sahibkarlıqla, yaxud fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Özünəməxsus olan həyətyanı torpaq sahəsində çalışa bilər, habelə ev işləri ilə məşğul ola bilər.

Əmək fəaliyyətinin sadaladığımız növləri hər şeydən əvvəl əmək məsrəfləri ilə əlaqədardır. Əmək fəaliyyətinin bütün növləri üçün sərf olunmuş əməyin ümumi ölçüsü kimi iş vaxtı kateqoriyası çıxış edir. Unutmaq olmaz ki, hüquq ictimai faydalı əməyə sərf olunmuş bütün vaxtı tənzimləyə bilməz və tənzimləməməlidir. Fərdi sahibkar kimi sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs özü müəyyən edir ki, nə qədər işləmək və nə qədər istirahət etmək lazımdır. Yaxud şair, yazıçı, bəstəkar üçün iş vaxtı müddətinin normativ qaydada tənzimlənməsi isə ağılasığmazdır. Deməli, iş əmək müqaviləsi üzrə yerinə yetirildikdə, yəni harada əmək münasibətləri əmək müqaviləsi əsasında yaranırsa, orada iş vaxtının normativ tənzimlənməsi zəruridir, çünki, o müəyyən məqsədlə tətbiq olunur: bir tərəfdən, zəruri əmək ölçüsünü təsbit etmək, digər tərəfdən isə onun müddətini məhdudlaşdırmaq işçinin istirahət etməsi və sərf olunmuş qüvvəni bərpa etməsi üçün istirahət vaxtını təmin etmək.

İş vaxtı elə bir kateqoriyadır ki, o, müxtəlif elmlər - hüquq, sosiologiya, iqtisadiyyat və s. bilik sahələri tərəfindən öyrənilir. Lakin bu elmlər iş vaxtını ilk növbədə özlərinin tədqiqat predmeti baxımından öyrənərək ona müvafiq təriflər verirlər.

İqtisadi aspektə görə iş vaxtı iki hissədən ibarətdir: məhsuldar iş vaxtı və işdə fasilələr vaxtı (məs, işçinin özündən asılı olmayan səbəblər üzündən və ya istehsalat qüsurları nəticəsində iş vaxtının itirilməsi və s.). Hüquqi aspektə görə iş vaxtı işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına görə əmək müqaviləsi üzrə şərtləşdirilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirdiyi vaxtdır.

İşçinin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirdiyi vaxt heç də həmişə faktiki işlənmiş vaxtla üst-üstə düşmür. Faktiki iş vaxtı dedikdə, əmək prosesində hər bir işçinin konkret iştirakını müəyyən edən vaxt başa düşülür. Bu vaxt bütün iş vaxtı, yaxud onun norması ilə üst-üstə düşə bilər, az və yaxud çox ola bilər.

Məhz faktiki işlənmiş vaxta uyğun olaraq əmək haqqı ödənilir, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir. Müəyyən olunmuş iş vaxtı normasının işlənilməməsi müəyyən hüquqi nəticələrin – əgər bunda işçinin təqsiri olarsa, intizam tənbehlərinin və digər sanksiyaların tətbiq olunmasına səbəb ola bilər.

Əmək hüququ üçün o xarakterikdir ki, iş vaxtı əmək münasibətlərinin unsürü kimi çıxış edir. İş vaxtının ümumi tərfi BƏT-in 1930-cu ildə qəbul etdiyi 30 Nöli Konvensiyasında verilməmişdir. Bu konvensiyaya görə iş vaxtı dedikdə zəhmətkeşin işəgötürənin sərəncamında olduğu dövr başa düşülür.

AR-nın nə 1971-ci il ƏQM-də, nə də ki, bu gün qüvvədə olan 1999-cu il ƏM-də iş vaxtının leqal anlayışı verilməmişdir. AR-nın əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq RF ƏM-nin 91-ci maddəsində iş vaxtına aşağıdakı kimi leqal anlayış verilmişdir: «İş vaxtı işçinin təşkilatın müəssisədaxili intizam qaydalarına və əmək müqaviləsinin şərtlərinə müvafiq surətdə

әмәк вәзифәләрини икра етмәли олдугу вәхт, еләсә дә норматив-һүқуқи ақтлара мүвәфиқ сурәтдә иш вәхтинә дәхил едилән вәхт дөвrlәридир.»

AR ӘМ-нә белә бир аналоји норманын дәхил едilmәсини мәқсәдәмүвәфиқ һесап едирик.

Әмәк һүқуқу үзрә иш вәхти дедикдә ишчинин мүәссисәдәхили интизам қайдalarına табә олмақла әмәк мүқавиләси үзрә шәртләшdirilmiş әмәк функиясини yerinә yetirdiyi və işәgötürәnin sәрәncamında олдугу вәхт başа дүшүлür.

Qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin müəssisənin ərazisində olduğu, lakin әмәк вәзифәләрини yerinә yetirmәdiyи vaxt da iş vaxtına дәхил едilir. Məsələn, işçinin тәқсiri olmadan boşdayanma олдугда işçi öz әмәк вәзифәләрини yerinә yetirmir, lakin işәgötürән sәрәncamında олдугу үçün һәмин vaxt iş vaxtına дәхил едilir. Və yaxud isinmək үçün, uşağın yedizdirilməsi үçün verilən fasilələr дә iş vaxtına дәхил едilir.

İş vaxtının һүқуқи тәnzimlәнmәsinin әsas мәqsәdi – әмәк müddätinin müəyyən olunmasıdır. Yaxın dövrlərə qədər iş vaxtı normaları qanunverici tərəfindən mərkəzlәşdirilmiş qaydada ciddi müəyyən olunaraq tәrәflər үçün məcburi xarakter daşıyırdı. Yəni iş vaxtı әмәк һүқуқ münasibәtləri subyektlәrinin iradәsindən asılı olmayaraq dövlət tərəfindən qabaqcadan müəyyən olunduğu үçün nə işәgötürән, nə дә işçi iş vaxtını uzada və qısalda bilmәzdi. Yalnız qanunvericilikдә ciddi müəyyən olunmuş hallarda işçilәrin iş vaxtı uzadıla və ya qısaldıla bilәrdi. Hazırda bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində qanunvericilik iş vaxtının müəyyən olunmasında tәrәflәrә – işәgötürәнә və işçiyә geniş һүқуqlar vermişdir. Dövlätin funksiyası isә tamamilә дәyişmişdi. Qanunverici yalnız iş vaxtının, yaxud iş vaxtı normasının maksimum hәddini müəyyən edir. Müəssisә və tәşkilatlar isә müəyyən olunmuş iş vaxtı norması һüdüdlarında мүқavilә әsasında iş vaxtının konkret müddätini müəyyən еdirләр.

İş vaxtının һүқуқи тәnzimlәнmәsi AR Konstitusiyasının 37-

ci maddəsinə, BƏT-in «İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında» 47 Nəli Konvensiyasına (1935) və «İş vaxtı müddətinin qısaldılması haqqında» 116 Nəli Tövsiyəsinə (1962) əsaslanır.

İş vaxtının əsas uçot vahidi isə iş həftəsidir. İş həftəsi anlayışı həftəlik iş saatlarının sayı ilə yanaşı iş günlərinin sayını da əhatə edir.



Әмәк **qanunvericiliyində** iş vaxtının ölçü vahidi kimi iş günü və iş həftəsindən istifadə olunur. Konkret işçi üçün sutka ərzində iş vaxtının müddəti iş növbəsi adlanır. İş günü sutka ərzində iş cədvəlinə, yaxud iş qrafikinə müvafiq surətdə iş vaxtının müddətinə deyilir.

**İş vaxtının növləri.** Әмәк hüququ üzrə həm xüsusi, həm də tədris ədəbiyyatlarında müddətinə görə iş vaxtının aşağıdakı növləri fərqləndirilir:

- a) tam iş vaxtı;
- b) qısaldılmış iş vaxtı;
- c) natamam iş vaxtı.

**Tam iş vaxtı** – müddəti AR ӘM-də nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində işçilərin әмәк funksiyasının yerinə yetirməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır (AR ӘM-nin 89-cu maddəsinin birinci hissəsi).

AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə və AR ӘM-nin 89-cu maddəsinin ikinci hissəsinə görə gündəlik normal iş vaxtının müddəti 8 saatdan artıq ola bilməz. Bu norma qısaldılmış iş vaxtı müəyyən olunmuş işçilər istisna olunmaqla, әмәк müqaviləsi əsasında işləyən bütün işçilər üçün müəyyən edilmişdir.

Gündəlik normal iş vaxtına uyğun olaraq həftəlik normal iş vaxtının müddəti 4 saatdan artıq ola bilməz (AR ӘM-in 89-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

Həftəlik normal iş vaxtının müddəti (qısaldılmış iş vaxtı müddətinin nəzərdə tutulduğu işçilər istisna olmaqla) işçinin daimi, müvəqqəti, mövsümi işdə çalışmalarından, beşgünlük, yaxud altıgünlük iş həftəsi olmasından və iş vaxtının uçotunun necə aparılmasından asılı olmayaraq, bütün işçilər üçün iş vaxtının ümumi maksimum normasıdır.

**Qısaldılmış iş vaxtı.** İş vaxtının maksimum müddətini nor-

malaşdırmaqla qanunverici işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınmaqla qısaldılmış iş vaxtını müəyyən etmişdir. İş vaxtının bu növü aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə olunur:

1) tam iş vaxtından fərqli olaraq bu iş vaxtının müddətinin az olması;

2) qısaldılmış iş vaxtının müddəti və müəyyən edilməsi şərtləri dövlət tərəfindən imperativ qaydada müəyyən edilir;

3) müvafiq əsaslar mövcud olduqda bilavasitə qanunun xüsusi göstərişinə əsasən işçilərin qısaldılmış iş vaxtında işləmək hüququ yaranır;

4) qısaldılmış iş vaxtını müəyyən etmək işəgötürənin vəzifəsidir və bu iş vaxtını müəyyən etməkdən imtina etməyə, habelə işçinin razılığı olduğu təqdirdə belə onun müddətini artırmağa haqlı deyildir.<sup>1</sup>

İşçilər üçün qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən şərtlər qanunvericiliklə müəyyən edilir və onları şərti olaraq üç qrupa bölmək olar:

- a) işçinin şəxsiyyəti ilə əlaqədar olan şərtlər;
- b) əmək şəraitinin xarakteri ilə əlaqədar olan şərtlər;
- c) əmək funksiyasının xüsusiyyətləri ilə əlaqədar olan şərtlər;
- ç) işin yerinə yetirildiyi dövrü xarakterizə edən şərtlər.

Birincisi, qanunverici qısaldılmış iş vaxtını ya işçinin yaşı, ya da ki, səhhəti ilə əlaqələndirir. AR ƏM-nin 91-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər və 1-ci, 2-ci üçün əlil olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaş yarımədək uşağı olan qadınlar üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır.

İkincisi, qısaldılmış iş vaxtı əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün də müəyyən edilmişdir. Belə ki,

---

<sup>1</sup> Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с. 238-239

әмәк шәрәити физики, кимйәви, биоложи вә һабелә инсаннн сағламлығы үчүн зәрәрли олан дигәр ағир истехсалат амилләри мөвцуд олан әмәк шәрәитли истехсалатларда, пеşә вә вәзифәләрдә çalışан ишчиләрә һәфтәдә 36 саатдан çох олмаян қисалдılmış иш вәхти мүйәйән едилір. Һәмин истехсалатларнн, пеşә вә вәзифәләрин сийаһисы мүйәфиқ икра һакимийәти орқанн <sup>1</sup> тәрәфиндән тәсдиқ едилір.

AR NK-nin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 Nəli qərarı ilə «İşçilərə һәфтә әрзиндә 36 саатдан çох олмаян қисалдılmış иш вәхти мүйәйән едилән әмәк шәрәити физики, кимйәви, биоложи вә һабелә инсаннн сағламлығы үчүн зәрәрли олан дигәр ағир истехсалат амилләри мөвцуд олан әмәк шәрәитли истехсалатларнн, пеşә вә вәзифәләрин Сийаһисы» тәсдиқ едилmişдир. AR NK-nin 2005-ci il 26 iyul tarixli 146 Nəli qərarı ilə бу Сийаһиннн тәтбиқи қайдaları тәсдиқ едилmişдир. Һәмин қайдалара уйғун оларақ Сийаһидә нәзәрдә тутулmuş мүддәтә уйғун оларақ ишчиләрә қисалдılmış иш һәфтәси онларнн бу шәрәитдә 90 faizdən az olmayaraq мәşğul олуқлары һалда мүйәйән олуноур. Сийаһннн «daima мәşğul олан» вә яа «daim işləyən» kimi гөстәрилән ишчиләрә қисалдılmış иш һәфтәси онларнн бу иш шәрәитиндә фактики оларақ бүтүн қисалдılmış иш һәфтәси әрзиндә мәşğul олуқлары һалда мүйәйән олуноур. Пеşә вә вәзифәләри Сийаһияа дахил едилмәmiş, ләкин Сийаһидә нәзәрдә тутулmuş зәрәрли әмәк шәрәити олан истехсалатларда, сәхләрдә вә саһәләрдә аыры-аыры гүнләрдә иш вәхтиннн 90 faizindən az olmayaraq çalışан ишчиләрә қисалдılmış иш һәфтәси бу ишләрдә дaim çalışан ишчиләрә нәзәрдә тутулан мүддәтә мүйәйән олуноур (Қайдaların 6-сн бәнди).<sup>2</sup>

«İqtisadiyyatın бүтүн саһәләриндә үмуми пеşәләр вә вәзифәләр» бөlmәсиндә нәзәрдә тутулmuş пеşә вә вәзифәләрдә çalışан ишчиләрә қисалдılmış иш һәфтәси онларнн һансы истехсалатлард, сәх-

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг игра шақимийяти орғаныннн сялацийятлярини Азырбайһан Республикасынын Назирляр Кабинети шяйата кечирир.

<sup>2</sup> Азырбайһан Республикасынын Ганунверийилик Топлусу. 2005, №7, маддя 679

лөрдө вө сахөлөрдө ишлөмөлөриндөн асылы олмаыарақ (һөмин пеşө вө вөзифөлөр сийаһинин мүвәфиқ бөһмөлөриндө вө ыарымбөл-мөлөриндө хүсуи оларақ нөзөрдө тутулмадығы һалда) мүөйыөн олунур. Мөсөлән, «Иқтисадиыятын бүтүн сахөлөриндө үмүми пеşөлөр вө вөзифөлөр» бөһмөсинин 11-си сира нөмрөсинө әсәсән бүтүн мүәссисөлөрдө қазан тәмизлөйициси пеşөсиндө қалышан ишчилөр 36 саатдан қох олмаыан қысалдылыш иш һөфтәси һуқуқуна маликдилөр (Қаыдаларын 4-сү бөнди).

Сийаһыда аыры-аыры иш нөвлөрини нөзөрдө тутан бөһмөлөр вө ыарымбөлмөлөр гөстөрилдиyi һалда (мөсөлән, «қаынақ ишлөри», «рөнгсаз ишлөри») қысалылмыш иш һөфтәси бу ишлөрин һансы истөһсалатларда, сөхлөрдө вө сахөлөрдө гөрүлмөсиндөн асылы олмаыарақ мүөйыөн өдилөр.

Өмөк шәраити зәрәрли олан ишлөрин сийаһысы вө бу ишлөри ыеринө ыетирән ишчилөр үчүн иш вәхтинин қысалдылымыш мүддөти коллектив мүқавилөлөрлө, һөмин мүқавилөлөр бағланмадығы һалларда ишә, ишөгөтүрәнлө һөмкарлар иттифақы тәшкилати арасындакы мөслөһөт-лөшмөлөрдөн сонра АР ӘМ-нин 92-си маддөсинин бирини һиссөсиндө гөстөрилән сийаһы нөзөрә алынмақла мүөйыөн өдилөр.

АР өмөк қанунверичилиyi илө хүсуи характерли ишлөрдө қалышан ишчилөр үчүн дө қысалдылымыш иш вәхти мүөйыөн өдилmişдир. Белө ки, үйкөк һөссәслиқ, һөйөқан, зөһни, физики вө әсөб гөргинлиyi, һабелә инсанын сөһһөтинө мәнфи тәсир гөстөрән амиллөр олан өмөк шәраитли иш ыерләриндө (һөкимлөрә, мүәллимлөрә, электрө-төхники қурғулларда, сиаһларда вө қанунверичиликдө нөзөрдө тутулан дигөр иш ыерләриндө ишлөйөнлөрә) һөфтә әрзиндө 36 саатдан қох олмамақ шәрти илө қысалдылымыш иш вәхти мүөйыөн өдилөр. Һөмин иш ыерлөри үзрө пеşөлөрин, вөзифөлөрин сийаһысы иш вәхтинин конкрет мүддөти гөстөрилмөклө мүвәфиқ икра һакимиyyәти орқан<sup>1</sup> тәрәфиндөн тәсдиқ өдилөр.

АР НК-нин 2003-сү ил 12 авқуст тарихли 106 №-ли қәрары илө

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг иъра шакимиийяти органынын сялашийятларыни Азырбайған Республикасынын Назирляр Кабинети шяйата кечирир.

«İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfəət təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin (vəzifələrin) siyahısı təsdiq olunmuşdur. Belə ki, həmin Siyahıya əsasən konsertmeyster, akkompaniator, musiqi rəhbəri, müəllim-defektoloq, oliqofren-pedaqoq, loqopedik xidmət göstərən qurumun rəhbəri üçün həftədə 24 saat; bütün tip və növdən olan ümumtəhsil və internat məktəbləri, uşaq evləri, məktəb nəzdində internat və internat məktəbləri, günü uzadılmış məktəblər (qruplar), fərqli tərbiyə şəraitinə ehtiyacı olan uşaq və yeniyetmələr üçün xüsusi məktəblər, həddi-buluğa çatmamış uşaqlar üçün qəbul-bölüşdürmə məntəqələri, uşaq sanatoriyaları və xəstəxanaları və yetkinlik yaşına çatmayan məhkumlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində baş tərbiyəçi və tərbiyəçi, bədən tərbiyəsi rəhbəri (təlimatçı) və kabinetinin təlimatçısı üçün həftədə 30 saat; həkim-stomatoloq (stasionar istisna olmaqla), diş həkimi və diş həkimi-protezçi üçün həftədə 33 saat, iş yerindən asılı olmayaraq müəllimlər üçün həftədə 36 saatlıq qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir.

Bir sıra hallarda isə, iş vaxtının qısaldılması faktoru qismində işin yerinə yetirildiyi təqvim dövrü çıxış edir. Belə ki, AR ƏM-nin 108-i maddəsinin birinci hissəsinə əsasən AR ƏM-nin 91,92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan iş yerlərində bilavasitə ertəsi günü AR ƏM-in 105-ci maddəsində göstərilən bayram günlərindən biri olan bayramqabağı, habelə ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq iş gününün müddəti bir saat qısaldılır.

Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə ertəsi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz (AR ƏM-nin 108-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-nin 97-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən saat

22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır. Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldır (AR ƏM-nin 97-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Hansı işçilər üçün qısaldılmış iş vaxtı nəzərdə tutulubsa (AR ƏM-nin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulanlar), yuxarıda göstərilən qayda onlara şamil edilmir.

Gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-nin 98-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının<sup>1</sup> rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər (AR ƏM-nin 98-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

**Natamam iş vaxtı.** Bu iş vaxtı əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilə bilər. İş vaxtının bu növü qısaldılmış iş vaxtına çox oxşayır, çünki onun da müddəti tam iş vaxtının normasından azdır. Lakin belə oxşarlığın olmasına baxmayaraq, qısaldılmış iş vaxtı və natamam iş vaxtı iş vaxtının müstəqil növləridir və bir-birindən fərqlənirlər. Bu fərqlər əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

1) Qısaldılmış iş vaxtı bilavasitə qanunla müəyyən olunduğu halda, natamam iş vaxtı isə qanunla deyil, əmək müqaviləsi tərəflərinin (işçi və işəgötürənin) qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir və bu razılıq həm əmək müqaviləsi bağlanarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində əldə oluna bilər.

Natamam iş vaxtı haqqında şərt tərəflərin qarşılıqlı razılığının «məhsulu» olduğundan, bu şərtin müəyyən olunması tərəflərin vəzifəsi deyil, hüququdur. Bu onu bildirir ki, işəgötürən həm əmək müqaviləsi bağlayarkən, həm də əmək münasibət-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиийяти органынын сялашийятлярини Тибби Сосиал Эксперт Комиссийасы щяйата кечирир.

ləri prosesində işçi üçün natamam iş vaxtının müəyyən edil-məsindən imtina edə bilər. Lakin bu o demək deyildir ki, qa-nunda nəzərdə tutulan hallarda işçinin natamam iş günü və ya natamam iş həftəsində işləmək hüququ yoxdur.

AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən işçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və ya digər ailə üzvünün səh-həti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara ərizə-ləri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir. Məhz göstərilən hallarda işçi müvafiq ərizə ilə işəgötürənə müraciət edərsə, bu halda natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etmək işəgötürənin vəzifəsidir. Natamam iş vaxtı tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edildiyindən, onun müddəti və qüvvədə olduğu za-manın – ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir ( AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin ikinci hissəsi)

Bu zaman tərəflər natamam iş günü (yəni gündə 8 saatlıq deyil, 4 saatlıq) yaxud natamam iş həftəsi (5 günlük deyil, 4 günlük iş həftəsi) müəyyən edə bilərlər. Yəni natamam iş günü, yaxud iş həftəsinin müddətini və onun qüvvədə olduğu zamanın - ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin mülahizəsindən ası-lıdır.

2) Qısaldılmış iş vaxtında çalışan işçilərin əmək haqqının azaldılmasına yol verilmir. AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin dör-düncü hissəsinə əsasən natamam iş vaxtı əməyin ödənilmə-sinə ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütə-nasib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin dördüncü hissəsi ƏM-nin 171-ci maddəsi ilə ziddiyyət təşkil edir. AR ƏM-nin 171-ci maddəsinə əsasən natamam iş həftəsi və ya iş günü ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf olunmuş vaxta mütənasib və ya görülən işin faktiki hasilatına görə ödənilir. Hesab edirik ki, qanunve-

rici AR ƏM-nin 94-cü maddəsində yol verdiyi ziddiyyəti aradan qaldırmalı və onu ƏM-nin 171-ci maddəsinə uyğunlaşdırmalıdır. Unutmaq olmaz ki, əməyin ödənilməsinin iki sistemi vardır: vaxtamuzd və işəmuzd. Əgər işçi vaxtamuzd əmək haqqı sistemində işləyirsə, onun əmək haqqı işlənmiş vaxta, ya əgər işəmuzd əmək haqqı sistemində işləyirsə, bu zaman əmək haqqı görülən işin faktik hasilatına görə ödənilməlidir.

Əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirən işçilərin AR ƏM-si və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılması yolverilməzdir (AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin beşinci hissəsi). Belə ki, natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində yerinə yetirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir (AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

## **9.2. İş vaxtının rejimi**

İş vaxtının rejimi dedikdə iş vaxtının sutka yaxud digər təqvim dövrü ərzində bölgüsü başa düşülür. İş vaxtının rejimi qaydaları – gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərtibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəz gün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı müəssisədaxili intizam qaydaları və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin birinci hissəsi).

İş vaxtı rejimi müəssisənin bütün işçiləri üçün eyni, yaxud ayrı-ayrı struktur bölmələri üçün müxtəlif ola bilər. Əmək müqaviləsi tərəflərinin razılığı ilə bu və ya digər işçi üçün fərdi iş vaxtı rejimi müəyyən oluna bilər.



İşçilər üçün müəyyən olunmuş iş vaxtı rejimini müəssisənin iş rejimindən də fərqləndirmək lazımdır. İşçinin iş rejimi müəssisənin iş rejimi ilə üst-üstə düşə də bilər. Bununla yanaşı, müəssisə fasiləsiz (istirahət günlərsiz), yaxud bir neçə növbədə istirahət günü verilməklə fəaliyyət göstərə bilər. Onda işçinin iş rejimi müəssisənin iş rejimindən tamamilə fərqlənəcəkdir.

İş vaxtının rejimi və onu müəyyən edən qaydalar AR ƏM-si və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətinə əməl olunmaqla işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir. Bu qaydalara işçilər hökmən əməl etməlidirlər. Həmin qaydaların iş rejimini tənzimləyən əsas bölmələri böyüdülmüş şəkildə bütün işçilərin hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır (AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş vaxtının rejimi, ilk növbədə, müəssisədə beşgünlük, yaxud altıgünlük iş həftəsinin müəyyən olunmasından asılıdır. AR ƏM-nin 90-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, bir qayda olaraq, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir.

İstehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürən və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində altıgünlük iş həftəsi müəyyən edə bilər (AR ƏM-nin 90-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 40 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan, həftəlik norma 36 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 6 saatdan və həftəlik norma 24 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 4 saatdan çox ola bilməz (AR ƏM-nin 90-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

İş vaxtının rejimi işin bir və yaxud bir neçə növbədə yerinə yetirilməsini nəzərdə tuta bilər. Növbəli iş o zaman tətbiq olunur ki, istehsalat prosesinin müddəti iş üçün yol verilən gündəlik iş müddətindən artıq olsun.

Texnoloji proseslərin dayandırılmasının mümkün olmadığı fasiləsiz istehsalat, məsələn, əhaliyə xidmət göstərən ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri çoxnövbəli iş rejimində fəaliyyət göstərir. Növbəli iş avadanlıqdan daha səmərəli istifadə, habelə məhsul buraxılışının artırılması üçün də tətbiq oluna bilər.

Növbəli iş zamanı işçilərin hər bir qrupu müəyyən olunmuş iş vaxtı ərzində işi həyata keçirməlidir. İşçilər növbələr üzrə bərabər qaydada əvəzlənməlidir, yəni bir növbədən digərinə keçid müəyyən sayda iş günündən sonra müntəzəm surətdə baş verməlidir. Növbə ilə işləyən işçilər üçün işəgötürən həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşma əsasında növbə cədvəllərini təsdiq edir.

Təcrübədə tətbiq olunan növbə cədvəlləri işçilərin növbələr üzrə əvəzlənməsinin birbaşa qaydasını (birinci növbədən sonra işçi ikinci növbəyə, sonra isə üçüncü növbəyə keçir: I- II-III- I).

Çoxnövbəli iş rejimində işləyənlər üçün əlavə ödəmələr tətbiq olunur, lakin onlara əlavə məzuniyyətlər verilmir.

İşçilərinin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət müəssisələrində işçilərin AR Əm-si ilə müəyyən edilmiş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını məhdudlaşdırmamaq şərti ilə işəgötürən AR ƏM-nin 95-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydadan fərqli olan iş vaxtının qaydalarını müəyyən edə bilər (AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

**İş günlərinin hissələrə bölünməsi.** Əməyin xüsusi xarakterinin nəticəsinin tələb etdiyi işlərdə iş günü, iş vaxtının ümumi müddəti gündəlik işin müəyyən edilmiş müddətindən çox olmamaqla, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada hissələrə bölünə bilər. Belə iş rejimi o sahələrdə tətbiq olunur ki, orada bütün iş günü ərzində iş həcmnin bölgüsü qeyri-bərabər olsun. Bu da öz növbəsində gün ərzində işə iki dəfə çıxmağı tələb edir. Bunlar əsasən rabitə, nəqliyyat, metropoliten

və xalq təsərrüfatının digər sahələrinin işçiləridir.

Bu cür iş rejimi işçilərin razılığı ilə işəgötürən tərəfindən tətbiq edilir.

**Dəyişkən (çevik) iş rejimi.** Belə iş rejiminin tətbiq olunması müəssisədaxili intizam qaydalarında nəzərdə tutula bilər. Dəyişkən (çevik) iş rejimi bütün sahələrin müəssisələrində beşgünlük, altıgünlük iş həftəsi, eləcə də digər rejimlərdə işləyən ayrı-ayrı işçilər, xüsusən də uşaqlı qadınlar, habelə stuktur sahələrin əmək kollektivləri üçün tətbiq edilə bilər. Dəyişkən (çevik) iş rejiminin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, işin başlanması və qurtarması vaxtı işçi tərəfindən müəyyən olunur. Lakin işçi onun üçün qəti müəyyən olunmuş vaxtda hökmən müəssisədə, iş yerində olmalıdır. Məsələn, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsində 8 saatlıq növbədə çalışan işçi saat 11<sup>00</sup>-dan 15<sup>00</sup>-dək (fasilələr nəzərə alınmadan) hökmən iş yerində olmalıdır. Yerdə qalan 4 saat isə onun, öz mülahizəsinə əsasən bölüşdürülür. Bu işçi işə səhər 8<sup>00</sup>-a başlayıb 16<sup>30</sup>-da qurtara bilər, yaxud səhər saat 10<sup>00</sup>-da başlayıb 18<sup>30</sup>-da (fasilələr də daxil edilməklə) qurtara bilər. Bu zaman gün ərzində cəmlənmiş iş vaxtının maksimum müddəti 12 saatdan, ümumilikdə isə haqqı ödənilməyən fasilələr də daxil olmaqla işçinin, növbənin başlanması anından sonuna qədər müəssisə, idarə, təşkilatda olduğu müddət 12 saatdan artq olmamalıdır.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi işəgötürənlə əsasən həm yeni iş qəbul olunan və həm də artıq orada işləyən işçilər arasındakı razılığa əsasən müəyyən olunur.

Göstərilən iş rejimi tərtib olunarkən istehsalın, texnoloji prosesin mürəkkəbliyi, əməyin təşkili və şəraiti, həmçinin sex, sahə, şöbə və s. nəzərə alınmalıdır.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi bir qayda olaraq, üç hissədən ibarət olmalıdır:

- «dəyişkən vaxt» o vaxtdır ki, bu müddət ərzində işçi işini

özü istədiyi kimi başlamaq və qurtarmaq hüququna malikdir;

- «qəti müəyyən edilmiş vaxt» o vaxtdır ki, bu zaman işçi öz iş yerində olmalıdır;

- «dəyişən vaxt» müddəti ərzində «istirahət və nahar fasiləsi» üçün verilən vaxt. Bu fasilə iş vaxtına daxil edilmir.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi şərtlərini pozan işçilər bu rejimdən istifadə etmək hüququndan məhrum edilə bilərlər. Belə ki, dəyişkən (çevik) iş rejiminin şərtlərini təkrar pozduqda isə, işçiyə müvafiq intizam tənbeh tədbirləri tətbiq edilməklə bərabər ümumi iş rejiminə keçirilir.

İstehsalat zərurəti yarandığı hallarda işəgötürən işçini bir ay müddətinə ümumi iş rejiminə keçirə bilər. Əgər iş müəssisə, idarə, təşkilatdan kənar (xidməti ezamiyyət, simpozium və konfranslarda iştirak və s.) görülürsə, bu zaman dəyişkən (çevik) iş rejimi tətbiq olunmur.

**İş vaxtının cəmlənmiş uçotu.** İstehsal şəraitinə görə işçilərin müəyyən kateqoriyaları üçün müəyyən olunmuş gündəlik, yaxud həftəlik iş vaxtı müddətinə riayət olunmasının mümkün olmadığı müəssisələrdə, yaxud ayrı-ayrı işlər yerinə yetirilərkən iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqinə yol verilir, bu şərtlə ki, qeydiyyat (uçot dövrü) bir ildən artıq, gündəlik işin (növbənin) müddəti isə 12 saatdan çox ola bilməz (AR ƏM-nin 96-cı maddəsinin birinci hissəsi).

Çox vaxt iş vaxtının belə uçotu fasiləsiz fəaliyyət göstərən müəssisələrdə, eləcə də nəqliyyatda, kənd təsərrüfatında, inşaatda və digər sahələrdə geniş tətbiq olunur.

İş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir (AR ƏM-nin 96-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

**Vaxta metodu.** İşin təşkilinin vaxta metodu iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqinə əsaslanır. Ondan işin işçilərin

daimi yaşayış yerindən xeyli uzaqda həyata keçirilməsi və onların gündəlik evə qayıtmasının təmin olunmasının mümkün olmadığı zaman, habelə ağır təbii-iqlim şəraitinə malik əmək ehtiyatları ilə təmin olunmamış az məskunlaşmış rayonlarda işlər zamanı istifadə olunur.

İşlərin həyata keçirildiyi obyektə (sahədə) işlərin yerinə yetirilməsi və növbələrarası fasilə dövrləri vaxta dövrü hesab olunur. Ümumi qaydaya görə, vaxtının müddəti bir aydan (müstəsna hallarda iki aydan) artıq olmamalıdır.

Uçot dövrü bütün iş vaxtını, təşkilatın yerləşdiyi ərazidən, yaxud toplanış məntəqəsindən iş yerinədək yolda olma vaxtını, eləcə də həmin təqvim dövrünə düşən bütün istirahət növlərini əhatə edir. Uçot dövrünün müddəti bir ay, bir rüb, bəzən daha uzunmüddətli dövr təşkil edə bilər, lakin bir ildən artıq ola bilməz. O, sahədən, işlərin növündən, təbii-iqlim şəraitindən və digər amillərdən asılı olaraq müəyyən olunur.

Vaxta metodu zamanı gündəlik işin (növbənin) müddəti xeyli uzadılsa da, 12 saatdan artıq olmamalıdır.

### **9.3. İş vaxtından artıq işlər**

BƏT-in « İş vaxtının müddətinin qısaldılması haqqında» 116 sayılı Tövsiyəsinə (1962) müvafiq olaraq iş vaxtından artıq saatlar dedikdə qəbul olunmuş qaydaya görə əmək haqqı müəyyən olunarkən bu saatların nəzərə alındığı hallardan başqa iş vaxtının normal müddətindən artıq işlənmiş bütün saatlar başa düşülür.

İş vaxtından artıq iş işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasını müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır (AR ƏM-nin 99- cu maddəsinin birinci hissəsi). Bu və ya digər işin iş vaxtından artıq iş kimi nəzərdən keçirilməsinin mümkün olub-olmadığı məsələsini həll etmək üçün, ilk növbədə işçi üçün müəyyən olunmuş iş vaxtı müddətini bilmək lazımdır.

İş vaxtının gündəlik uçotunun aparıldığı iş rejimində iş gününün (növbəsinin) müəyyən olunmuş müddətindən artıq iş (məsələn, 8 saatlıq iş günü zamanı – 8 saatdan artıq iş) iş vaxtından artıq iş hesab olunur. Bununla yanaşı, əgər işçi nətamam iş günü işləyirsə, ondan ötrü müəyyən olunmuş iş vaxtından artıq olan, lakin iş gününün (növbəsinin) hüdudları daxilində olan iş saatları iş vaxtından artıq iş hesab olunmur. İş günü qurtarıqdan sonra əvəzçilik qaydasında yerinə yetirilən iş də iş vaxtından artıq iş hesab edilmir.

Təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə tez korlanan malların itkisinin qarşısını almaq məqsədi ilə məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla işçinin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilir (AR ƏM-nin 99-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçi öz razılığı ilə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı tələb edilmir. Əgər işçi işəgötürənin razılığı, yaxud əmri (sərəncamı, qərarı) olmadan özbaşına işdə qalıb əmək funksiyasını yerinə yetirərsə, bu iş vaxtından artıq iş kimi qəbul oluna bilməz.

İş vaxtının müəyyən edilməsi müddətindən artıq iş işçinin adi vəzifələri sırasına daxil olmasından, yaxud işçinin işəgötürənin ona həvalə etdiyi başqa tapşırığı yerinə yetirməsindən asılı olmayaraq iş vaxtından artıq iş hesab olunur.

AR ƏM-in 101-ci maddəsinə əsasən iş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı müstəsna hallarda yol verilir:

a) dövlətin müdafiəsinin təmin olunması üçün, habelə təbii fəlakətin, istehsal qəzasının qarşısını almaq və ya onların nəticələrini aradan qaldırmaq üçün yerinə yetirilməsi zəruri olan ən vacib işlərin görülməsinə;

b) su, qaz və elektrik təchizatı, isitmə, kanalizasiya, rabitə və digər kommunal müəssisələrində işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gözlənilməz hadisələrin nəticələrini ara-

dan qaldırmaq üçün zəruri işlərin görülməsini təmin etmək üçün;

c) başlanmış və istehsalın texniki şəraitinə görə iş gününün sonunadək tamamlana bilməyən işlərin dayandırılması avadanlıqların, əmtəələrin qarşısı alınmaz korlanması, sıradan çıxması təhlükəsi zamanı işlərin tamamlanması zəruriyyəti olduqda;

ç) işçilərin əksəriyyətinin işinin dayandırılmasına səbəb olan sıradan çıxmış mexanizmlərin, qurğuların təmiri, bərpası ilə əlaqədar işlərin görülməsi zərurəti olduqda;

d) əvəz edən işçinin işdə olmaması ilə əlaqədar işə fasilə verilməsinə yol vermək mümkün olmadıqda.

İşəgötürən işdə olmayan işçinin başqa işçi ilə əvəz olunmasını, habelə AR ƏM-in 101-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulan müstəsna hallarda iş vaxtından artıq işlərə işçilərin cəlb edilməsini doğuran səbəblərin vaxtında aradan qaldırılması üçün bütün zəruri tədbirləri görməyə borcludur (AR ƏM-in 101-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş vaxtından artıq işlərin tətbiqini məhdudlaşdıran qanun yalnız onların həyata keçirilməsinin xüsusi qaydasını və onların yol verildiyi halların siyahısını deyil, həm də onların yol verilən miqdarının son həddini müəyyən edir.

«Əlilliyin qarşısının alınması əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 25 avqust 1992-ci il tarixli Qanununun 29-cu maddəsinə əsasən əlillərin iş vaxtından artıq işlərə... cəlb edilməsinə yalnız onların razılığı ilə və bu şərtlə yol verilir ki, belə işlər tibbi tövsiyələrdə qadağan edilməsin.

Hər bir işçi dalbadal iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz (AR ƏM-nin 100-cü maddəsi).

Xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin və AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş digər hallarda iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verilmir. Hamilə qadınların və 3 yaşına

çatmamış uşağı olan qadınların, habelə yaşı 18-dən aşağı olan şəxslərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-nin 242 və 254-cü maddələrinin birinci hissəsi).

3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir (AR ƏM-nin 242-ci maddəsinin ikinci hissəsi)

İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

Əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;

Əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər.

İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-nin 165-ci maddəsi).

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

### *a) azərbaycan dilində*

1. İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B. Sovet əmək qanunvericiliyinin bəzi məsələləri. Bakı: Azərneşr, 1984
2. Cəfərov Z.İ. İş vaxtından artıq işlərin hüquqi tənzimi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruluşunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s. 113-116
3. «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni,



fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli qərarı

4. «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraitli fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı»nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı
5. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı»nın tətbiqi Qaydaları»nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 26 iyul tarixli 146 nömrəli qərarı.

*b) rus dilində*

1. Боқдан В.İ. Правовое регулирование продолжительности и распределения рабочего времени современным законодательством и дореволюционным законодательством XIX века // Право: Теория и практика, 2002, №11, с.15-18
2. İvankina T.V. Problema regulirovaniə raboçeqo vremeni // Pravovedenie, 1997, № 2, s. 49-59
3. Korşunov Ö.N. Vremə truda i vremə otdıxa. M., 1997
4. Maxanova L.İ., Vakulenko V.Q. Nepolnoe raboçee vremə i eqo narodnoxozəystvennoe znaçenie // Pravovedenie, 1983, № 6, s.52-57
5. Naumov M.F. Problemi pravovoy differenciäii raboçeqo i vneraboçeqo vremeni. Saransk ,1983

6. Ріҗақова О.Е. Рабоҗее времә i времә отдыха. Омск, 2002
7. Снйірева İ.О. Рабоҗее времә i времә отдыха. М., 2000
8. Сіроватскәә L.A. О правовом реқулірованіі рабоҗеқо времені. М., 1981
9. Шәбанова А.İ. Правовое реқулірованіе рабоҗеқо времені i времені отдыха. М., 1984
10. Әрхо А.У. Реформа трудоуоо закондателҗства: рабоҗее времә // Соіалістйескйі труд, 1989, №11

## X FƏSİL

---

### İSTİRAHƏT VAXTI

#### 10.1. İstirahət vaxtının anlayışı və növləri

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Məclisinin 1948-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi «İnsan hüquqlarının ümumi bəyannaməsi» nin 24-cü maddəsinə uyğun olaraq hər bir insanın iş gününün səmərəli şəkildə məhdudlaşdırılmış vaxtaşırı məzuniyyətin ödənilməsi daxil olmaq şərtilə istirahət və asudə vaxt hüququ var.

Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının subyektiv hüququ olan istirahət hüququ respublikamızın 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyasının 37-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Orada deyilir ki, hər kəsin istirahət hüququ vardır.

Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

İstirahət vaxtının hüquqi cəhətdən tənzim edilməsinin məzmunu və əhəmiyyəti iş vaxtının qanunla müəyyən olunmuş müddətini məhdudlaşdırmaqla istirahət vaxtından səmərəli və real olaraq istifadə olunması üçün işçiyə hər cür şərait yaratmaqdan ibarətdir.

İstirahət vaxtı iş vaxtının müddətindən törəmədir. İş vaxtı nə qədər azdırsa, istirahət vaxtı bir o qədər çoxdur və əksinə, iş vaxtı nə qədər çoxdursa, işçinin istirahət vaxtı bir o qədər az olur.

Nə AR-nın 1971-ci il ƏQM-si, nə də ki, AR 1999-cu il ƏM-də istirahət vaxtının leqal anlayışı verilməmişdir.

Əmək hüququ üzrə istirahət vaxtı dedikdə, işçinin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olduğu və ondan öz mülahizəsinə görə istifadə etdiyi vaxt başa düşülür. İstirahət vaxtını iki əlamət xarakterizə edir. Birinci əlamət odur ki, işçi

bu zaman öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olunur. İkinci əlamət isə budur ki, işçi həmin vaxtdan öz mülahizəsinə görə istədiyi kimi istifadə edir. Deməli, işçi istirahət vaxtından özünün şəxsi ehtiyaclarının, maraqlarının ödənilməsi, habelə sərf olunmuş iş qüvvəsinin bərpası üçün istifadə edir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi istirahət vaxtından istifadə qaydasını nəzərdə tutmur və yalnız konkret dövr ərzində, yəni iş günü (təqvim həftəsi), iş ili (təqvim ili) ərzində onun verilməsinin ümumi qaydalarını müəyyən edir. İstirahət vaxtından istifadə qaydasına gəlcə, bu, işçinin özünün hüququdur.

AR ƏM-nin istirahət vaxtının hüquqi tənzimlənməsini müəyyən edən normaları təşkilati-hüquqi formasından və əsaslandığı mülkiyyət növlərindən asılı olmayaraq müəssisələrdə əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün şəxslərə istisnasız olaraq şamil olunur.

İstirahət vaxtına xas olan digər səciyyəvi cəhət ondan ibarətdir ki, istirahət vaxtının müxtəlif növlərindən istifadə edərkən işçinin iş yeri, vəzifəsi, bəzi hallarda isə orta əmək haqqı saxlanılır (məsələn, əmək məzuniyyətindən istifadə zamanı).

İstirahət vaxtının aşağıdakı növləri vardır:

- iş günü (növbə) ərzində verilən fasilələr;
- iş günləri arası (növbələrarası) istirahət vaxtı;
- həftəlik istirahət günləri;
- iş günü hesab olunmayan bayram günləri;
- məzuniyyət

İndi isə gəlin qıscaca da olsa, istirahət vaxtının yuxarıda sadalanan ayrı-ayrı növlərinin ümumi xarakteristikasını verməyə çalışaq.

**İş günü (növbə) ərzində verilən fasilələr.** AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən iş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.

Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti müəssisədaxili intizam qaydaları, növbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kol-

lektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

İş günü (növbə) ərzində istirahət və nahar üçün verilən fasilələrin müddəti iş vaxtına daxil edilmir və ödənilmir. Buna görə də istirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə edə bilər.

Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işəgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır (AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Belə işlərin siyahısı, naharın qəbul qaydası və yeri həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur və bu bir qayda olaraq kollektiv müqavilələrdə təsbit olunur.

İstirahət və nahar etmək üçün verilən fasilələrdən başqa iş günü (növbəsi) ərzində işçilərə xüsusi məqsədli fasilələr verilir. Fasilələrin bu növündən hamı deyil, yalnız qanunvericiliklə nəzərdə tutulan bir sıra kateqoriya şəxslər istifadə edirlər. Bu məqsədlər üçün verilən fasilələr iş vaxtına daxil edilir və ödənilir. Məsələn, AR ƏM-nin 233-cü maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq işçilər aşağı temperatur və şiddətli külək şəraitində açıq havada, habelə ilin soyuq vaxtlarında qızdırılmayan qapalı binalarda işləyənlərə qızınmaq üçün fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.

İşçilər havanın temperaturu 45 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində işləyərkən onlara da qanunla müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır. Fasilələr iş vaxtına daxil edilir və bu fasilələr zamanı əmək haqqı işçilərin tarif maaşına görə ödənilir (AR ƏM-nin 233-cü maddəsinin üçüncü və dördüncü hissələri).

AR ƏM-nin 244-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha

çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir.

Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır (AR ƏM-nin 244-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır (AR ƏM-nin 244-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

**İş günləriarası (növbələrarası) istirahət** dedikdə gündəlik işin qurtarması anından etibarən növbəti iş günün (növbənin) başlanmasına qədər işçinin sərəncamında olan vaxtdır. Bu istirahətin müddəti növbənin və iş vaxtı rejiminin davamından asılı olaraq müəyyən edilir.

İşçinin bir iş günü ilə növbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı azı 12 saat olmalıdır. Növbəli iş vaxtı rejimində işçilərin istirahət vaxtının müddəti müvafiq növbə cədvəlləri ilə tənzimlənir (AR ƏM-nin 103-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

**Həftəlik istirahət günləri (həftəlik fasiləsiz istirahət).** AR ƏM-nin 104-cü maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. Həftəlik fasiləsiz istirahət müddəti 42 saatdan az olmamalıdır. Ümumi istirahət günü bazar günü hesab edilir. Bir qayda olaraq hər iki istirahət günü ardıcıl olaraq verilir.

İş vaxtının cəmlənmiş uçotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşıdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmayan iş yerlərində isə bu qayda əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir (AR ƏM-nin

104-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əhaliyə xidmət göstərilməsi ilə əlaqədar olaraq ümumi istirahət günündə işin dayandırılması mümkün olmadığı müəssisələrdə (ticarət, ictimai iaşə, nəqliyyat və s.) istirahət günlərinin verilməsi qaydası yerli özünüidarəetmə tərəfindən müəyyən edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq istirahət günlərində iş qadağan edilir. Ümumi istirahət gününün başqa günə keçirilməsi və ləğv olunması da qadağan edilir.

Bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələrsə, iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının<sup>1</sup> qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər (AR ƏM-nin 105-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

İstirahət günündə işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda və müəyyən olunmuş qaydalara riayət etməklə yol verilir. İşçinin istirahət günündə işə cəlb olunması üçün aşağıdakılara riayət edilməlidir:

- İşçinin istirahət günlərində işə cəlb olunması üçün qanuni əsaslar olmalıdır. Məsələn, AR ƏM-nin 101-ci maddəsində sadalanan hallar;
- İşçinin işə cəlb olunması üçün onun razılığı alınmalıdır;
- İstirahət günlərində işçinin işə cəlb olunması işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir;
- İşəgötürənin əmrində (sərəncamında, qərarında) istirahət günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi qaydası müəyyən edilməlidir.

AR ƏM-nin 109-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шақимиййати орғанын сялашиййятлярини АР Назирляр Кабинети шйяата кечирир.

edilməlidir. Kollektiv müqavilələrdə istirahət günləri görülmüş işə görə əmək haqqının daha yüksək məbləğdə ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi istirahət günlərində işə cəlb olunmuş işçiyə digər istirahət gününün verilməsi üçün hansısa müddət müəyyən etməmişdir.

Bu məsələ işçinin arzusu və istehsalın imkanları nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən həll olunur. Əgər işəgötürənin əmrində (sərəncamında, qərarında) digər istirahət gününün verilməsi günü göstərilməmişdirsə, sonradan o, tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında həll olunmalıdır. İşçinin digər istirahət günündən özbaşına (yəni işəgötürənin icazəsi olmadan) istifadə etməsi əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilir və işəgötürən işçi barəsində AR ƏM-nin 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirlərindən birini tətbiq edə bilər.

**Bayram günləri.** Bayram günləri AR ƏM-nin 105-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Həmin maddəyə uyğun olaraq:

Yanvarın 1 və 2-də – Yeni il;

Martın 8-də – Qadınlar günü;

Mayın 9-da – Faşizm üzərində qələbə günü;

Mayın 28-də – Respublika günü;

İyunun 15-də - Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü;

İyunun 26-da – Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələr günü;

Oktyabrın 18-də – Dövlət Müstəqilliyi günü;

Noyabrın 12-də – Konstitusiya günü;

Noyabrın 17-də – Milli Dirçəliş günü;

Dekabrın 31-də – Dünya azərbaycanlarının Həmrəyliyi günü;

Novruz bayramı – beş gün;

Qurban bayramı -iki gün;

Ramazan bayramı – iki gün.

Əvvəllər bu maddə «İş günü hesab olunmayan bayram günləri» adlanırdı. AR-nın 2006-cı il 8 dekabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsi yuxarıda gös-



tərilən redaksiyada verilmişdir AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilən bayram günlərini iki qrupa ayırırlar. Birinci qrupa iş günü hesab olunmayan bayram günləri və ikinci qrupa iş günü hesab olunan bayram günləri daxildir.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində Qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Dünya azərbaycanlılarının Həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.

İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər (AR ƏM-in 105-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə uyğun olaraq Novruz bayramı, Qurban bayramının keçiriləcəyi növbəti il üçün dekabr ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur.

AR NK-nın 2006-cı il 19 dekabr tarixli qərarına əsasən 2007-ci ildə Novruz bayramı martın 20, 21, 22 və 24-nə, Ramazan bayramı oktyabrın 12 və 13-nə, Qurban bayramı isə dekabrın 20 və 21-nə düşür. Qanunvericiliyə uyğun olaraq həmin günlər iş günü hesab edilmir.

Həftələrarası istirahət günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri ilə üst-üstə düşərsə, həmin istirahət günü bilavasitə bayram günündən sonrakı iş gününə keçirilir (AR ƏM-in 105-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

AR NK-nın yuxarıda göstərilən qərarına əsasən 2007-ci ildə yanvarın 3-ü, 4-ü, 5-i, oktyabrın 15-i və martın 26-sı istirahət günləridir.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin altıncı hissəsinə müvafiq olaraq Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə, növbəti iş günü istirahət günü hesab edilir.

Bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əv-

vəl və ya sonra gələrsə, iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər (AR ƏM-in 105-ci maddəsinin yeddinci hissəsi).

Müstəsna hal kimi bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir (AR ƏM-nin 109-cu maddəsinin birinci hissəsi).

## **10.2. Məzuniyyətlərin anlayışı, növləri və müddəti**

İstirahət hüququnun ən mühüm təminatlarından biri də məzuniyyətlərdir.

Məzuniyyət adətən istirahət, asudə vaxt kimi izah olunur və istirahət vaxtının ən mühüm və əhəmiyyətli hissəsini təşkil edir.

Bununla yanaşı, əmək hüququnda «məzuniyyət» anlayışı daha geniş məzmunla malikdir. O, ənənəvi olaraq iş yeri (vəzifə) saxlanılmaqla, işçilərin müəyyən müddətə əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən azad olunmasının çoxlu hallarını da nəzərdə tutur, məsələn, hamiləlik və doğuşla əlaqədar (hamiləlik və doğuşa görə, məzuniyyətlər, uşağa qulluqla əlaqədar sosial məzuniyyətlər, təhsil müəssisəsinə daxil olmaq, laboratoriya işlərinin yerinə yetirilməsi, imtahanların verilməsi və s. üçün (təhsil məzuniyyətləri), dərsliklərin, dərs vəsaitlərinin hazırlanması, dissertasiya işlərinin tamamlanması üçün (yaradıcılıq məzuniyyətləri) və s. Onlardan bir çoxunu yalnız şərti surətdə məzuniyyət adlandırmaq olar, çünki onlar faktiki surətdə müəyyən müddət işçinin fəaliyyət növünün dəyişməsini ifadə edirlər.

Məzuniyyətlərin mövcud növlərini müxtəlif əsaslara görə təsnifləşdirmək olar. Təsnifatın əsasında məzuniyyət dövründə maddi təminat kimi əlaməti qoymaqla haqqı ödənilən və

ödənişsiz məzuniyyətləri fərqləndirmək olar.

Onların məqsədli təyinatını əsas götürərək, istirahət və əmək qabiliyyətinin bərpası üçün verilən əmək məzuniyyətini, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərini, uşağa qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyətini və ödənişsiz məzuniyyəti fərqləndirirlər.

İşçilərin məzuniyyət hüququ aşağıdakı məzuniyyət növləri ilə təmin edilir:

a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;

b) uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəti;

c) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;

ç) ödənişsiz məzuniyyət (AR ƏM-nin 112-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Əmək məzuniyyəti əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarətdir. İşçilərin bəzi kateqoriyaları üçün əmək məzuniyyəti yalnız bir əsas məzuniyyətdən ibarətdir. Öz təbiətinə görə əsas və əlavə məzuniyyətlər vahiddir və bir çox ümumi əlamətlərə və cəhətlərə malikdir. Onlar işə görə və istirahət üçün verilir. Onların arasındakı fərq, başlıca olaraq, müddətdən, əsaslardan və verilmə qaydasından ibarətdir. Əsas məzuniyyət vahid, bütöv tamdır (təbii ki, bu heç də onun hissələrə bölünməsinin mümkünsüzlüyünü ifadə etmir) və müəyyən hallar mövcud olduqda əsas məzuniyyətə əlavə olaraq verilən əlavə məzuniyyətdən fərqlənir. İşçi harada işləməsindən və hansı işi yerinə yetirməsindən asılı olmayaraq əmək məzuniyyəti almaq hüququna malikdir və qanunla buna təminat verilir. Əlavə məzuniyyət hüququnun əsasında isə əmək şəraiti, əmək funksiyasının xarakteri (xüsusiyyətləri), uzunmüddətli əmək stajı və s. durur.

AR ƏM-nin 110-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna

malikdirlər. İşçilərin məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.

İşçilərin məzuniyyət hüququnun təmin edilməsinin növlərindən biri əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyətidir. AR ƏM-də ilk dəfə olaraq əmək məzuniyyətinə legal anlayış verilmişdir. Əmək məzuniyyəti – işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi, müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Müddətindən asılı olaraq əmək məzuniyyəti minimum və uzadılmış ola bilər. Məzuniyyətin minimum müddəti onun müddətinin qanunla müəyyən edilmiş ən aşağı həddini ifadə edir. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablanır. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilir (AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin ikinci hissəsi). Əsas məzuniyyət işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti bu maddənin ikinci və üçüncü hissələrində nəzərdə tutulmuş müddətdir (AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun olaraq aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə;

b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) çalışan dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;

c) xüsusi rejimli tədris müəssisələri istisna olmaqla, tədris müəssisəsində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;

ç) tədris müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, is-

tehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;

d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;

e) həkimlərə, orta tibb işçilərinə və əczaçılara.

Deməli, işçilərin bəzi kateqoriyaları üçün 21 və ya 30 təqvim günü hal-hazırda ödənişli əsas məzuniyyətin minimum müddətidir.

Müddəti minimum məzuniyyətdən artıq olan əsas məzuniyyətlər, adətən «uzadılmış məzuniyyətlər» adlandırılır. Təəssüflər olsun ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyimiz hal-hazırda «uzadılmış məzuniyyət» terminindən istifadə etmir.

İşçilərin xeyli hissəsi isə belə məzuniyyətlərdən istifadə edirlər. Belə məzuniyyətlərin məqsədi işçilərin əmək fəaliyyətinin xarakteri və spesifikliyi, əmək şəraiti, səhhəti, yaşı, fizioloji keyfiyyətləri və digər xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla onların daha uzunmüddətli istirahətini təmin etməkdən ibarətdir. Belə ki, yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir (AR ƏM-in 119-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti azı 42 təqvim günü verilir (AR ƏM-nin 119-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-nin 118-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilir:

a) illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparən tədris müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılara, dərnək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə;

b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);

c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrələrinə, praktik psixoloq-

lara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;

ç) tədris müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa), eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarna, dərnək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;

d) sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə;

e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə;

f) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işçilərə.

Aşağıdakı işçilərə isə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilir:

a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara;

b) metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılarna;

c) məktəbyanı internatların tərbiyəçilərinə;

ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;

d) məşqçi müəllimlərə;

e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə (AR ƏM-nin 118-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əlavə məzuniyyətləri hal-hazırda xeyli işçi alır. AR-nın qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə, əmək stajına görə, habelə uşaq qadınlara əlavə məzuniyyətlər verilir. Onu qeyd edək ki, bu əlavə məzuniyyətlərin məqsədli təyinatı eyni deyildir. Onların bir qismi əlverişsiz istehsalat amillərinin əmək pro-

sesində işçilərin orqanizminə təsirini zəiflətmək və ya kompensasiya etmək, digər qismi işə uzunmüddətli iş və ya digər fəaliyyət növünü stimullaşdırmaq və həvəsləndirmək məqsədi güdür.

Əlavə məzuniyyətlərin verilməsinin ən geniş yayılmış əsası zərərli və ağır əmək şəraitli işdir. Burada əlavə məzuniyyət belə şəraitli işlərdə çalışan işçilər üçün mövcud güzəşt və kompensasiyalar sisteminin tərkib hissəsi kimi çıxış edir. O, zərərli istehsalat amillərinin işçilərin orqanizminə cəmlənmiş təsir müddətini azaltmağa imkan verir. Əlavə məzuniyyətin hesabına fasiləsiz istirahətin ümumi müddətinin artırılması işə onların daha tam şəkildə bərpa olunmasına, toksik və digər zərərli maddələrin orqanizmdən xaric olunmasına kömək edir.

**Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər.** AR ƏM-nin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə verilən əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən təsdiq edilir (AR ƏM-nin 115-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 №-li qərarı ilə «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı» təsdiq edilmişdir.

Əlavə məzuniyyət hüququna peşələri, vəzifələri göstərilən siyahının müvafiq bölmələrində nəzərdə tutulmuş, yəni siya-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шақимийяти орғанынын сылашийятлярини АР Назирляр Кабинети шяйата кечирир.

hıda birbaşa nəzərdə tutulmuş işi bilavasitə yerinə yetirən işçilər malikdir. Siyahıda bütün sahələr üçün ümumi olan işçilərin siyahısı da vardır və bu zaman işçinin hansı istehsalatda çalışması heç bir əhəmiyyət daşımır. Siyahıda hər bir iş, peşə (vəzifə) üzrə məzuniyyətin müddəti müəyyən olunmuşdur.

Siyahı zərərli və ağır əmək şəraitinin olduğu bütün müəssisələrdə tətbiq olunmalıdır. Siyahıda bu və ya digər işi yerinə yetirən, bu və ya digər vəzifəni tutan işçilər üçün müəyyən olunmuş əlavə məzuniyyətin müddəti həmin işdə çalışan hər hansı müəssisənin işçisi üçün minimum təminatdır. İşəgötürənlər zərərli və ağır əmək şəraitinə malik işlərin, peşələrin və vəzifələrin siyahılarını və onlardan hər biri üzrə əlavə məzuniyyətin müddətini müəyyənləşdirərkən AR NK-nin müvafiq qərarı ilə təsdiq olunmuş siyahı ilə müqayisədə əlavə məzuniyyətdən istifadə edən şəxslərin dairəsini genişləndirə, həmçinin əlavə məzuniyyətlərin müddətini artırma bilərlər.

AR ƏM-nin 131-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə həmin əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində faktik işlədiyi vaxta mütənasib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş yerlərində üst-üstə azı altı ay işlədikdə əmələ gəlir.

Belə məzuniyyət hüququ verən əmək stajının hesablanması özünəməxsus xüsusiyyətlərə malikdir. Əgər əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına işçinin faktik işlədiyi vaxt və qanunla nəzərdə tutulmuş digər dövrlər də daxil edilirsə, əlavə məzuniyyət verilərək, bir qayda olaraq yalnız zərərli və ağır əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə iş vaxtının özü nəzərə alınır. AR Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 30 may tarixli 95 №-li qərarı ilə AR NK-nin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı»nın tətbiqi Qaydaları»<sup>1</sup> təsdiq edilmişdir. Həmin Qayda-

---

<sup>1</sup> AP Ганунверибилік Топлусу. 2005, №5, маддя 459.



lara görə sənayenin hansı sahəsinin müəssisələrində olmasından asılı olmayaraq, ağac emalı sexlərinin işçilərinə əlavə məzuniyyət «Ağac emalı istehsalatı» bölməsində nəzərdə tutulmuş istehsalatların, sexlərin, peşələrin və vəzifələrin siyahısı üzrə verilir. Siyahıda ayrı-ayrı iş növlərini nəzərdə tutan bölmələr və yarım bölmələr göstərildiyi halda (məsələn, «Qaynaq işləri», «rəngsaz işləri» və s.) əlavə məzuniyyət bu işlərin hansı istehsalatlarda, sexlərdə və ya sahələrdə görülməsindən asılı olmayaraq verilməlidir. Əlavə məzuniyyət yalnız peşə və vəzifələrin müvafiq istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə nəzərdə tutulan işçilərə verilir. Belə ki, maşınqayırma, yüngül, yeyinti və sənayenin digər sahələrinin müəssisələrinin tökmə istehsalatının (əlvan tökmədən başqa) işçilərinə əlavə məzuniyyət «Metal emalı» bölməsinin «Tökmə istehsalatı» yarım bölməsinə əsasən verilir.

**Əmək stajına görə əlavə məzuniyyət.** Hələ sovetlər dönəmində müxtəlif illərdə ayrı-ayrı sahələrdə çalışan və bir müəssisədə, təşkilatda uzunmüddətli iş stajına malik olan işçilərə belə məzuniyyətlər verilir. Bu məzuniyyət həmin müəssisələrdə kadr axını azaltmaq, sabit əmək kollektivlərinin formalaşmasına kömək göstərmək məqsədi ilə müəyyən olunmuşdu və stimullaşdırıcı xarakter daşıyırdı. Bu gün AR ƏM-də nəzərdə tutulan əmək stajına görə verilən əlavə məzuniyyət yuxarıda göstərilən məqsədləri güdmür. AR ƏM-nin 116-cı maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əmək stajından asılı olaraq işçilərə:

- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – 2 təqvim günü;
- on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda – 4 təqvim günü;
- on beş ildən çox əmək stajı olduqda – 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Əmək stajına görə əlavə məzuniyyət onun faktiki işlədiyi müəssisədəki əmək stajına görə deyil, ümumiyyətlə, bütövlükdə malik olduğu əmək stajına əsasən müəyyən edilir.

Әмәк стажна гөрә әләвә мәзунийәтин мүддәти ишчинин ишә-гөтүрәнлә әмәк мүқавиләси бағлаярақ фактик оларақ ишләдиyi дөврә әсасән мүәyyән edilir. Бу әмәк стажна ишчинин әмәк мүқавиләси үзрә фактик ишләдиyi мүддәтдән бағша, yalnız әмәк қабилыйәтинин мүвәqqәти итирдиyi, һабелә бу Мәсәлләнин 179-су мадәсиндә нәзәрдә тутулан һалларда иш yeri вә орта әмәк һақ-қы сахланıldıғи дөврләр дахил edilir (AR ӘМ-нин 116-су маддәсинин икinci һиссәси).

Әмәк стажна гөрә (о сүмләдән әмәк шәraitинә гөрә) әләвә мәзунийәтләр педаяқи вә елми фәалиyyәтлә мәшғул олан ишчиләрә, yaşı 18-дән аз олан ишчиләрә, қrupundan, сәбәbindән вә мүддәтindән асилы олмаyарақ әлилләрә, Азәрбайсан халқи қаршисында хүсуси хидмәтләри олан ишчиләрә, һабелә театр-тамаша вә буларна уyғун digәр мүәссисәләрин ишчиләринә верилмир.

**Ушақли қадинларин әләвә мәзунийәтләри.** Әләвә мәзунийәтләрин бир нөвү дә ушақли қадинларна verilән әләвә мәзунийәтдир. Heç дә бүтүн республикаларин әмәк қанунvericилиyyиндә ушақли қадинлар үчүн белә әләвә мәзунийәтләрин verilмәси нәзәрдә tutulmamışdır. AR ӘМ-нин 117-су маддәсинин бирinci һиссәсинә уyғун оларақ әсас вә әләвә мәзунийәтләрин мүддәтindән асилы олмаyарақ, 14 yaşınadәк iki uşaqı олан қадинларна 2 тәқвим гүнү, бу yaşda үç вә daha çox uşaqı олан, һәмçинин 16 yaşınadәк әлил uşaqı олан қадинларна isә 5 тәқвим гүнү мүддәтindә әләвә мәзунийәт verilir.

Ушақларини тәкбаşина бөyүдән аталарин, һәмçинин ушақлари өvладлиға гөтүрмүш шәхсләрин бу маддәнин бирinci һиссәсиндә нәзәрдә tutулан әләвә мәзунийәт һүқуқу vardır (AR ӘМ-нин 117-су маддәсинин икinci һиссәси).

Ушақли қадинларин әләвә мәзунийәт һүқуқу мүvафиқ тәқвим илинин сонунадәк ушақлардан биринин 14 yaşı tamam olduғu һалларда да сахланилыр (AR ӘМ-нин 117-су маддәсинин үçүncү һиссәси).

AR ӘМ-нин 118, 119, 120 вә 121-су маддәләриндә гөстәрилән ишчиләрә бу мәзунийәтләр verилмир.

**Әмәк мәзунийәтинин мүддәтинин һесаблинması.** İstәр әсас, istәрсә дә әләвә мәзунийәтләрин мүддәтләри тәқвим гүн-

ləri ilə hesablanır və maksimum müddətlə məhdudlaşdırılmır. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablandığından bazar günləri məzuniyyət günləri sırasına daxil edilir. İş günü hesab olunmayan bayram günləri əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə onun hesablanmasının fərqli qaydası müəyyən edilmişdir. AR ƏƏSMN və AHİK-sı 27 iyun 2000-ci tarixdə «Bayram və ümumxalq hüzn günü əmək məzuniyyəti dövrünə düşdüyü hallarda əmək məzuniyyətinin müddətinin uzadılması barədə» izahat qəbul etmişlər. Həmin izahatda göstərilirdi ki, BƏT-in «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında» 132 №-li Konvensiyasının 6-cı maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq AR-da bayram və ya ümumxalq hüzn günləri əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə, 5 günlük iş həftəsində işləyənlər üçün həmin günlər şənbə və bazar günlərinə, 6 günlük iş həftəsində işləyənlər üçün isə bazar gününə düşməzlərsə, əmək məzuniyyətinin müddəti bu günləri sayı qədər haqqı ödənilmədən uzadılır. AR ƏƏSMN-nin və AHİK-nin verdiyi bu izahat AR Konstitusiyasına və BƏT-nin «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında» 132 №-li Konvensiyasına (1970) tamamilə zidd və qeyri-qanuni olduğundan tətbiq edilməməlidir. AR Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən AR-nın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr AR-nın qanunvericilik sistemində daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (AR-nın Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) AR-nın tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir. AR ƏƏSMN-nin və AHİK-nin bu izahatı göstərilən aktlarla ziddiyyət təşkil etdiyi üçün tətbiq edilməməlidir. Fikrimizcə, iş günü hesab olunmayan bayram və ya ümumxalq hüzn günləri işçinin beş və ya altı günlük iş həftəsində işləməsindən, habelə həmin günlərin təqvim həftəsinin hansı günlərinə düşməsindən asılı olmayaraq əmək məzuniyyətinin bir hissəsi kimi nəzərə alınmamalıdır və əmək məzuniyyətinin müddəti həmin günlərin sayı qədər haqqı ödənilmədən uzadılmalıdır. Bu boşluğu və ziddiyyəti aradan qaldırmaq üçün AR-nın 2006-cı il 10

oktyabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 114-cü maddəsinə aşağıdakı məzmununda beşinci hissə əlavə edilmişdir: «Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir». Lakin qanunverici əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan ümumxalq hüzn gününün məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilib-edilməməsi, habelə ödənilib-ödənilməməsi məsələsinə münasibət bildirməmişdir. Bu boşluq da tezliklə qanunverici tərəfindən aradan qaldırılmalıdır.

Bir çox işçilər əsas məzuniyyətdən başqa bir və yaxud bir neçə əsas üzrə əlavə məzuniyyətlər almaq hüququna malikdirlər. Əsas məzuniyyət AR ƏM-nin 115 və 116-cı maddələrində müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilir.

İşçinin eyni vaxtda AR ƏM-nin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

### **10.3. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsi və istifadə qaydası**

İşçiyə əmək məzuniyyəti hər il müəyyən olunmuş müvafiq vaxtda iş ili üçün verilməlidir. Əmək məzuniyyətinin hər il verilməsi qaydası o deməkdir ki, işçi özünün iş ili ərzində həmin iş ilinə görə məzuniyyət almalıdır. İşçinin iş ilini təqvim ilindən fərqləndirmək lazımdır. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin üçüncü hissəsi). Təqvim ili isə yanvarın 1-dən başlayır və dekabrın 31-də başa çatır. Hansı iş ilinə - birinci, yaxud sonrakı ilə görə verilməsindən asılı olaraq qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək məzuniyyəti verilməsinin fərqli qaydasını nəzərdə tutur. İşçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı an-

dan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir (AR ƏM-nin 131-ci maddəsinin birinci hissəsi). Tərəflərin razılığı ilə əmək məzuniyyəti işçiyə altı ay tamam olana qədər də verilə bilər. İşçiyə altı ay işlədikdən sonra əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşıldığı vaxtda verilə bilər. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün əmək məzuniyyəti işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilə bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququna malik olan işçilərin dairəsini müəyyənləşdirmişdir. AR ƏM-nin 131-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən aşağıdakı işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır:

- a) qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə sosial məzuniyyətdən bilavasitə əvvəl, yaxud sonra;
- b) on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin;
- c) müddətli hərbi xidmətdən buraxıldıqdan 3 ay keçəndək işə götürülən işçilərin;
- ç) əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin;
- d) hərbi quluqçu arvadının (ərinin);
- e) təhsil müəssisələrində oxuyan şəxslərin – kurs işlərinin və ya imtahanların verildiyi, diplomun müdafiə edildiyi vaxtda;
- ə) əlillərin.

Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə verilir.

Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Yuxarıda qeyd etdik ki, işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir. Əgər işçinin əmək

məzuniyyəti hüququ işə başladığı andan yaranırsa, onun realizəsi işçi qanunla müəyyən olunmuş müddət ərzində işlədikdən sonra mövcud ola bilər. Deməli, işçi əmək məzuniyyətinə hüquq verən ən azı altı ay əmək stajına malik olmalıdır. Əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına işçinin faktik işlədiyi vaxt və aşağıdakı dövrlər daxil edilir:

a) iş yerinin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda əmək haqqının saxlanması şərti ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;

b) qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar işə bərpa edilən işçilərin məcburi işburaxma dövrü;

c) əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiy dövr;

ç) təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məcburi işburaxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr.

Bundan başqa azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət də məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxildir.

Qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddəti məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir.

Hər bir müəssisədə, idarədə, təşkilatda istehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il yanvarın sonunadək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri tərtib edilməlidir. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə növbəsi həmkarlar ittifaqı təşkilatının, o olmadıqda isə işçinin rəyi öyrənilməklə işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir (AR ƏM-nin 133-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək məzuniyyətlərinin verilməsi növbəlilik, adətən, əmək məzuniyyətləri cədvəli şəklində rəsmiləşdirilir. Belə cədvəl hər təqvim ili üçün tərtib olunur. Məzuniyyətlər il ərzində istənilən

vaxt, lakin müəssisənin normal işi pozulmadan verilə bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində işçilərin bəzi kateqoriyalarının güzəşt kimi əmək məzuniyyətindən istədikləri vaxt istifadə etmək hüququ nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-nin 133-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun olaraq aşağıdakı işçilərin əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər:

- 14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara;
- 16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma;
- hərbi qulluğunun arvadına (ərinə);
- əlillərə;
- müharibə veteranlarına;
- Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşər olan işçilərə;
- yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə;
- işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə;
- AR ƏM-nin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə.

İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün əmək məzuniyyətindən istifadə vaxtına aid güzəştlər yalnız əmək qanunvericiliyində deyil, həm də sahəvi (peşə) sazişlərində, kollektiv müqavilədə də müəyyən oluna bilər.

Əmək məzuniyyətləri cədvəli həm işəgötürən, həm də işçi tərəfindən icrası məcburi olan lokal aktdır. Əgər məzuniyyətdə göstərilmiş əmək məzuniyyəti vaxtı işçini qane etməsə, o, bu vaxtın dəyişdirilməsini işəgötürəndən xahiş edə bilər. Əgər işəgötürən işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına onlar üçün əlverişli olan vaxtda əmək məzuniyyətinin verilməsi barədə qanunvericiliyə, yaxud kollektiv müqavilənin tələblərinə riayət etməsə və ya təsdiqlənmiş əmək məzuniyyətləri cədvəlini po-

zarsa, işçilər hüquqlarının müdafiəsi üçün əmək mübahisələrinə baxan orqana müraciət etmək hüququna malikdirlər.

Əmək məzuniyyətləri cədvəli müəssisənin bütün işçilərinin nəzərinə çatdırılmalıdır.

Əmək məzuniyyəti işçinin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə hissələrə bölünərək verilə bilər. Qanunvericilik əmək məzuniyyətinin neçə hissəyə bölünməsinə yol verildiyini təsbit etməmişdir. Fikrimizcə, onu bir neçə hissəyə bölmək olar. Lakin əsas tələb ondan ibarətdir ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti 2 təqvim həftəsindən az olmamalıdır. İmkan daxilində işçiyə əmək məzuniyyətindən hissələrə bölünmədən tam və fasiləsiz olaraq istifadə olunması üçün şərait yaradılmalıdır.

Əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən istifadə edildiyi hallarda onun qalan hissəsi həmin məzuniyyətin verildiyi iş ili bitənədək və ya təqvim ilinin sonunadək, yaxud işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir (AR ƏM-nin 137-ci maddəsinin birinci hissəsi).

BƏT-in «İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında» 52№ li Konvensiyasında (1936-cı il) məzuniyyəti həddindən artıq parçalayaraq hissələrə bölmək tövsiyə olunmur. Çünki o, normal istirahət və əmək qabiliyyətinin bərpası üçün verilir, qısa müddət ərzində işə işçi tam dəyərli istirahət edə bilməz.

AR ƏQM-də, işəgötürənin işçini məzuniyyətdən geri çağırmaq hüququ barədə heç bir göstərişi təsbit etməmişdir. Köhnə qanunvericilikdə olan bu boşluq AR ƏM-də aradan qaldırılmışdır. AR ƏM-nin 137-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq müstəsna hallarda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyətindən geri çağırma əmrlə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir.

Əgər işçinin razılığı olmadan işəgötürən əmr (sərəncam, qərar) verərək işçini məzuniyyətdən geri çağırırsa və işçi işə



çıxmaqdan imtina edərsə, bu əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə işlədiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən işçiyə əmək haqqı hesablanır, istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur və məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda verilərək AR ƏM-nin 140-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ödənilir.

İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.

Əmək məzuniyyəti işçiyə istirahət üçün verilir və əgər məzuniyyətdən onun məqsədli təyinatına uyğun surətdə istifadə olunmasına maeneçilik iorədən hallar yaranarsa, o başqa vaxta keçirilməlidir.

AR ƏM-nin 134-cü maddəsinə uyğun olaraq əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı işəgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.

Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə cari ildə əmək məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir.

İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:

- a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;
- b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;
- c) işəgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə.

İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsi istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələl gətirə biləcəyi hallarda işəgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta ke-

çirilə bilər.

Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün verilən əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.

Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçilərin də AR ƏM -si ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır. Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçiyə əmək məzuniyyəti əsas iş yeri üzrə əmək məzuniyyəti verildiyi vaxtda verilməlidir. Əgər əvəzçi işçi əlavə iş yerində altı aydan az işləmişdirsə, ona əmək məzuniyyəti avans olaraq verilməlidir. Əvəzçilik üzrə işə görə verilən əmək məzuniyyətinin müddəti işçinin əsas iş yeri üzrə verilən əmək məzuniyyətinin müddətindən az olduğu hallarda işəgötürən işçinin xahişi ilə ona müvafiq müddətli ödənişsiz məzuniyyət verməyə borcludur. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin adı, atasının adı və soyadı, vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başladığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərilməlidir.

Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı 5 gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir.

İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının verilməsi qanunvericiliklə müəyyən olunmuş təminatlardan biridir. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı işçiyə məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.

Əmək müaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyət başlanandan sonra ödənilmişdirsə, işçinin tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanıla bilər (AR ƏM-nin 140-cı maddəsinin altıncı hissəsi).

Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı hesabla-

narkən əməyin ödənilməsinin qüvvədə olan sisteminə daxil olmayan birdəfəlik ödənişlər istisna edilməklə, bu Məcələnin 154-cü maddəsinin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş əmək haqqı anlayışına daxil olan bütün növ ödəmələr nəzərə alınır.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş siyahısı, habelə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən müəyyən edilir.

AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası təsdiq edilmişdir. Həmin qərara əsasən məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən **nəzərə alınan ödənişlər** aşağıdakılardır:

- faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2002-ci il 24 avqust tarixli 774 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılmasının növləri və qaydaları haqqında Əsasnamə»də nəzərdə tutulan kollektiv və fərdi mükafatlar;
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli iş, peşələrin «vəzifələrin» əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada, qulluq stajına, xidmət illərinə, ixtisas dərəcəsinə, hakimiyyət səlahiyyətlərinin icrasına, xüsusi rütbə maaşına (əlavəsinə) görə və s. və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шақимиййати орғанынын сылашийятлярини АР Назирляр Кабинети шйята кечирир.

xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı.

- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar;
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli işə, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada görə və s.);
- uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;
- səhra, susuz və yüksək dağlıq yerlərdə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər;
- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;
- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə görə ödənilmə;
- işçinin təqsiri olmadan zay (yararsız) sayılan məhsulun istehsalına, boş dayanma, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində fasilələrə və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;
- qanunvericilikdə işçilərin iş yerlərinin və orta əmək haqqının saxlanıldığı, əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilməsi və əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanıldığı hallarda;
- məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi;
- əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti dövründə saxlanılan orta əmək haqqı;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;
- qəzet, jurnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat

qonorarı fondlarından verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonorarları və quruluş haqqı;

**nəzərə alınmayan ödənişlər;**

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram günləri, anadan olan günlər ilə bağlı və digər analogi hallarda verilən həvəsləndirici ödənişlər (mükafatlar da daxil olmaqla);
- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;
- əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi;
- maddi yardım şəklində verilən müxtəlif növ ödənişlər;
- ezamiyyət ilə bağlı verilən ödəmələr, çöl xərcləri, daimi işi yolda olan, yaxud gediş-gəliş və ya gəzəri xarakter daşıyan işçilərə ödənilən əlavələr, bilavasitə tikintidə çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növ-bə metodu ilə yerinə yetirilməsinə görə əlavələr;
- ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərin, yanacaqın, nəqliyyatda gediş biletlərinin dəyəri və ya onların kompensasiyası;
- işçilərə verilən iş paltarlarının, iş ayaqqabılarının və başqa fərdi mühafizə vasitələrinin, sabunun, başqa yuyucu vasitələrin, südün və müalicə-profilaktika qidalarının dəyəri;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda pulsuz qidaların dəyəri (pulsuz kollektiv yeməklər, müəssisənin mənfəətinin hesabına işçilərə pulsuz və ya güzəştli şərtlərlə verilən yeməklər);
- sanatoriya-kurort müalicəsinə və istirahət evlərinə yollayışların dəyəri;
- başqa əraziyə işə keçirildikdə və yaxud köçdükdə mənzil kirayəsi və əmlakın daşınması üzrə xərclərin ödənilməsi;
- istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş işçi-

lərə müəssisə və təşkilatlar tərəfindən ödənilən təqaüdlər;

- yarış, baxış və müsabiqə qaliblərinə verilən pul mükafatları;
- gənc mütəxəssislərə ali və yaxud orta ixtisas təhsil müəssisəsini qurtardıqdan sonra verilən məzuniyyət zamanı müəssisələr, idarələr, təşkilatların hesabına ödənilən müavinətlər;
- mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası isə aşağıdakı kimidir:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 139-cu maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulan məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı aşağıdakı qaydada əmsallaşdırılır:

$$\text{Orta aylıq əmək haqqı} = \frac{(\Theta H 1 \times \Theta 1 + \Theta H 2 \times \Theta 2 + \dots)}{H}$$

Burada  $\Theta H 1$ ,  $\Theta H 2 \dots$  – tarif (vəzifə) maaşlarının sonuncu kütləvi artımından əvvəlki ayrı-ayrı artım dövrlərində işçinin əmək haqqının cəmi;

$\Theta H$  – tarif (vəzifə) maaşlarının sonuncu kütləvi artımından sonrakı aylar üzrə işçinin əmək haqqının cəmi;

$\Theta 1$ ,  $\Theta 2 \dots$  - son kütləvi artımdan sonra tarif (vəzifə) maaşının əvvəlki kütləvi artım dövrlərində tarif (vəzifə) maaşlarına olan nisbətindən alınan təshih əmsalları;

$H$  – məzuniyyət haqqı hesablanarkən ayların sayı.

Qanunvericilikdə müəyyən olunmuş tarif (vəzifə) maaşları büdcədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda kütləvi şəkildə aparıldıqda və ya təsərrüfat hesablı müəssisələrdə kollektiv müqavilənin şərtlərinə əsasən tarif (vəzifə) maaşları kütləvi şəkildə artırıldıqda orta əmək haqqının əmsallaşdırılması hazırkı qaydaya əsasən həmin müəssisə,

idarə və təşkilatlarda müstəqil surətdə aparılır.

Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı onun hansı iş ili üçün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən müəyyən edilir.

12 təqvim ayından az işləyib məzuniyyətə çıxan işçinin orta aylıq əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.

Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə orta aylıq əmək haqqının məbləği tapılır və alınan məbləği ayın təqvim günlərinin orta illik miqdarına – 30,4-ə bölmək yolu ilə bir günlük əmək haqqının məbləği müəyyən edilir. Bu qayda ilə müəyyən edilmiş bir günlük əmək haqqının məbləği məzuniyyətin müddətinin təqvim günlərinin sayına vurulur (AR ƏM-in 140-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən işçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləgdə kompensasiya ödənilir.

Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir.

İşçi AR ƏM-nin 143-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallarda məzuniyyətdən istifadə etmək istəmədikdə, ona AR ƏM-nin 144-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilir.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasıdan asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir (AR ƏM –nin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Әмәк мүнәсибәтләринә хитам verilәркән AR ӘМ-in 115 вә 116-сы мәддәләриндә нәзәрдә тутулmuş әләвә мәзунийәtlәрә, тәһсил вә yaradıcılıq мәзунийәtlәринә, һабелә sosial мәзунийәtlәрә гөрә pul әвәзи verilmir (AR ӘМ-nin 144-сү мәддәсинин үчүncү һиссәси). Мәсәлән, ишчи әләвә мәзунийәт һүququ вә рән ишә 2003-сү ил 3 феврал тарихиндә qәбул олунуб. 2003-сү ил sentyabrında о, ишдән азад олунуб. Бу һалда она pul kompensasiyası yalnız әsas мәзунийәtlәрә гөрә verilir.

#### **10.4. Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri**

AR ӘМ илә мүәyyән edilән мәзунийәт нөvlәриндән biri дә ишчиләрә elmi yaradıcılıqla mәşğul olmaq үчүн verilән öдәnişli yaradıcılıq vә təhsil мәзунийәtlәridir.

AR ӘМ-in 122-сы мәддәсинин birinci һиссәсинә әsasән yaradıcılıq мәзунийәti, әsasән, iki әsasa гөрә verilir. Bunlardan biri müvafiq elmi dәрәcә almaq үчүн aspiranturada vә ya doktoranturada təhsilini davam etdirән vә dissertasiya işlәrini tamamlamaq үчүн – ишчиләрә, ikincisi isә dәrsliklәр vә dәrs vәsaiti yazmaq үчүн – müәllifә (müәlliflәрә) verilir.

Tәsәrrüfat vә ya elmi müәssisәlәр илә әмәк мүнәсибәтиндә olmaqла yanaşı aspiranturada vә ya doktoranturada təhsilini davam etdirән aspirantın vә ya doktorantın һәр tәdris ili әrzində iş yerindən 30 tәqvim günü müddәtində öдәnişli мәзунийәt almaq һүququ vardır.

İstehsalatdan ayrılmadan aspiranturanın sonuncu kursunda oxuyan aspiranta, elmlәр namizәdi elmi dәрәcәsi almaq үчүн yazmış olduđu dissertasiya işini tamamlamaq үчүн iki tәqvim ayınadәk, elmlәр doktoru elmi dәрәcәsi almaq үчүн isә doktoranta dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü üç tәqvim ayınadәk öдәnişli yaradıcılıq мәзунийәti verilir.

AR ӘМ-in 122-сы мәддәсинин ikinci һиссәси илә мүәyyән edilmişdir ki, müvafiq elmi şura vә ya müvafiq icra hakimiyy-



yəti<sup>1</sup> orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

Yaradıcılıq məzuniyyəti hüququna yuxarıda qeyd edildiyi kimi həm də dərslilər və ya dərş vəsaiti yazmaqla məşğul olan işçilərin də Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin və ya müvafiq elmi və elmi tədqiqat müəssisələrinin elmi şurasının qərarına və arayışına görə üç ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir.

Yaradıcılıq məzuniyyəti almış işçi bu məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra həmin məzuniyyət dövründə görmüş olduğu iş barəsində müvafiq hesabat təqdim etməlidir.

İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə aşağıdakı ödənişli təhsil məzuniyyətləri verilir:

a) müvafiq tədris mövsümi sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək üçün;

b) dövlət imtahanlarını vermək üçün;

c) diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün;

Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə AR ƏM-nin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir (AR ƏM-in 123-cü maddəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi təhsil məzuniyyətlərinin müddətlərini də müəyyən etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 124-cü maddəsinə əsasən ali məktəblərin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü qalan kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Orta ixtisas məktəblərinin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imta-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиййати органынын сялашиййятлярини Азярбайъан Республикасынын Тящсил Назирлийи щяйата кечирир.

han verdikləri dövrde hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 10 təqvim günü, qalan kurslarda 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Ali məktəblərin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrde hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslarda 40 təqvim günü, orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Ali və orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrde ali məktəblərin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin beşinci hissəsi).

Peşə məktəblərində, peşə litseylərində istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 124-cü maddəsinin altıncı hissəsi).

Orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üçün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

AR ƏM-in 124-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dövrlərdə, təhsil müəssisələrinin verdiyi arayış əsasında istifadə oluna bilər.

## **10.5. Sosial məzuniyyətlər**

Məzuniyyətlərin növlərindən biri də sosial məzuniyyətlərdir. Əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün qadınlar heç bir istisna olmadan hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət növündən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi üçün əmək müqaviləsinin müddətsiz və ya müddətli bağlanması, istehsal etdiyi məhsulun, gördüyü işin, göstərdiyi xidmətin daimi və ya mövsümi xarakter daşması və ya qadının natamam iş vaxtı ilə işləməsi heç bir əhəmiyyət daşımır. İşləyən qadınlara, hamiləlik və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət verilməsi üçün onun ümumi, fasiləsiz və xüsusi ixtisas (pedoqoji, tibbi və s.) üzrə müəyyən müddət ərzində əmək stajının olması, yaxud əmək münasibəti olduğu müəssisədə müəyyən müddət işləməsi lazım gəlmir.

İşgötürənin hamilə qadına nigahda olmamasına görə onu hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə buraxmamağa və ona müəyyən edilmiş müddət ərzində müavinət verməməyə hüququ yoxdur.

Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət ona müəyyən olunmuş qaydada təqdim edilmiş xəstəlik vərəqələrinə əsasən verilir.

AR ƏM-nin 125-ci maddəsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi, onun müddətləri, doğuşun normal və çətin olması, habelə iki və daha çox uşağın doğuşu, qadının iqtisadiyyatın hansı sahəsində işləməsi ilə əlaqələndirilir.

AR ƏM-nin 125-ci maddəsinin birinci hissəsi ilə kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlar istisna olmaqla, iqtisadiyyatın qalan sahələrində işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddətləri eyni qaydada müəyyən edilmişdir.

Kənd təsərrüfatı istehsalı sahələri istisna olmaqla iqtisadiy-

yatın qalan sahələrində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət 126 təqvim günü müddətində müəyyən edilmişdir. Bu müddət iki hissədən ibarət olub doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonrakı dövrləri əhatə edir. AR ƏM-in 125-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, hamiləlik dövrü üçün verilən ödənişli məzuniyyətin müddəti bütün hallarda 70 təqvim günüdür. Doğuşdan sonrakı dövr üçün verilən məzuniyyətin müddəti isə 56 təqvim günüdür. Doğuşdan sonrakı müəyyən edilən 56 təqvim gününün müddəti doğuşun normal prosesi üçün müəyyən edilmişdir. Doğuş çətin olduqda və yaxud qadın iki və çox uşaq doğduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyətin müddəti 56 təqvim gündən 70 təqvim gününədək uzadılır, qadına hamiləliyə və doğuşa görə cəmi 140 (70+70) təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi və onun müddətlərinin müəyyən edilməsi AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə tənzimlənir.

İqtisadiyyatın digər sahələrində çalışan qadınlara nisbətən kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə verilən ödənişli məzuniyyətin müddətləri daha çox müəyyən edilmişdir. Bu isə kənd təsərrüfatı istehsalında istehsal işlərinin qadın əməyi tətbiq edilən sahələrdən nisbətən çətin olması və bu sahələrdə qadınların daha çox cəlb edilməsi ilə əlaqədardır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi burada qadınların kənd təsərrüfatı istehsalının hansı sahələrində, eləcə də hansı peşə və vəzifələrdə işləməsinə fərq qoymur. Təcrübədə yarana biləcək mübahisələrin qarşısının alınması məqsədilə hamiləliyə və doğuşa görə uzadılmış ödənişli məzuniyyətə buraxılmasına hüquq verən kənd təsərrüfatı istehsalatlarının dəqiq siyahısı «Məcburi dövlət sığorta ödəmələrinin hesablanması və ödənilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin (bundan sonra əsasnamə

qeyd ediləcəkdir) 65-ci bəndində verilmişdir.

Kənd təsərrüfatı istehsalının taxılçılıq, pambıqçılıq, üzümçülük, tütünçülük, çayçılıq, tərəvəzçilik, bağçılıq, südçülük, donuzçuluq, qoyunçuluq, quşçuluq, atçılıq, malçılıq, arıçılıq, xəzlik heyvan və dovşanların dəyişdirilməsi və bağçılıq sahəsində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə digər sahələrinə çalışan qadınlara nisbətən daha artıq müddətə verilir.

AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə görə ödənişli məzuniyyət bütün hallarda 70 təqvim günü müddətində verilir. İstinad edilən maddənin birinci hissəsi ilə ikinci hissəsi arasında olan fərqlərdən biri də kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara doğuşun normal və ya çətin olması, yaxud qadının iki və daha artıq uşaq doğması ilə əlaqədar bu məzuniyyət müddətlərinin daha uzun olmasıdır. Belə ki, kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara normal doğuşda doğuşdan sonra 70 təqvim günü (cəmi  $70+70=140$  təqvim günü), doğuş çətin oduqda doğuşdan sonra 86 təqvim günü (cəmi  $70+86=156$  təqvim günü), iki və daha çox uşaq doğulduqda 110 təqvim günü (cəmi  $70+110=180$  təqvim günü) ödənişli məzuniyyət verilir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 182-ci maddəsi ilə uşaqları bilavasitə doğum evindən övladlığa götürən qadınlara uşağın övladlığa götürüldüyü gündən başlayaraq, uşağın doğulmasından əlli altı gün keçənədək, həmin dövr üçün dövlət sosial sığortası üzrə müavinətlər ödənilməklə məzuniyyət verilirdi. Həmin qadınların həm də uşaq bir yaş yarımına çatanaqədək ona qulluq etmək üçün əmək haqqı ödənilmədən əlavə məzuniyyət və on iki yaşına çatmamış iki və daha çox uşağı olan işləyən qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən istifadə etmək hüquqları var idi.

Övladlığa götürmə elə bir hüquqi normadır ki, onun nəticəsində övladlığa götürülən uşaq, övladlığa götürən və onun qohumları barəsində valideynlər və uşaqlar üçün qanunla müəy-

yən edilmiş eyni hüquq və vəzifələrə malik olur.

AR ƏM-nin 126-cı maddəsində uşağı «övladlığa götürən» qanunla müəyyən edilmiş şərtlərə və qaydalara müvafiq olaraq övladlığa götürülməni hüquqi cəhətdən rəsmiləşdirilmiş qadın başa düşülür. Bu maddədə uşağı övladlığa götürmədən böyüdən qadın qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uşağı on dörd yaşı tamam olanadək qəyyumluğa və on dörd yaşından on səkkiz yaşınadək yetkinlik yaşına çatmayan uşağı himayəçiliyə götürən qadın və habelə uşağın anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum olduqda, valideynlik hüquqları məhdudlaşdırıldıqda uşağın anası fəaliyyət qabiliyyəti olmayan hesab edildikdə, xəstəliyi ilə əlaqədar uzun müddət uşaqla birlikdə yaşamadıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər üzrlü səbəblərə görə uşağı faktiki olaraq tərbiyə edib böyüdən qadın başa düşülməlidir.

Uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadın doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətindən, o zaman istifadə edə bilər ki, ya uşaq 2 aylıq yaş həddinə çatnadək övladlığa götürülmüş olsun və ya övladlığa götürülmədən körpəni iki aylıq yaş həddinə çatnadək faktiki olaraq tərbiyə etməyə və böyütməyə başlamış olsun.

Əgər uşaq doğulduğu vaxtdan iki ay sonra övladlığa götürülərsə və ya övladlığa götürülmədən başqa qadın tərəfindən tərbiyə olunub, böyüdülsə bu qadının qanunla müəyyən edilmiş şərtlərə müvafiq olaraq yalnız uşaq qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən istifadə etmək hüququ olur.

Uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar bu Məcəllənin 127-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətdən uşağın üç yaşı tam olanadək tam və ya hissə-hissə ilə istifadə edə bilər.

Övladlığa uşaq götürmüş qadının ödənişli məzuniyyətdən istifadə etməsi üçün doğma və ya övladlığa götürmüş uşağının olub-olmaması heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

Uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərindən biri, yaxud

ailənin başqa uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququna malikdirlər.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə qismən ödənilən məzuniyyət hüququna həm də istehsalatdan ayrılmaqla ali və orta ixtisas müəsislərində, magistraturada, aspiranturada, klinik ordinanturada və texniki peşə məktəblərində ixtisas artırma, yeni ixtisasa yiyələnmə, kadr hazırlığı məktəblərində və kurslarında təhsil alan qadınlar da malikdir.

AR ƏM-in 127-ci maddəsinin mətnindən aydın görünür ki, uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli məzuniyyət bilavasitə uşağa qulluq edən və əmək müqaviləsi ilə işləyən ataya, yaxud ailənin başqa üzvlərindən birinə də verilə bilər.

«Ailənin başqa üzvü» dedikdə uşaqla bir ailədə, eyni yaşayış sahəsində (mənzildə, evdə) yaşayan və ailə təsərrüfatı birgə idarə edilən, əmək müqaviləsi ilə işləyən yetkinlik yaşına çatmış sağlam şəxslər (ana, ata, baba, nənə, xala, dayı, bibi, əmi və onların övladları) və həm də valideynlərinin (valideynin) uşaqla yaşadığı evə çox yaxın məsafədə yerləşən yaşayış binasında yaşayan, əmək müqaviləsi ilə işləyən, yetkinlik yaşına çatmış yaxın qohumlar başa düşülməlidir.

AR ƏM-in 127-ci maddəsi qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququndan istifadə etməyi uşağa bilavasitə qulluq edən, əmək müqaviləsi ilə işləyən valideynlərdən birinə, yaxud ailənin başqa üzvünə versə də, təcrübədə əksər hallarda bu məzuniyyətdən uşağın doğma anası istifadə edir.

Ümumi qaydaya görə əmək müqaviləsi ilə işləyən qadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddəti qurtardıqdan sonra o, ya işə çıxaraq əmək fəaliyyətini davam etdirməli, ya da işəgötürənə uşağına qulluq etməsi üçün ona qismən ödənişli məzuniyyət verilməsi ərizəsi ilə müraciət etməlidir.

Qadının işəgötürənə təqdim etdiyi ərizə uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdən tam və ya

onun bir hissəsindən (konkret tarix göstərməklə) istifadə etmək arzusunda olduğunu göstərməlidir, qadın ərizəsinə uşağın doğum şəhadətnaməsinin surətini də əlavə etməlidir. İşəgötürən bu işçi qadının xahişini təmin edərək ona ərizədə göstərilən müddət (uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtdan çox olmamaq şərtlə) ərzində qismən ödənilən sosial məzuniyyət verilməsi barədə əmr verməlidir. Həmin məzuniyyət ananın hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin başa çatdığı vaxtın sonrakı günündən verilir.

Əgər qadın uşağa qulluq etməklə əlaqədar olduğu qismən ödənişli məzuniyyətdən imtina edərək işə çıxmaq istəyərsə, bu barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. Bu məzuniyyətin ləğv edilməsi, işçi qadının işə başlaması üçün işəgötürən əmr verməlidir. Təcrübədə çox zaman uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtadək ona qulluq etməyə görə qadına qismən ödənişli məzuniyyət verildikdə onun iş yerinə, vəzifəsinə, peşəsinə müddətli əmək müqaviləsi ilə başqa işçi qəbul edilir. Qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olan qadın yenidən işə qayıtmaq istədikdə onun iş yerinə qəbul edilmiş işçi işdən azad edilməlidir. Buna görə də bəzi hallarda işəgötürən qismən ödənişli məzuniyyətdə olan və işə qayıtmaq istəyən qadını işə qayıtmasına etiraz edir. Belə halda qismən ödənişli məzuniyyətdə olan işçi qadın məhkəməyə müraciət edə bilər.

Uşaq üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyət, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işçinin həm ümumi əmək stajına, həm də ixtisas üzrə əmək stajına daxil edilir.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyətin müddətləri əmək məzuniyyəti hüququ verən əmək stajına daxil edilmir (AR ƏM-in 132-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddətində uşağa qulluq edən şəxsin (valideynlərdən birinin və ya digər ailə üzvlərinin) iş yeri, vəzifəsi və peşəsi saxlanılır.

Qadın qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olduğu dövrdə



işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilə bil-məz. Burada istisna edilən bir hal müəssisələrin ləğv edilmə-sidir. Əgər üç yaşınadək uşağa qulluq etməyə görə qadına verilmiş qismən ödənişli sosial məzuniyyət dövründə müə-sisə ləğv edilərsə, işdən azad olunan qadına uşağa qulluq edilməsinə görə müavinət rəsmiləşdirilmiş müddət üçün veri-lir.

## **10.6 Ödənişsiz məzuniyyətlər**

Məzuniyyətlərin növlərindən biri də ödənişsiz məzuniyyət-lərdir. AR ƏM-də əmək məzuniyyətinin leqal tərifi verildi-yi hal-da (AR ƏM-nin 113-cü maddəsinin birinci hissəsi) ödənişsiz məzuniyyətlərin leqal anlayışı verilməmişdir. Hesab edirik ki, AR ƏM-də bu növ məzuniyyətin anlayışının verilməsi daha yaxşı olardı. Əmək məzuniyyətinin anlayışı əsasında formal məntiq qaydalarından istifadə etməklə növ əlamətləri üzrə ödənişsiz məzuniyyətlərin tərifi verməyə cəhd göstərək. Bu-rada növ əlamətləri bütün məzuniyyətlər üçün ümumi olacaq-dır. Buraya işdən azad olunma əlaməti aiddir. Ödənişsiz mə-zuniyyətin növ etibarı ilə fərqi isə əmək haqqının saxlanılma-ması (ödənilməməsi) ilə bağlıdır. Beləliklə, ödənişsiz məzu-niyyət –işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla, lakin əmək haqqı ödənilmədən əmək vəzifələrinin yerinə yetirilmə-sindən azad olunduğu vaxtdır.

AR ƏM-nin 129-cu maddəsinin birinci hissəsinə uyğun ola-raq ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz mə-zuniyyət verilə bilər (AR ƏM-in 129-cu maddəsinin ikinci his-səsi).

Əmək hüququnda ödənişsiz məzuniyyətlərin təsnifləşdirilməsinə gəlincə, onların ən mühümü kimi göstərmək lazımdır ki, əmək hüquq elmində nəzərdən keçirilən məzuniyyətlər işgötürənin müvafiq məsələni həlletmə azadlığından asılı olaraq iki qrupa ayrılır:

1. işgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən verilən ödənişsiz məzuniyyətlər;

2. işgötürənin işçinin xahişi ilə məcburi qaydada verdiyi ödənişsiz məzuniyyətlər;

Yuxarıda göstərilən təsnifata elmi və elmi-kütləvi ədəbiyyatda müxtəlif modifikasiyalarda rast gəlinir. Məsələn, O.S.Xoxryakova göstərir ki, ödənişsiz məzuniyyətlər işgötürənin işçinin ərizəsi üzrə verməli olduğu məzuniyyətlərə və işgötürənin mülahizəsinə görə verilən məzuniyyətlərə ayrılır. Sonuncu halda işgötürən işçiyə belə məzuniyyəti verməkdən imtina etmək hüququna malikdir.<sup>1</sup> Bu təsnifatda belə bir fikir müəyyən şübhələr doğurur ki, ödənişsiz məzuniyyətlərin bir hissəsi işgötürənin mülahizəsinə görə verilir.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində «mülahizə» anlayışı «fikir», «rəy», «nöqtəyi-nəzər» anlayışları vasitəsilə açıqlanır.<sup>2</sup> Bu anlayışların hər biri birtərəfli hərəkəti ifadə edir. Bu qrup ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi proseduru isə ikitərəfli hərəkəti ifadə edir: bir tərəfdən, işçi ona belə məzuniyyətin verilməsi xahişi ilə ərizə verir, digər tərəfdən isə işgötürən ya razılıq verərək məzuniyyət verir, ya da belə məzuniyyəti verməkdən imtina edir. Forma barədə mübahisə açmaq mümkün olsa da, O.S.Xoxryakovanın təsnifatın məzmunu haqqında ideyasının özü etiraz doğurmur. Lakin hüquq ədəbiyyatında məhz məzmun meyarlarına görə razılaşmağın mümkün olmadığı təsnifatlara da rast gəlinir.

Y.N.Korşunov ödənişsiz məzuniyyətləri ailə vəziyyətinə görə və digər üzrlü səbəblərə görə verilən məzuniyyətlərə və

---

<sup>1</sup> Хохрякова О.С. Комментарий к законодательству об отпусках. М., 1994, с. 63

<sup>2</sup> Азярбайҗан дилинин изашлы лцьяти. ЫЫ ылд. Бақы: Чыраг, 1999, с. 286

өлавә өдәнишсиз мәзунийәtlәрә айырыр.<sup>1</sup> Лакин қүввәдә olan әмәк қанунверчилији белә мәзунийәtlәри нәзәрдә тутмур.

AR ӘМ-ин 128-ци мaddәsinә әsasән қоһумлуқ борсунун yerинә yetirilmәsi ilә baғlı ailә, мәишәт vә baғқа sosial мәsәlәlәri tәxirә salmadan һәll etmәк, tәһsil almaқ, yaradıcı elmi iшlә мәшғul olmaq үчүн, һabelә yaғına, fizioloji keyfiyyәtlәrinә gөрә iшdән ayrılmaq zәrurәti olduqda iшçinin өдәнишсиз мәзунийәtlәрдән istifadә etmәк һүququ vardır.

Göstәrilәnlәрдән baғқа, müәssisәnin kollektiv müqavilәsinдә vә әмәк müqavilәsinдә iшчиләрә өдәнишсиз мәзунийәtin verilmәsi үчүн әsas ola bilәcәк digәr hallar da nәzәрдә tutula bilәr. Әмәк мәзунийәtinдән fәrqli olaraq өдәнишсиз мәзунийәт һүququnundan istifadә edilmәsi үчүн iшçinin һәmin müәssisәдә müәyyән müddәт iшlәмәsi vә ya müvafiq müddәtdә әмәк stajına malik olması tәlәb olunmur. Öдәнишсиз мәзунийәт дөvründә iшçinin iш yeri, vәzфәsi (peғәsi) saxlanılır. Bu дөvr onların һәм ümumi, һәм dә ixtisas üzrә әмәк stajına daxil edilir.

Qüvvәдә olan әмәк қанунверчилијинә әsasән өдәнишсиз мәзунийәtlәrin үч növü fәrqlәndirilir:

- birincisi, iшçinin xahişi vә tәrәflәrin qarşılıqlı razılıғına әsasән verilән өдәнишсиз мәзунийәtlәr;

- ikincisi, kollektiv müqavilәlәрдә nәzәрдә tutulan hallarda verilән өдәнишсиз мәзунийәtlәr:

-üçüncüsü, әмәк müqavilәsinдә nәzәрдә tutulan hallarda müәyyән edilән шәrtlәrlә iшчиләрә müddәti tәrәflәrin mülahizәsinә әsasән verilән өдәнишсиз мәзунийәtlәr.

Iшчиләrin xahişi vә tәrәflәrin qarşılıqlı razılıғı ilә verilән өдәнишсиз мәзунийәtlәr iki hissәyә ayrılır. Birinci hissәдә өдәнишсиз мәзунийәtlәrin sәbәblәri vә müddәtlәri AR ӘМ-si ilә müәyyән edilir. İkinci hissәдә өдәнишсиз мәзунийәtlәrin шәrtlәri vә müddәtlәri kollektiv müqavilәlәрдә vә ya әмәк müqavilәlәrinдә tәrәflәrin mülahizәsinә әsasән müәyyән edilir. AR ӘМ-ин 130-cu maddәsinә әsasән iшчиләrin xahişi vә iшғötürә-

---

<sup>1</sup> Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. М., 1997, с. 111-114.

nin razılığı ilə aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyət verilir:

a) həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa bilavasitə qulluq edən digər üzvünə – uşaq dörd yaşına çatanadək;

b) arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə – 14 təqvim gününədək;

c) 16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara – 14 təqvim gününədək;

ç) əlilik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə – bir təqvim ayınadək;

d) müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə – 14 təqvim gününədək;

e) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət almış işçilərə – 14 təqvim gününədək;

ə) qazanılmış immunçatışmazlığı sindromu (AİDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immunçatışmazlığı virusu (HİV) ilə yoluxmuş uşaq böyüdən, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan valideynlərə – 14 təqvim gününədək;

f) doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə – 1 təqvim ayınadək;

g) ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə – 14 təqvim günü, orta ixtisas təhsili müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə – 7 təqvim günü;

ğ) ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə – 14 təqvim gününədək;

h) ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə – səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək;

Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizədə müvafiq seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi günədək ərizəsində göstərilən müddət üçün ödənişsiz

məzuniyyət verilir (AR ƏM-in 130-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçiyə bu maddədə göstərilən ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi işəgötürənin hüququ deyil, vəzifəsidir. İşçi AR ƏM-in 130-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyət hüququna malikdirsə və bu hüquqdan natura formasında istifadə etmək arzusundadırsa, işəgötürən onun xahişini təmin etməyə borcludur, yəni həmin ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsindən imtina edə bilməz və belə imtina yolverilməzdir. Kollektiv müqavilədə bu və ya digər səbəblərə görə ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, işəgötürən işçinin xahişi ilə kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə müəyyən edilmiş müddətdə ödənişsiz məzuniyyət verməlidir. Başqa sözlə, desək, bu işəgötürənin vəzifəsidir. Əgər kollektiv müqavilədə səbəbi göstərilən ödənişsiz məzuniyyətin müddəti nəzərdə tutulmamışdırsa, bu məzuniyyətin müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərə müvafiq olaraq işçi ödənişsiz məzuniyyət hüququndan istifadə etmək arzusunda olarsa, işəgötürən tərəfindən işçiyə ödənişsiz məzuniyyət verilməlidir.

Yuxarıda göstərilənləri ümumiləşdirərək hesab edirik ki, qanunvericilikdəki boşluğu doldurmaq üçün AR ƏM-nə müvafiq əlavə və dəyişikliklər edilməlidir.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

### *a) Azərbaycan dilində*

1. İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B. Sovet əmək qanunvericiliyinin bəzi məsələləri. Bakı: Azərneşr, 1984
2. «İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial – məişət şəraitinin yaradılması məqsədilə müavinət, yardım və digər ödəncələrin verilməsi Qaydaları»nın təsdiq edilməsi haqqında AR ƏƏSMN Kollegiyasının 2002-ci il 4 iyul tarixli 8-1 nömrəli qərarı
3. «Məzuniyyət vaxtı üçün ota əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasının» təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137-nömrəli qərarı və ona 1 və 2 nömrəli əlavələr
4. «AR ƏM-in 143-cü maddəsinin I hissəsinin AR Konstitusiyasının 25, 37 və 149-cu maddələrinin I hissəsinə uyğunluğu haqqında» AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2000-ci il 23 fevral tarixli qərarı
5. «AR ƏM-in 116-cı maddəsinin II hissəsinə dair» AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2000-ci il 29 noyabr tarixli qərarı
6. AR ƏM-in 132-ci maddəsinin II hissəsinin «Azadlıqdan məhrum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməsi» müddəasına dair AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2001-ci il 19 aprel tarixli qərarı
7. «AR ƏM-in 144-cü maddəsinin II hissəsinin şərh edilməsinə dair» AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2000-ci il 29 noyabr tarixli qərarı
8. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin I hissəsinin, 116-cı maddəsinin I hissəsinin və 136-cı maddəsinin II hissəsinin şərh edilməsinə dair AR Konstitusiya Məhkəməsinin 2003-cü il 17 iyun tarixli qərarı
9. «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısının» təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92

- nömrəli qərarı
10. AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 № li qərarı ilə təsdiq edilmiş «Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısının» tətbiqi Qaydalarının təsdiq edilməsi barədə AR NK-nin 2005-ci il 30 may tarixli 95 nömrəli qərarı.
  11. Həmidli G.B. Azərbaycanda və xarici ölkələrdə ödənişsiz məzuniyyətlərin mahiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s.220-221
  12. Qasımov A.M. Əmək hüququnda məzuniyyətin anlayışı //AR-sı Ali Məhkəməsinin bülleteni, Bakı, 2004, № 6, s.3-9
  13. Qasımov A.M. Ödənişsiz məzuniyyətlərin hüquqi tənzimlənməsi // AR Ali Məhkəməsinin bülleteni, Bakı, 2005, № 5, s.3-8
  14. Qasımov A.M., Abbaosv Q.R. Ödənişsiz məzuniyyətlərin anlayışı, onların verilməsi və təsnifləşdirilməsinin ümumi qaydası // Qanun, Bakı, 2005, № 2, s.3-9

*b) rus dilində*

1. Aleskerova L.Q. Pravovoe opredelenie vremeni otdixa i eqo vzaimosvəzğ s vneraboçim i svobodnim vremenem / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış, Bakı, 2004, s.
2. Korşunov Ö.N. Vremə truda i vremə otdixa. M., 1997
3. Riçaqova O.E. Raboçee vremə i vremə otdixa. Omsk, 2002
4. Salikova N.M Vremə otdixa: vidı, prodoljitelğnostğ, oplata. Ekaterinburq. 2002
5. Sniqireva İ.O. Raboçee vremə i vremə otdixa. M., 2000
6. Xoxrəkova O.S. Reforma zakonodatelğstva ob otpuskax: teoretiçeskie problemi // Sovetskoe qosudarstvo i pravo. 1991, № 5
7. Xoxrəkova O.S. Kommentariy k zakonodatelğstvu ob otpuskax. M., 1994

8. Qinüburq L.Ə. Trudovie otpuska raboçix i slujahix. M., 1957
9. Venediktov V.S. Raboçee vremə i vremə otdixa. Xarğkov, 1987



## XI FƏSİL

---

### ƏMƏK HAQQI

#### 11.1. Əmək haqqı iqtisadi və hüquqi kateqoriya kimi

Əmək haqqı elə bir kateqoriyadır ki, o, həm iqtisadi, həm də hüquqi aspektdə öyrənilir. Bəzi alimlər həmçinin əmək haqqının sosial-iqtisadi aspektini fərqləndirirlər.<sup>1</sup> Lakin istər iqtisadi, istərsə də hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının anlayışı məsələsində alimlər arasında yekdil fikir yoxdur.

Qərb iqtisadçıları əmək haqqına əmək bazarında xüsusi əmtəənin – iş qüvvəsinin tələb və təklifin təsiri altında əmələ gələn qiyməti kimi tərif verir. İşçilərin öz əməyinə görə tələb etdikləri haqq nə qədər yüksəkdirsə, işəgötürənlər bir o qədər az sayda işçini işəgötürə bilər (tələb qanunu). Müvafiq surətdə, işəgötürənlərin işlərin müəyyən növünün yerinə yetirilməsinə görə ödəməyə hazır olduqları haqq nə qədər aşağıdırsa, bir o qədər az adam belə işlə məşğul olmağa hazırdır (təklif qanunu). Tələb və təklifin nisbətində iş qüvvəsinin qiyməti – əmək haqqı təşəkkül tapır.<sup>2</sup> İqtisadçı İ.V.Lipsits əmək haqqına həmçinin əmək xidmətlərinin vaxt vahidinə görə ödənilən qiymət kimi tərif verir.<sup>3</sup>

Qeyd etmək lazımdır ki, müasir iqtisadçı alimlərin əmək haqqının iqtisadi aspekti ilə bağlı baxışları Qərb iqtisadçılarıнын baxışlarından xeyli fərqlənir. Əgər yaxın vaxtlara qədər iqtisadçı alimlərimiz Qərb iqtisadçıları kimi əmək haqqına iqtisadi cəhətdən iş qüvvəsinin qiyməti və dəyəri kimi tərif verirdilərsə, son illər vəziyyət kəskin şəkildə dəyişmişdir. Əmək haqqı nəzəriyyəsi sahəsində tanınmış görkəmli rus iqtisadçı alimi

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М.: Норма, 1998, с.188

<sup>2</sup> Макконел Р., Брю Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т.2. М., 1995, с.173

<sup>3</sup> Липшиц И.В. Экономика без тайн. М., 1994, с.149

Y. Kokin öz əsərlərindən birində bir tərəfdən iş qüvvəsinin dəyəri və qiyməti, digər tərəfdən isə əmək haqqı arasında fərqi diqqət yetirərək göstərir ki, iş qüvvəsinin dəyəri həyat tələbatlarının müəyyən məbləğinin dəyəri ilə ölçülür və buna görə də həmin vəsaitin dəyəri ilə birlikdə dəyişir. İş qüvvəsinin dəyərinin aşağı həddi muzzdu işçinin fizioloji tələbatları – onun əmək qabiliyyətinin saxlanması, özünün və himayəsindəki şəxslərin minimum vasitələrinin dəyəri ilə müəyyən olunur, yuxarı həddi isə əmək qabiliyyətinin fizioloji cəhətdən saxlanmasının təmin edilməsindən başqa, həm də digər sosial və mədəni tələbatlarla şərtlənmişdir.<sup>1</sup>

Y.Kokinin bu fikri respublikamızın görkəmli iqtisadçı alimi T.Ə.Quliyev tərəfindən də dəstəklənir.<sup>2</sup>

O, qeyd edirdi ki, İş qüvvəsinin dəyərinin və qiymətinin mahiyyətinin təhlili belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, real həyatda iş qüvvəsinin qiyməti iş qüvvəsinin dəyərinə bərabər ola bilməz. İş qüvvəsinin qiyməti təkrar istehsal xərclərindən başqa müxtəlif vergi və ayırmaların ödənilməsinə çəkilən xərcləri də əhatə etdiyindən o, nəzəri cəhətdən həmişə iş qüvvəsinin dəyərinə yuxarı olmalıdır, real həyatda əmək bazarında bu və ya digər iş qüvvəsi üçün təklif olunan qiymət çox vaxt onun dəyərinə, yəni onun təkrar istehsalına çəkilən xərclərdən qat-qat aşağı olur. Buna baxmayaraq, ölkəmizdə işsizliyin səviyyəsinin yüksək olmasını və işçilərin iş qüvvəsinin işəgötürənin əmək bazarında işçiyə təklif edə biləcəyi əsassız surətdə aşağı minimum qiymətindən müdafiəsizliyini nəzərə alıqda işçilərin əksəriyyəti özünün iş qüvvəsini hətta onun sadə təkrar istehsalını təmin etməyən əsassız surətdə aşağı qiymətə satmaq məcburiyyətindədir.

İqtisadi kateqoriya kimi əmək haqqı, fikrimizcə, hal-hazırda konkret vəziyyətdən asılı olaraq əməyin və ya iş qüvvəsinin

---

<sup>1</sup> Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реали оплаты труда в России // Человек и труд, 1995, № 7

<sup>2</sup> Гулийев Т.Я. Ямяйин игтисадиййаты: Дярслик. Бақы, 2003, с.305

qiyməti kimi miüəyyən oluna bilər.

Əmək haqqı səviyyəsinə görə nominal və real əmək haqqına ayrılır. Nominal əmək haqqı dedikdə, işçinin pul formasında aldığı haqq nəzərdə tutulur. 100 manat, 500 rubl, 100 dollar və s... Real əmək haqqı dedikdə, işçinin aldığı nominal əmək haqqı müqabilində əldə etdiyi istehlak şeyləri və xidmətlərin məcmusu nəzərdə tutulur.<sup>1</sup>

Başqa sözlə desək, real əmək haqqı nominal əmək haqqının alıcılıq qabiliyyətidir. Real əmək haqqı nominal əmək haqqının məbləğindən və əldə edilən əmtəə və xidmətlərin qiymətindən asılıdır.

İndi isə əmək haqqını hüquqi kateqoriya kimi nəzərdən keçirək. AR ƏM-in 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən əsas şərtlərdən biri də əmək haqqının məbləği və onun ödənilməsidir. Bu isə təbii ki, əmək müqaviləsinin əvəzli xarakterindən irəli gəlir. Belə ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər işçinin müəyyən növdən və ixtisasdan olan əməyi hansı miqdarda yerinə yetirməli olduğu və işəgötürənin bu əməyə görə hansı məbləğdə haqqı ödəməli olduğu barəsində mütləq razılığa gəlməlidirlər.

Əmək haqqını hüquqi kateqoriya kimi nəzərdən keçirərkən onun anlayışı da iki aspektdən fərqləndirilməlidir. Bir tərəfdən, əmək haqqı əmək hüquq münasibəti iştirakçılarının əməyinin ödənilməsi üzrə konkret hüquq və vəzifələrini ifadə edir. Digər tərəfdən isə əmək haqqı əmək hüquq sahəsinin müstəqil institutu olub, işçilərin əməyinin ödənilməsini tənzimləyən hüquq normaları sistemindən ibarətdir. Əmək haqqına dair normaların əmək qanunvericiliyində təsbitini tapmış hissəsi əmək qanunvericiliyinin institutunu təşkil edir.

Əmək hüququnda indiyə qədər hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının vahid tərfi yoxdur. Bəzi alimlər əmək haqqına tərif verərkən haqqın əməyin kəmiyyətindən və keyfiyyətindən

---

<sup>1</sup> Игтисади нязариййя: Дярслик / Т.Вялийевин, Я.Р.Бабайевин, М.Х.Мейбуллаевин елми редактяси иля. Бакы: Чашыоблу, 2001, с.306

dən, işçinin kollektivin işinin ümumi nəticələrinə şəxsi töhfəsindən asılılığını, eləcə də işəgötürənin işçiyə onun əməyinə görə haqq ödəmək vəzifəsinin və işçinin həmin haqqı almaq hüququnun mövcudluğunu qeyd edirlər. Bu əlamətlər nəzərə alındıqda əmək haqqına «işəgötürənin onların sərf etdiyi əməyin kəmiyyətini və keyfiyyətini, hər bir şəxsin işin nəticələrinə şəxsi töhfəsini nəzərə alaraq əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə onun yanında işləyən vətəndaşlara qabaqcadan müəyyən olunmuş normalar və qiymətlər üzrə ödəməyə borclu olduğu haqq» kimi tərif verilir.<sup>1</sup>

Digər alimlər hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının əsas əlamətlərindən biri qismində yerinə yetirilən işə görə işçiyə haqq ödənilməsinə dair şərtin təsbiti üsulunu və haqq ödənişinin müntəzəmliyini fərqləndirərək, əmək haqqına «işçinin əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə yerinə yetirilən işə görə tərəflərin sazişi ilə (dövlət minimumundan aşağı olmamaqla) təsbit olunmuş və kollektiv müqavilə ilə, sazişlə nəzərdə tutulmuş müntəzəm haqq alması»<sup>2</sup> kimi tərif verirlər.

Hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının ümumqəbul olunmuş anlayışı Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) «Əmək haqqının mühafizəsi haqqında» 95 nömrəli Konvensiyasında (1949) müəyyən olunmuşdur. Konvensiyanın 1-ci maddəsinə görə, «əmək haqqı» termini adından və hesablama metodundan asılı olmayaraq, pulla hesablanan və razılaşma və ya milli qanunvericilik ilə və ya şifahi razılaşmaya görə sahibkarın ya yerinə yetirilmiş, ya da yerinə yetirəcəyi əməyə görə, yaxud ya göstərilmiş, ya da göstəriləcək xidmətə görə əməkçiyə ödədiyi hər cür haqqı və ya hər cür qazancı ifadə edir.<sup>3</sup>

Bu tərif hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının əsas əlamətlərini nəzərə çarpdırır:

---

<sup>1</sup> Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.206

<sup>2</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристъ, 2001, с.300

<sup>3</sup> Бейнялхалг Ямяк Тяшкилаты. Конвенсийалар вя Тювсийяляр. Бакы, 1996, с.197

- 1) bu, əməyə görə mükafatlandırmadır;
- 2) mükafatlandırmanın məbləği və şərtləri tərəflərin sazişi, yaxud qanunvericiliklə müəyyən olunur;
- 3) əmək haqqının ödənilməsi üzrə hüquq və vəzifələr əmək müqaviləsinin bağlanması faktından əmələ gəlir.

BƏT-in 95 nömrəli Konvesiyasında (1949) əmək haqqına verilmiş tərif AR ƏM-in 154-cü maddəsinin birinci hissəsində müəyyən düzəlişlərlə demək olar ki, təkrarlanmışdır. Orada deyilir ki, əmək haqqı müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəndlərin məcmusudur. Fikrimizcə, bu tərif natamamdır və əmək haqqına xas olan bütün əlamətləri özündə ehtiva etməmişdir. Ona görə də müasir əmək qanunvericiliyinə tətbiqən hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqına aşağıdakı kimi tərif verməyi məqsədmüvafiq hesab edirik: Əmək haqqı - müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətə) görə işəgötürənin qabaqcadan müəyyən olunmuş normalar və qiymətlər üzrə minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı olmamaqla pul və ya natura formasında müntəzəm surətdə ödəməyə borclu olduğu haqdır».

## **11.2. Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin metodları**

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin iki metodu vardır. Birincisi, mərkəzləşdirilmiş (dövlət) və ikincisi, lokal (müqavilə) metodu. Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin mərkəzləşdirilmiş (dövlət) metodu dedikdə o başa düşülür ki, əməyin ödənilməsinin ümumi şərtləri və əsas məsələləri ali dövlət hakimiyyət və idarəçilik or-

qanları tərəfindən müəyyən olunur.

Dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi BMT Baş Məclisinin 1948-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi İnsan hüquqları haqqında Bəyannamənin müddəalarına əsaslanır. Bəyannamənin 23-cü maddəsində deyilir ki, hər bir şəxs heç bir ayrı-seçkilik olmadan eyni iş üçün eyni əmək haqqı almaq hüququna malikdir.

Hər bir işləyən şəxs əməyinin lazım gələrsə, digər sosial müdafiə vasitələri ilə tamamlanan, onun özünün və ailəsinin layiqli dolanışığını təmin edə bilən ədalətli və qənaətbəxş ödənilməsi hüququna malikdir.

Bəyannamədə təsbit olunmuş prinsiplərə müvafiq olaraq AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsi hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Bu hüquq işçinin əsas əmək hüquqlarına aiddir.

Hazırda mərkəzləşdirilmiş (dövlət) metodu vasitəsi ilə aşağıdakı məsələlər tənzim edilir:

- minimum əmək haqqının məbləği;
- maddi həvəsləndirmə fondlarının təşkili qaydası;
- büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemi, növləri və məbləği;
- tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi;
- orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin siyahısı;
- tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının təsdiqi;
- xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əməyə görə artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi;
- gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi;
- məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin

siyahısı;

- məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası və s.

Əgər əvvəllər əmək haqqının hüquqi təşkili və ödənilməsi ilə əlaqədar məsələlər mərkəzləşdirilmiş qaydada dövlət tərəfindən həll edilirdisə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində o, öz yerini müqavilə (lokal) metoduna verir.

Müqavilə tənzimlənməsinin isə iki növü fərqləndirilir: əmək haqqının kollektiv müqavilə və əmək müqaviləsi ilə tənzimlənməsi.

Əmək haqqının kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi müasir şəraitdə xüsusilə böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu tənzimləmənin əhəmiyyəti özünü maliyyələşdirmə prinsipi əsasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə olduqca böyükdür. Əmək haqqı ilə bağlı aşağıdakı məsələlər əsasən kollektiv müqavilə ilə tənzimlənilir:

- işin son nəticəsindən asılı olaraq, müəyyən olunmuş normativ üzrə əmək haqqı fondunun formalaşdırılması;
- işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün əmək haqqı fondunun müəyyən edilməsi;
- işçilərin peşəsindən, ixtisasından, onların yerinə yetirdiyi işin çətinliyindən, mürəkkəbliyindən və şəraitindən asılı olaraq əmək haqqını fərqləndirmək üçün dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş tarif dərəcələrindən (vəzifə maaşlarından) yönəldici amil kimi istifadə etmək;
- əməyin ödənilməsinin forma və sistemlərinin seçilməsi;
- əmək haqqı yüksək tarif dərəcələri üzrə ödənilən iş yerlərinin müəyyən olunması;
- konkret əmək şəraiti nəzərə alınmaqla əlavə güzəşt və imtiyazların müəyyən edilməsi və verilməsi;
- əmək haqqına müxtəlif növ üstəliklərin və əlavələrin tətbiq olunması;
- maddi həvəsləndirmə fondlarından istifadənin konkret istiqamətlərini müəyyənləşdirmək;
- işçilərin mükafatlandırılması haqqında əsasnamənin iş-

- lənib hazırlanması və təsdiqi;
- illik işin yekunlarına görə mükafatın verilməsi haqqında əsasnamənin işlənib hazırlanması və təsdiqi;
  - müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən dərəcələrarası fərqin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi şərtləri;
  - peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının icra edilməsinə görə əmək haqqına əlavənin miqdarı;
  - gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği;
  - əmək haqqının verilməsi müddətləri;
  - əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenedən baxılması;

Əmək haqqının əmək müqaviləsi ilə tənzimlənməsinə gəldikdə isə qeyd etmək lazımdır ki, əmək müqaviləsində əməyin ödənilməsi şərtlərinin müəyyən edilməsi işçilərin əksəriyyəti üçün yardımçı xarakter daşıyır. Çünki əməyin ödənilməsinin sistemi və məbləği kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Əmək müqaviləsində vəzifə maaşının məbləğini müəyyən olunmuş aşağı və ya yuxarı həddə müəyyənləşdirmək olar. Bu zaman işçiyə yüksək ixtisaslılığına, əməkdəki nailiyyətlərinə görə fərdi əlavələrin ödənilməsi nəzərdə tutulur. Lakin bəzi hallarda əmək müqaviləsi əməyin ödənilməsinin əsas tənzimləyicisi kimi çıxış edir. Bu əsasən aşağıdakı iki halda baş verir:

a) müəssisədə əməyin ödənilməsi sistemlərini və məbləğini müəyyənləşdirən kollektiv müqavilə bağlanılmamış olsun, yaxud göstərilən aktda işçilərin həmin kateqoriyasının əməyinin ödənilməsi haqqında müddəalar təsbit olunmamışdır;

b) kollektiv müqavilə ilə müqayisədə qarşıya konkret işçinin əmək haqqının məbləğinin yüksəldilməsi məqsədi qoyulduqda.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Отв.ред. Р.З.Лившиц и Ю.П. Орловский. М.: Норма, 1998, с.199



### **11.3. Tarif sistemi və onun ünsürləri**

Qanunvericilik tarif sisteminin leqal anlayışını təsbit etməmişdir.

Əmək haqqının mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənməsi mexanizmində mərkəzi yerlərdən birini tarif sistemi tutur. Tarif – müəyyən növ, müəyyən xarakterli və ixtisaslı əməyin ödənilməsinin əsas məbləğidir.

Tarif sistemi – əməyin mürəkkəbliyindən (ixtisaslığından), şəraitindən (ağırlığı, zərərliyi və s.), xarakterindən və əhəmiyyətindən asılı olaraq müxtəlif kateqoriyalı işçilərin əməyinin ödənilməsinin diferensasiyasını təmin edən, mərkəzləşdirilmiş və lokal qaydada qəbul edilən normativlərin məcmusudur.

Prof.T.Ə.Quliyevin fikrincə, tarif sistemi əmək haqqı barədə dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində mühüm iqtisadi alət rolunu oynayır. Tarif sisteminin köməyi ilə birinci növbədə, əməyin keyfiyyəti, əmək şəraiti (ağır, zərərli, intensiv, normal və s.) nəzərə alınır. Tarif sisteminin tətbiqində başlıca məqsəd müxtəlif əmək növləri üçün əsaslandırılmış tarif maaşlarını tətbiq etməkdən ibarətdir. Dövlət tarif sisteminin köməyi ilə xalq təsərrüfatının sahələri, rayonlar və müxtəlif qrup fəhlələr üzrə əməyin ödənilməsində zəruri nisbətləri mərkəzləşdirilmiş qayda tənzim edir.<sup>1</sup>

Tarif sisteminin tərkib hissələri aşağıdakılardır:

Vahid Tarif İxtisas Sorğu Kitabçaları, tarif cədvəli, tarif dərəcələri, tarif əmsalları, əlavələr, üstəliklər, ağır və zərərli əmək şəraiti olan işlərin siyahısı.

Tarif sisteminin göstərilən elementlərinin hər biri müəyyən məqsədlər üçün müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilir.

VTİSK –na görə hər bir vəzifənin tarif ixtisas xüsusiyyətləri

---

<sup>1</sup> Гулийев Т.Я. Ямяйин игтисадиййаты: Дярслик. Бақы, 2003, с.328

üç bölmədən ibarətdir:

- «vəzifə borcu» bölməsində bu vəzifəni tutan işçinin görməli olduğu işlərin məzmunu;

- «bilməlidir» bölməsində işçinin qanunvericilik aktları, əsasnamə, təlimat və digər rəhbər və normativ sənədlər haqqında məlumat və yerinə yetirilən işin metod və vasitələrindən istifadə kimi tələblər;

- «ödəniş dərəcələrinə ixtisas tələbləri» bölməsində işçinin xüsusi hazırlıq səviyyəsi, ixtisasa və iş stajına olan tələblər öz əksini tapmışdır.

İxtisas tələblərində qoyulmuş xüsusi hazırlığı və ya iş stajı olmayan, ancaq üzərinə qoyulan vəzifələri keyfiyyətlə yerinə yetirən və lazımı praktiki təcrübəsi olan işçilər attestasiya komissiyasının təklifi ilə, müstəsna hallarda xüsusi hazırlığı və iş stajı olan işçilər kimi hər hansı bir vəzifəyə təyin edilə bilərlər.

AR ƏM-nin 156-cı maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq yerinə yetirilmiş işlərin müvafiq tarif (ödəniş) dərəcələrinə aid edilməsi, işçilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ödəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi qüvvədə olan tarif-ixtisas sorğu kitabçalarına uyğun olaraq həyata keçirilir.

Əmək normalarını daha yüksək səviyyədə və keyfiyyətlə yerinə yetirən işçilərin ixtisas dərəcəsi birinci növbədə və ya işəötürənin mülahizəsi ilə növbədən kənar artırılır.

Azı 3 ay daha yüksək dərəcə üzrə işləmiş və ya ixtisas imtahanlarını vermiş işçinin ona yüksək ixtisas dərəcəsi verilməsini işəgötürəndən tələb etmək hüququ vardır. İşçilərin bu tələbi işəgötürən tərəfindən təmin olunmalıdır.

İstehsal, texnologiya intizamının pozulmasına və məhsulun keyfiyyətinin pisləşməsinə səbəb olan ciddi pozuntulara yol verən işçinin ixtisası bir dərəcə aşağı salına bilər. İşçinin aşağı salınan dərəcəsi ümumi qaydada, lakin aşağı salındıqdan ən azı 3 ay sonra artırıla bilər.

Əməyin ödənilmə dərəcəsi aşağı salınmış işçinin əvvəlki dərəcəsi ən azı 3 aydan sonra müsbət nəticələr əldə edildiyi

halda bərpa edilə bilər.

İşçiyə verilmiş yeni dərəcə onun ixtisasını təsdiq edir və əmək haqqının müəyyən olunmasında nəzərə alınır. İşçinin ixtisas dərəcəsi artdıqca, onun tarif dərəcəsi də artır. Tarif cədvəli – tarif əmsalı vasitəsilə hər bir dərəcəli əməyin ödənilməsinin birinci dərəcəyə nisbətini müəyyən edir.

Tarif dərəcəsi - işçinin əməyinin müəyyən zaman vahidi - saat, gün və ya ay üçün ödənilməsidir. Tarif dərəcəsi vahid vaxt ərzində işçiyə normal əmək haqqının ödənilməsinə müəyyən edir. Məsələn, bir saat, bir gün, yaxud bir ay ərzində görülən işin haqqı. İşçinin dərəcəsi nə qədər yüksək olarsa, onun tarif dərəcəsi bir o qədər də yüksək olar.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 21 aprel 1993-cü il tarixli 205 nömrəli qərarına əsasən «Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəli əsasında ödənilməsi» həyata keçirilməyə başladı. Bu qərar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin «Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəlinin tətbiqi haqqında» 1993-cü il 29 mart tarixli Fərmanının icrası məqsədilə qəbul edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin ilk Vahid Tarif Cədvəli (1993-cü il)

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>Tarif əmsalları</b>	1,0	1,32	1,74	2,30	2,58	2,89	3,24	3,63	4,07	4,56
	5,11	5,72	6,41	7,18	7,97	8,85	9,82	10,90	12,10	13,43

O zaman qüvvədə olmuş bu VTC-nə görə 0-cı dərəcənin əmsalı - 1,0 təsdiq olunmuşdur. 0-cı dərəcənin tarif stavkasının (maaşının) məbləği Azərbaycan Respublikasında müəyyən edilmiş əməyin ödənilməsinin minimum məbləği səviyyəsində təyin edilirdi. Vahid Tarif Cədvəlinin digər ödənilmə dərəcələri işçilərin tarif stavkaları (maaşları) 0-cı dərəcəli işçinin tarif stavkasının (maaşının) müvafiq tarif əmsalına vurulması yolu ilə müəyyən edilirdi.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1996-cı il 11 mart tarixli «Əməyin ödənilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi və xarici iqtisadi əlaqələrin sərbəstləşdirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında» fərmanına əsasən əmək haqqının əməyin ödənilməsinin minimum məbləği əsasında müəyyən edilməsi qaydası ləğv edildi. Bu fərmanın əsasında AR-sı Nazirlər Kabineti 1996-cı il 26 mart tarixli 60 nömrəli qərarı ilə fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin yeni Vahid Tarif Cədvəlini (VTC) təsdiq etdi. Bu məlum qərara əsasən AR NK-nin 1993-cü il 21 aprel tarixli 205 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş və 18 iyun 1994-cü il tarixli 242 nömrəli qərarı ilə təkmilləşdirilmiş fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəlində sıfırıncı dərəcə ləğv edilir və VTC-də 1-19 dərəcələr saxlanılır. Eyni zamanda tarif (vəzifə) maaşları VTC-

nin əməyin ödənilməsi dərəcələri üzrə tarif əmsallarının minimum əmək haqqının məbləğinə vurulmaqla yox, mütləq rəqəmlə müəyyən edilirdi.

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	<b>Aylıq tarif (vəzifə) maaşı, manat</b>
1	12.000
2	14.000
3	16.000
4	18.500
5	20.500
6	23.000
7	25.500
8	28.000
9	31.000
10	34.500
11	38.500
12	43.000
13	47.500
14	52.500
15	58.500
16	64.500
17	72.000
18	80.000
19	90.000

VTC-nin yeni formada tətbiqi büdcədən maliyyələşdirilən bütün müəssisə, idarə və təşkilatlar (dövlət-idarəetmə və hakimiyyət, müdafiə, hüquq-mühafizə orqanları istisna olmaqla) məcburi idi.

Təsərrüfat hesablı müəssisələr kollektiv müqavilələrə əsasən əməyin ödənilməsinə yönəldilən vəsait hesabına fəhlə və qulluqçuları bu minimum məbləğdən əlavə daha yüksək məbləğdə tarif (vəzifə) maaşı təyin edə bilirdilər və bu zaman AR NK-nin yuxarıda qeyd olunan 60 nömrəli qərarının 1 nömrəli əlavəsindəki aylıq tarif maaşları arasındakı nisbət saxlanılmalı idi.

Hazırda yuxarıda göstərilən bu qərara çoxlu sayda əlavə və dəyişikliklər edilməsinə baxmayaraq bu gün də qüvvədədir. Qeyd edək ki, büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çaişən işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemi, növləri və məb-

лөги мўвафиқ икра һакимийяти орқани<sup>1</sup> тәрәфидән һөята кеҷирилir. AR NK-нин «Дөвләт бўдцәсидән малийяләшдирилән сахәләрдә чалышан ишчиләрнн Ваһид Тариф Цәдвәли илә мўәййән едилмиш айлық тариф (вәзифә) маашларыннн тәнзимләнмәси һаққнда» 2005-ци ил 12 октябр тарихли 186 нөмрәли қәрары қўввәдәдир. Бу қәрарла тәсдиқ олунмуш ашағидакы бәзи VTC-нә диққәт yetирәк.

**Дөвләт бўдцәсидән малийяләшдирилән, социал тәминат, идман, гәнчләр, мәдәнийяет, инцәсәнәт, күтлөви информасия вәситәләри, тәһсил (педәқожи ишчиләр истисна олмақла), кәнд, мешә, балиқчилиқ, мелiorасия вә су тәсәррүфәти, екология вә һидрометерология сахәләриндә (сәһийяә ишчиләри истисна олмақла), шәһәр, район икра һакимийяетләрннн табелийндә олан сәфәрбәрлик еһтиятлары анбарларнда вә еһтият идәрәетмә мәнтәқәләриндә, Азәрбајцан Республикасыннн Назирләр Кабинети яннда Дөвләт Material Еһтиятлары Комитәсиннн табелийндә олан бўдцәдән малийяләшдирилән мүәссисәләрдә чалышан ишчиләрннн әмәйиннн өдәнилмәсиннн Ваһид Тариф Цәдвәли**

Әмәйин өдәнилмәси дәрәцәләри	Айлық тариф (вәзифә) маашы (манатла)
1	150000
2	155000
3	159000
4	164000
5	169000
6	174000
7	179000
8	185000
9	195000
10	200000
11	205000
12	215000
13	230000
14	240000

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг иьра шақимийяти органынын сялашийяетлярини Азәрбајцан Республикасыннн Назирляр Кабинети шяйата кеҷирилir.

*Ишэютцрянин вь ишчинин гаршылыгы мадди мясулиййати*

---

15	250000
16	270000
17	500000
18	625000
19	1250000

Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan pedoqoji işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli

Əməyin ödənilməsi dərəcələri	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)
1	150000
2	155000
3	159000
4	164000
5	169000
6	174000
7	179000
8	195000
9	200000
10	210000
11	220000
12	230000
13	255000
14	280000
15	317000
16	352000
17	500000
18	625000
19	1250000

**Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının, nazirliklərin, dövlət komitələrinin və konsernlərinin tabeliyində olan dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən elm və elmi-tədqiqat müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli**

Əməyin ödənilməsi dərəcələri	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)
1	150000
2	155000
3	159000
4	164000
5	169000



*Ишяэютцянин вя ишчинин гаршылыгы мадди мясулиййати*

6	174000
7	179000
8	219000
9	235000
10	243000
11	252000
12	270000
13	300000
14	330000
15	360000
16	400000
17	500000
18	625000
19	1250000

Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan səhiyyə işçilərinin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	<b>Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)</b>
1	39
2	40
3	41
4	43
5	44
6	45
7	47
8	48
9	51
10	52
11	53
12	56
13	60
14	62
15	65
16	70
17	130
18	163
19	325

Bu cədvəllər respublikamızda əmək haqqının minimum məbləği 30 AZN olarkən tərtib edilmişdir. 2007-ci ilin fevral ayının 1-dən əmək haqqının minimum məbləği 50 AZN olmasına baxmayaraq, yeni Vahid Tarif Cədvəlləri hələlik təsdiq olunmadığından, köhnə VTC – ilə kifayətlənirik.

Bu gün dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən müxtəlif sahələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli, habelə vəzifə maaşları sxemi qüvvədədir.

Prof.T.Ə.Quliyevin fikrincə, vahid tarif dərəcələrinin tətbiqi aşağıdakı zəruriyyətdən irəli gəlmişdir:

- vahid tarif şəbəkəsinin mərkəzləşdirilməsi;
- xalq təsərrüfatının bütün sahələri üzrə (mülkiyyət formalarını daxil etməklə) ictimai zəruri əmək sərfini əməyin ödənilməsi qaydasında həyata keçirmək üçün minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi;

VTC-nin tətbiqində məqsəd isə aşağıdakılardan ibarətdir:

a) əməyin tətbiqi sahəsindən (sferasından) asılı olmayaraq əməyin ödənilməsində sosial ədalət prinsipinə əməl etmək məqsədilə tarif maaşı və vəzifə maaşlarının əməyin mürekkəbliyi və işçinin ixtisasından asılı olaraq fərqləndirilməsi;

b) əməyin tətbiqi sferasından asılı olmayaraq bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqının verilməsi;

c) müəyyən əmək normalarının yerinə yetirilməsinə, onun kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinə əməl olunduğuna görə müvafiq dərəcələrə əməyin ödənilməsi qruplarına uyğun olaraq tarif maaşları (vəzifə maaşları) həcminə dövlət tərəfindən təminat verilməsi.<sup>1</sup>

Tarif əmsalı - həmin dərəcəli işin tarif dərəcəsinin 1-ci dərəcəli işin tarif dərəcəsinə nə qədər yuxarı olduğunu göstərir.

Rayon əmsalı - ağır iqlim şəraitini, əhalinin müxtəlif rayonlarda yaşamasını, işçiləri maddi həvəsləndirmə, habelə yüksək dağ rayonlarının kadrlarla təmin olunması üçün müəyyən olunur. Rayon əmsalı əmək haqqına xüsusi əlavədir.

---

<sup>1</sup> Гулийев Т.Я. Ямяин игтисадиййаты: Дярслик. Бакы, 2003, с.338-339

Azərbaycan Respublikasında dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən yüksəklikdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əməyinin stimullaşdırılması tədbirləri haqqında AR-sı Prezidentinin 2006-cı il 26 sentyabr tarixli 461 nömrəli Fərmanına əsasən AR-da dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən yüksəklikdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əmək haqlarına aşağıdakı artımlar (əmsallar) tətbiq edilir: dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən 1500 metrədək yüksəklikdə yerləşdiyinə görə 1,1; dəniz səviyyəsindən 1500 metrədən 2000 metrədək yüksəklikdə yerləşdiyinə görə 1,2; dəniz səviyyəsindən 2000 metr və daha çox yüksəklikdə yerləşdiyinə görə 1,3.

Bu artımlar (əmsallar) AR-nın Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərə büdcə vəsaiti hesabına, başqa müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərə isə onların öz vəsaitləri hesabına ödənilir.

«Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarına əsasən AR-da dəniz səviyyəsindən hündürlükdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda və ya iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqına hündürlük 1500 metrədən 2000 metrədək olduqda, artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,2, 2000 metrədən yuxarı olduqda isə artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,3 məbləğində müəyyən edilmişdir. Həmin qərarın 3-cü bəndinə əsasən AR-nın susuz torpaq ərazilərində daimi içməli su mənbəyindən 20 km-dən 40 km-dək uzaqda yerləşən müəssisə, idarə, təşkilatlarda və ya iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqına artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,2, habelə 40 km və ondan çox olduqda isə artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,4 məbləğində müəyyən edilmişdir.

AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137

nömrəli qərarı ilə «AR-da dəniz səviyyəsindən 1500 metrden artıq yüksəklikdə yerləşən yaşayış məntəqələrinin siyahısı» təsdiq edilmişdir. Həmin siyahıya əsasən 1500 metrden 2000 metrədək olan yaşayış məntəqələrinə məsələn, Daşkəsən rayonu üzrə Çovdar, Zəylik, Qıyıqlı və s. kəndləri, Gədəbəy rayonu üzrə – Moruxlu, Qoşabulaq, Ağamalı və s. Kəndləri, Goranboy rayonu üzrə Baş qışlaq kəndini, Xanlar rayonu üzrə Əzgili kəndini və s. 2000 metrden yuxarıda yerləşən yaşayış məntəqələrinə isə Kəlbəcər rayonunun İkinci Milli, Baş Qarışanlı, Zəylik, Zar, Yellizə, Həsənlər, Kaha və s. kəndlərini, Quba rayonu üzrə Qrız, Xınalıq, Buduq və s. kəndlərini, Qusar rayonunun Əlix kəndini, Laçın rayonunun Qarakeçdi kəndini, Culfa rayonunun Teyvaz kəndini, Ordubad rayonunun Ağdərə, Parağaçay qəsəbələrini, Urmis kəndini, Şərur rayonunun Biçənək, Keçili, Kükü və s. kəndlərini göstərə bilərik.

Kollektiv müqavilələrlə (sazişlərlə) müəyyən olunmuş üstəliklər və əlavələr yalnız həmin istehsalatda çalışan işçilərə şamil olunur. Bütün üstəliklər və əlavələr qəti məbləğdə deyil, tarif dərəcəsinə münasibətdə müəyyən faizlərlə müəyyənləşdirilir. Belə ki, istehsalatda yüksək peşə ustalığına, yüksək keyfiyyətli işə, əməyin intensivliyinə və s. görə əlavələr və üstəliklər müəyyən olunur. Bu əlavə və üstəlikləri müəssisə özü müstəqil təyin edir.

#### **11.4. Əmək haqqı sistemləri**

Əmək haqqı sistemi - dedikdə, əmək ölçüsü ilə sərf olunan əməyə görə verilən haqqın məbləği arasındakı nisbətin müəyyən olunmasının üsulu başa düşülür. Başqa sözlə desək, əmək haqqı sistemi dedikdə, işçinin əməyinin ödənilməsinin müəyyən edilməsinin üsulu başa düşülür. AR ƏM-nin 157-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilərin əməyi vaxtamuzd, işəməzd və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir.

Əməyin ölçüsü kimi nəyin götürülməsindən asılı olaraq əmək haqqının iki sistemi fərqləndirilir: vaxtamuzd və işəməzd

әмәк һаqqы системләри.

Әмәйн өдәнйлмәси нөвләри, системләри, тариф (вәзифә) маашлары, она едилмиш әлавәләрин, мүкафатларын, дигәр һәвәсләндиричи өдәнчләрин миқдары, коллектив мүқавиләләрлә, коллектив мүқавиләнин бағланмадығы һалларда ишә әмәк мүқавиләси илә вә яа ишә-гөтүрәнлә һәмкарлар иттифақы тәшкилати арасында разылашмаларла мүәyyән едилр (AR ӘМ-ин 158-ци мaddәсинин биринци һиссәси).

Бүдцәдән малиyyәләшдирилән мүәссисәләрдә çалышан ишçиләрин әмәйинин өдәнйлмәси системи, нөвләри вә мәбләғи мүвafиқ икра һакимиyyәти орқаны<sup>1</sup> тәрәfindән мүәyyән едилр (AR ӘМ-ин 158-ци мaddәсинин икннци һиссәси).

Вахтамуд әмәк һаqqы системи - әмәк һаqqыннн өдәнйлмәсинин елә бир системидр ки, бурда ишçиләрин әмәк һаqqыннн миқдары онун ишләдиyi вахтын - саатнн, гүнүн вә аяларнн саяи илә мүәyyән олунур.

Вахтамуд әмәк һаqqы системндә әмәк һаqqыннн миқдары фактики ишләнйлмиш вахтдан вә ишçиннн тариф дәрәцәсиндән асылдыр. Она гөрә дә вахтамуд әмәк һаqqы системиннн тәшкнлиннн әсасында тариф дәрәцәси вә вәзифә маашлары дурур. Тариф дәрәцәси ухарыда қейд олундуғы кнми ваһид вахта гөрә ишçийә өдәнйләцәк әмәк һаqqыннн мәбләғини билдирр. Вахтамуд әмәк һаqqы системндә әмәк һаqqыннн миқдары гүнләрлә мүәyyән олундуқда, онун мәбләғи аяда ишләнйлмиш иш гүнләрннн саяындан асылы оларақ мүәyyән едилр. Вахтамуд әмәк һаqqы системндә әмәк фактики ишләнйлмиш вахта гөрә өдәнйлр.

Вахтамуд әмәк һаqqы системи бир қайда оларақ, о саһәләрдә тәтбиқ олунур ки, орда ишçиннн фәрди әмәйиннн нәтнцәси аздыр, уахуд онун әмәйиннн гәргннлиyyндән бүтүнлүклә асылы дейдыр, уахуд да ону ашкар етмәк вә нәзәрә алмақ çох çәтнндыр.

Вахтамуд әмәк һаqqы системиннн çатышмазлығы ишә бундан ибарәтдыр ки, о, ишçини интенсив әмәк фәалиyyәтнннн һәяата кәçирйлмәсинә стимуллашдырмыр. Buna гөрә дә вахтамуд әмәк һаqqы системиннн тәтбиқи çох вахт әмәйн сәмәрәлнлийи норматнвләрннн

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг иъра шакимыййяти органынын сялашиййятлярини Азярбайған Республикасы Назирляр Кабинети шйяата кечирир.

müəyyən olunması ilə müşayiət olunur. Onlara: a) müəyyən əməliyyatı həyata keçirən işçilərin sayının son hədd göstəricisindən ibarət olan say normativi; b) bu və yaxud digər əməliyyatın həyata keçirilməsinə ayrılan vaxt dövrünün müddətini tənzimləyən vaxt normativi aiddir.

Prof.T.Ə.Qul3iyevin fikrincə, vaxtamuzd əmək haqqının tətbiq olunmasının əsas şərtləri bunlardır:

- vaxtamuzdçu fəhlə tərəfindən işlənmiş iş vaxtının ciddi uçota alınması və ona nəzarət;
- icra edilən işin məzmunu, habelə mükafatlandırılan fəhlələrin hüquq və vəzifələri dəqiq müəyyən edildikdə;
- mükafatlandırılan fəhlələr üçün xidmət normalarının və işçilərin sayı normativlərinin düzgün müəyyən edilməsi;
- fəhlələr üçün tarif dərəcələrinin düzgün verilməsi;
- mükafatlandırma amilləri göstəricilərinin düzgün müəyyən edilməsi.<sup>1</sup>

İşəmuzd əmək haqqı sistemi elə bir sistemdir ki, işçinin əməyi işəmuzd qiymətlər əsasında vahid vaxt ərzində istehsal etdiyi məhsulun miqdarından asılı olaraq ödənilir. İşəmuzd sistem zamanı istehsal olunmuş məhsulun hər bir vahidi, yaxud hər bir yerinə yetirilmiş əmək əməliyyatı ödənilir. Ödəmənin məbləği bu halda neçə vahid məhsulun istehsal olunmasından, əməliyyatın yerinə yetirilməsindən, yaxud xidmətin göstərilməsindən asılıdır. Məhz əmək normalarının köməyi ilə işəmuzd qiymət müəyyən olunur ki, o da işəmuzd əmək haqqı sisteminin əsasında durur. İşəmuzd qiymət – hazırlanmış vahid məhsula, yaxud lazımı keyfiyyətdə müəyyən əmək əməliyyatlarının yerinə yetirilməsinə görə işçiye verilən haqqın məbləğidir.

AR ƏM-in 149-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əməyin işəmuzd ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat nomaları (vaxt normaları) əsas götürülməklə müəyyən edilir.

---

<sup>1</sup> Гулийев Т.Я. Ямяйин игтисадиийаты: Дярслик. Бақы, 2003, с.347

İşəmuzd qiymət görülen işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının (və ya saatlıq tarif maaşının) gündəlik (və ya saatlıq) hasilat normasına bölünməsi yolu ilə müəyyən edilir. İşəmuzd qiymət görülen işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının (və ya saatlıq tarif maaşının) günlə (və ya saatla) müəyyən edilmiş vaxt normasına vurulması yolu ilə də müəyyən edilə bilər (AR ƏM-in 149-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

Birinci üsula görə, işəmuzd qiyməti aşağıdakı düsturla belə ifadə etmək olar:

$$Q = \frac{Td}{Hn}$$

Burada: Q - qiymət (manat və qəpiklə).

Td – həmin işin dərəcəsi üzrə saatlıq və ya gündəlik tarif dərəcəsi.

Hn – saatlıq və gündəlik hasilat norması.

İkinci üsula görə isə işəmuzd qiyməti aşağıdakı düsturla belə ifadə etmək olar:

$$Q = Td \times Vn$$

Q – qiymət; Td – tarif dərəcəsi, Vn- vaxt norması.

Yəni əgər istehsal norması vaxt normasında ifadə olunarsa, onda işəmuzd qiymət bərabərdir tarif dərəcəsi vurulsun vaxt normasına.

İşəmuzd əmək haqqı sistemi o sahələrdə tətbiq olunur ki, orada hasilat, yaxud vaxt normasının və işçinin faktiki istehsal etdiyi məhsulu, yaxud işi müəyyən etmək üçün imkan vardır.

İşəmuzd əmək haqqı sisteminin bir neçə müxtəlif növləri vardır: müstəqim (düzünə) işəmuzd sistem, mütərəqqi işəmuzd sistem, yanakı (dolay) işəmuzd sistem, akkord sistemi, kollektiv işəmuzd sistem.

Müstəqim (düzünə) işəmuzd əmək haqqı sistemi o zaman tətbiq olunur ki, işəmuzd qiymət istənilən sayda hazırlanmış məhsul, yaxud yerinə yetirilmiş əməliyyatlar üçün eynidir. Müstəqim (düzünə) işəmuzd əmək haqqı sistemi zamanı qiymətlər daimidir və istehsal olunmuş məhsulun (yerinə yetiril-

miş əmək əməliyyatlarının) sayından asılı deyildir. Bu sistem işçilərin əməyin ümumi kəmiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsinə stimullaşdırılmasının tələb olunmadığı zaman tətbiq olunur. Bu halda qazanc işlərin hər bir növünün vahidi üçün işəməz qiymətin işlərin hər bir növü üzrə görülən işin faktiki həcminə vurulması yolu ilə hesablanır. Hal-hazırda bu ödəmə sistemi az tətbiq olunur.

Mütərəqqi işəməz əmək haqqı sistemində işçinin hasil etdiyi məhsulun qiyməti iş normalarının artıqlaması ilə yerinə yetirilməsindən asılı olaraq artır. Bu zaman aylıq iş norması həddində yerinə yetirilmiş iş adi işəməz qiymətlərlə, lakin normadan artıq görülmüş, istehsal olunmuş məhsulun haqqı isə yüksək qiymətlərlə ödənilir. Bu sistem məhsulun keyfiyyətinə verilən bütün tələblərə riayət olunmaqla məhsul vahidinin buraxılışına vaxt məsrəflərinin aşağı salınması hesabına əmək məhsuldarlığının artırılmasının stimullaşdırılmasının lazım olduğu yerlərdə tətbiq edilir. Bir qayda olaraq, belə ödəmə sistemini yalnız müəyyən müddətə tətbiq edirlər, çünki onun əsassız surətdə uzun müddət tətbiq olunması əməyin ödənilməsinə çəkilən məsrəflərin yüksəlməsinə gətirib çıxarır.

Yanakı (dolayı) işəməz əmək haqqı sistemi əsasən yardımçı (köməkçi) işçilərin əməyinin ödənilməsi üçün tətbiq olunur, hansı ki, həmin işçilərin özü bilavasitə məhsul istehsalı ilə məşğul olmurlar. Yardımçı işçilərin əməyi burada onların kömək etdikləri əsas işçilərin işəməz qiymətləri ilə deyil, əsas işçilərin dərəcələrinə münasibətdə faizlə müəyyənləşdirilir. Bu sistem üzrə əsasən avadanlığı sazlayanların, kran sürənlərin və s. əməyi ödənilir.

Akkord işəməz əmək haqqı sistemində isə iş həcmi, onun yerinə yetirilmə müddəti və veriləcək əmək haqqının ümumi məbləği qabaqcadan müəyyən edilir. Burada əmək haqqının məbləği ayrı-ayrı hər hansı istehsal əməliyyatına görə deyil, bütövlükdə akkord tapşırığı üçün müəyyən edilir. Akkord - işəməz əmək haqqı sistemi ayrıca əməliyyat üçün deyil, bütövlükdə işlərin bütün kompleksi üçün qiymətlərin müəyyən olun-



masını nəzərdə tutur. O, başlıca olaraq, inşaatda və uzun-müddətli tsiklə malik digər işlərdə tətbiq olunur. Bundan başqa, ondan əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin stimullaşdırılmasına və işlərin yerinə yetirilməsi müddətinin qısaldılmasına ehtiyac duyulan təcili, xüsusilə mühüm əhəmiyyətli işlərin yerinə yetirilməsi zamanı istifadə olunur. Akkord tapşırığı ilə nəzərdə tutulmuş bütün qazanc işlərin yerinə yetirilməsi (obyektin təhvil verilməsi) müddəti qısaldıqda da tam ödənilir. Akkord əmək haqqı sistemi xüsusilə də gəmiqayırma və tikinti müəssisələrində geniş tətbiq olunur. Digər sənaye müəssisələrində bu formadan təcili və xüsusilə mühüm sifarişlər, qəza, təmir işləri və s. görülərkən tətbiq olunur.

Kollektiv (briqada) işəməzd əmək haqqı sistemi o halda tətbiq olunur ki, əmək təşkili şərtlərinə görə hər bir işçinin fərdi hasilatının uçotunu aparmaq mümkün deyildir. Məsələn, obyektlərin tikintisində, iri mexanizmlərin yığılmasında, quraşdırılmasında və s. hallarda yaranır. Hasilat normaları hər bir işçi üçün deyil, bütövlükdə həmin bu işi görən işçilər qrupu (briqada) üçün müəyyən edilir. Burada əmək haqqının müəyyən olunması zamanı əməkdə iştirak əmsalı (ƏİƏ) tətbiq olunur ki, onun köməyi ilə də bütün briqadanın əmək haqqı bölüşdürülür. ƏİƏ briqadının (briqada şurasının) təqdimatı ilə briqadanın ümumi yığıncağı tərəfindən təsdiq olunur.

İqtisadçı alimlərin fikrincə, işəməzd əmək haqqı formasının tətbiq olunma şərtləri aşağıdakılardır:

- əməyin normalaşdırılmasının mümkünlüyü, sadəliyi və hasilatın uçota alınma bilməsi;
- iş yerlərində əmək məhsuldarlığını, istehsalın həcmi sürətlə artırmaq zəruriyyəti;
- istehsal olunan məhsul həcminə fəhlənin fəal təsir edə bilmə imkanlığı;
- məhsul istehsalında həmin fəhlənin son əmək nəticələrində əks oluna bilməsi;
- iş vaxtı itkilərinin aradan qaldırılmasına imkan verən

müvafiq əmək təşkili səviyyəsinin təmin olunması.<sup>1</sup>

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, həm işəməzd, həm də vaxtamuzd əmək haqqı sistemləri həvəsləndirici ödəmələrlə tamamlana bilər.

Əməyin ödənilməsi sisteminə daxil olan həvəsləndirici ödəmələr əvvəlcədən şərtləşdirilmiş göstəricilərin əldə olunması şərtilə ödənilir, buna görə də həmin göstəricilər əldə olunduqda işçinin müvafiq ödəmə almaq hüququ yaranır. Həvəsləndirmənin hansı məqsədlə tətbiq olunmasından asılı olmayaraq, onun göstəricisi kəmiyyət (istehsalat tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi, texniki cəhətdən əsaslandırılmış görülən iş normalarının yerinə yetirilməsi, işin mütərəqqi formalarının mənimsənilməsi və s.), yaxud keyfiyyət (əmək məsrəflərinin azaldılması, xammal və yanacağa qənaət olunması, ən yüksək keyfiyyət kateqoriyalı məhsulun xüsusi çəkisinin artırılması, müştərilərə qüsursuz xidmət və s.) ifadəsinə malik ola bilər. Göstəricilərlə yanaşı, şərtlər də yerinə yetirilmədikdə stimullaşdırıcı ödəmənin hesablanmadığı, yaxud onun məbləğinin aşağı salındığı əlavə tələblər də müəyyən oluna bilər (məsələn, işçinin intizam tənbehlərinin olmaması ödəmənin şərti kimi qoyula bilər).

Həvəsləndirici ödəmələrin növü (mükafat, üstəlik, yaxud əlavə), eləcə də onların tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Büdcədən maliyyələşdirilən təşkilatlarda həvəsləndirici ödəmələrin tətbiq qaydası və şərtləri AR Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilir.

Müasir dövrdə əməyin ödənilməsinin digər sistemlərindən istifadə olunması da mümkündür. Təcrübədə onlar əməyin tarifsiz ödənilməsi sistemləri adını almışlar. Əməyin tarifsiz ödənilməsi əmək haqqını bütövlükdə təşkilatın işinin son nəticələrindən asılı vəziyyətdə qoyur. Ödəmənin bu növü əvvəllər icarə müəssisələrində tətbiq olunurdu. İndiki tarifsiz ödəmə işçilərinin sayı az və tərkibi daimi olan təşkilatlarda yayılmışdır. Tarifsiz ödəmənin tətbiqinin mühüm şərti kollektivdəki müsbət

---

<sup>1</sup> Гулийев Т.Я. Ямяйин игтисадиййаты: Дярслик. Бакы, 2003, с.346-347

psixoloji iqlimdir: işçilər bir-birinə və rəhbərlərinə etimad bəsləməlidir. Əks təqdirdə çoxlu münaqişələrin meydana çıxması üçün şərait yaranır, çünki əmək haqqının bölgüsü nisbi göstəricilər əsasında həyata keçirilir.<sup>1</sup> Tarifsiz sistemlərin ən geniş yayılmış variantları aşağıdakılardır:

- Şərti əmsal (əməkdə iştirak əmsalı, əmək töhfəsi əmsalı, əməyin səmərəliliyi əmsalı və s.) əsasında ödəmə. Belə ödəmə sistemi zamanı hər bir işçi üçün müəyyən dövrün yekunlarına görə onun ixtisas dərəcəsinə, kollektivin fəaliyyətinin cari nəticələrində əmək iştirakını, onun işləmiş olduğu vaxtı və onun əməyinin digər göstəricilərini əks etdirən əmsal müəyyən olunur. Əmsal ya işəgötürən tərəfindən, ya da kollektiv üzvlərindən təşkil olunmuş komissiya tərəfindən müəyyən olunur.
- Rəhbərin qazancına faiz nisbəti şəklində ödəmə. Bu halda işçilər ixtisas əlamətlərinə görə qruplaşdırılır və hər bir qrup üçün onun qazancının rəhbərin qazancına öz faiz nisbəti müəyyən olunur, rəhbərin qazancı isə təşkilatın (struktur bölməsinin) işinin nəticələri nəzərə alınmaqla müəyyən olunur.
- Reyting sistemi zamanı hər bir işçinin aylıq qazancının məbləği onun şəxsi reytinginə müvafiq surətdə müəyyən olunur.
- İşçi ilə işəgötürən arasında müqaviləyə əsaslanan fərdi ödəmə sistemi. Bu halda konkret işçinin əməyinin ödənilməsinin məbləği və şərtləri əmək müqaviləsinin məzmunu ilə müəyyən olunur.<sup>2</sup>

**İşçilərin mükafatlandırılması.** Əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsində istehsalın səmərəliliyinin və işin keyfiyyətinin artırılmasında işçilərin maddi marağını güc-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. М., 1998, с.205

<sup>2</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина и Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с.431-432

lөndirmək məqsədi ilə mükafatlandırma, o cümlədən il ərzində işin yekunlarına görə mükafat və maddi həvəsləndirmənin digər formaları tətbiq edilə bilər (AR ƏM-in 157-ci maddəsi).

Qeyd etmək lazımdır ki, müasir dövrdə əmək haqqının təşkilinin əsas prinsiplərindən biri işçinin öz əməyinin nəticələrində maddi marağı prinsipidir. Mükafat – əməyin kəmiyyəti və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə işçinin maddi marağının artırılması məqsədi ilə əmək haqqı sistemində nəzərdə tutulan qaydada və formada verilən həvəsləndirici pul vəsaitidir (AR ƏM-in 157-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Maddi həvəsləndirmə formalarının müəyyən olunması, habelə mükafatların verilməsi kollektiv müqavilə ilə müəyyən olunur. Kollektiv müqavilələrə mükafatların verilməsinə dair Əsasnamə əlavə olunur. Bir qayda olaraq mükafat verilməsinə dair Əsasnamə aşağıdakıları nəzərdə tutur:

- mükafatların verilməsinin göstəriciləri və şərtləri;
- mükafatların məbləği;
- işçilərin mükafatların həmin növü ilə əhatə olunmuş kateqoriyaları;
- mükafatların verilməsinin dövrüliyi.

Mükafat verilməsi bir göstərici, yaxud razılaşıdırılmış göstəricilər qrupu üzrə həyata keçirilə bilər. Məsələn, bir çox təşkilatlarda sürücülər yanacağa qənaət olunmasına görə həvəsləndirilir. Maddi ehtiyatlara qənaət olunmasına, məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsinə görə mükafat verilməsinin xüsusi sistemləri mövcuddur. Lakin çox vaxt mükafat sistemi peşələr, yaxud işlərin növləri üzrə müəyyən olunan bir neçə göstərici əsasında qurulur. Belə ki, istehsalın həcmının və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə marağın təmin edilməsi üçün aşağıdakıları xarakterizə edən göstəricilərdən istifadə olunur:

- verilmiş nomenklaturada istehsal planının yerinə yetirilməsi;
- məhsul istehsalının (işlərin) normativ həcminin yerinə yetirilməsi;

- müəyyən olunmuş görülmüş iş normalarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi;
- istehsalın və hazırlanan məhsulun həcmnin artımı;
- gündəlik plan tapşırığının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi və s.

Mükafat verilməsinin ən mühüm şərtlərindən biri kimi əmək intizamına riayət olunması tanınır. Mükafat verilməsinin göstəricilərini yerinə yetirsə də heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü ərzində işə gəlmədikdə, yaxud işə sərxoş vəziyyətdə gəlmiş işçilər mükafatdan tam, yaxud qismən məhrum edilir. Bu, mükafat verilməsi haqqında əsasnamələrə daxil edilən adi qaydadır.

Mükafatın məbləği, bir qayda olaraq, tarif dərəcəsinə (vəzifə maaşına) faiz nisbətində müəyyən olunur.

Konkret işçinin mükafatının məbləği işəgötürən tərəfindən göstəricilərin və mükafat verilməsi şərtlərinin yerinə yetirilməsi dərəcəsi nəzərə alınmaqla müəyyən olunur.

Mükafat verilməsinin dövrüliyi bir aya, yaxud bir rübə bərabər ola bilər.

Əvvəlcədən təsdiqlənmiş göstəricilər üzrə (mükafat verilməsinə dair əsasnaməyə müvafiq surətdə) ödənilən müntəzəm mükafatlar əmək haqqını tarifdən əlavə (dəyişən) hissəsini təşkil edir. Onları stimullaşdırma sistemində daxil olmayan və əmək haqqının tərkib hissəsi kimi nəzərdən keçirilə bilinməyəcək birdəfəlik mükafatlardan fərqləndirmək zəruridir. Birdəfəlik mükafatlar əməkdə xüsusi nəticələrə görə işçinin həvəsləndirilməsidir.

Əməyin ödənilməsinin təşkilinin bazar modeli kollektiv səylərin və kollektiv nəticələrin stimullaşdırılmasını istisna etmir.

İşçilərin təşkilatın sabit işləməsində, onun rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsində marağının gücləndirilməsi əməyin ödənilməsi sistemlərinə münasibətdə illik işin yekunlarına görə əlavə mükafatlandırmanın tətbiqi yolu ilə əldə olunur. Bu mükafatlandırmanın ödəniş mənbəyi mənfəətdir. Buna görə də vicdanlı əməyə görə belə həvəsləndirmə sistemini işçilərin mənfəətdə iştirakı kimi nəzərdən keçirmək olar.

Mükafatlandırmanın məbləği işçinin əməyinin nəticələri və onun həmin müəssisədəki əmək stajının müddəti nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

## **11.5. Әмәк normaları**

Әмәк нормасы - dedikdə, işçi, yaxud işçilər qrupu (briqada) üçün saat, gün, növbə, həftə və ay ilə müəyyən edilmiş işin həcmi başa düşülür. Әмәк нормасы әмәк haqqının təşkilinin ən mühüm və əsas elementlərindən biridir. Әмәк нормası özündə məhz ayrı-ayrı işçilər, yaxud işçilər qrupu (briqada) tərəfindən məhsul istehsalına sərf olunmuş әмәк məsrəflərini təsbit edir. Bunun da əsasında әмәк нормасы müəyyənləşdirilir. İşçi, işçilər qrupu (briqada) müəyyən olunmuş әмәк normalarını yerinə yetirməyə borcludurlar.

AR ӘМ-in 147-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən әмәк normaları – hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları və işçilərin say normaları işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir.

Әмәк normalarının aşağıdakı növlərini fərqləndirmək olar:

- a) hasilat normaları;
- b) vaxt normaları;
- c) xidmət normaları;
- ç) işçilərin say normaları.

Hasilat normaları- dedikdə işçilərin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində görməli olduğu işin həcmi başa düşülür.

Hasilat normaları elə müəyyən edilməlidir ki, tam iş vaxtı ərzində işçi әмәк funksiyasını yerinə yetirmək imkanına malik olsun və onun әмәк haqqının məbləği qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmasın (AR ӘМ-in 147-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən iş şəraitinin aşağıdakı minimum şərtlərini mütləq təmin etməlidir:

a) әмәyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik və istehsal sanitariyası (gigiyenası) qaydalarına uyğun olan sağlam və təhlü-

kəsis əmək şəraiti yaradılması üçün iş yerlərində qızdırıcı, ventilyasiya və işıqlandırma sistemlərinin normal işləməsinin təmin olunmasını, habelə işçilərin səhhətinə mənfi təsir göstərən güclü səs, titrəmə və şüalanma kimi amillərin zərərli təsirlərinin aradan qaldırılmasını;

b) maşın, dəzgah və mexanizmlərin normal vəziyyətdə işləməsini;

c) texniki sənədləşdirmənin vaxtlı-vaxtında aparılmasını;

ç) işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan material və alətlərin lazımı keyfiyyətdə olması və onların vaxtında verilməsini;

d) istehsalatın vaxtlı-vaxtında elektrik enerjisi, qaz və digər enerji daşıyıcıları ilə təmin olunmasını (AR ƏM-in 151-ci maddəsi).

Vaxt normaları dedikdə işçilərin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində istehsal etdiyi məhsula sərf etdiyi iş vaxtının müddəti başa düşülür.

Xidmət normaları - işçilərin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində xidmət göstərməli olduğu istehsal obyektlərinin (avadanlıqların, dəzgahların, iş yerlərinin) və s. sayıdır.

İşçilərin say normaları isə müəyyən olunmuş iş vaxt ərzində müəyyən əmək funksiyalarının, yaxud işin həcmnin yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan işçilərin sayıdır.

Əməyin vaxtamuzd ödənilməsi zamanı işçilər üçün normalaşdırılmış tapşırıqlar müəyyən edilə bilər. İstehsal tapşırıqlarının normalaşdırılması dedikdə, saat normalarında vaxtamuzd işçilər üçün müəyyən olunmuş işin həcmi, yaxud işçinin iş günü ərzində yerinə yetirməli olduğu işin həcmi başa düşülür.

AR ƏM-in 148-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv mü-

qavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşıdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.

Əməyin təşkilinin və ödənilməsinin kollektiv formaları şəklində qəbul edilmiş əmək normaları bazasında hesablanan genişləndirilmiş, habelə kompleks əmək normaları da tətbiq edilə bilər.

İş yerlərinin attestasiyası keçirilərkən səmərəliliyi daha da artırılarkən və əmək məhsuldarlığının artmasını təmin edən yeni texnika, texnologiya və təşkilati-texniki tədbirlər tətbiq edilərkən mövcud əmək normaları mütləq yeni normalarla əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 147-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Yeni əmək normalarının qəbulu və tətbiqi barədə işçilərə ən azı iki ay qabaqcadan rəsmi məlumat vermək işəgötürənin vəzifəsidir. Əgər işəgötürən vəzifəsini yerinə yetirməzsə, onda işçilər əməyin köhnə normalar və qiymətlər üzrə ödənilməsinə tələb etməkdə tam haqlıdır.

Ayrı-ayrı işçilər, yaxud onların kollektiv qurumları (briqada) öz təşəbbüsləri ilə yeni üsul və qabaqcıl təcrübəni, iş metodlarını tətbiq etməklə məhsul istehsalında, işlərin, xidmətlərin görülməsində, habelə əmək şəraitinin daxili imkanlar hesabına təkmilləşdirilməsi nəticəsində yüksək göstəricilər əldə etdikdə qüvvədə olan əmək normalarına yenidən baxılması qadağandır.

Əmək normalarını müxtəlif meyarlara görə də təsnifləşdirmək olar: Məsələn, əmək normalarını fəaliyyət sferasına görə, habelə əmək normalarının qüvvədə olma müddətinə görə.

Əmək normaları fəaliyyət sferasına görə, vahid eynitipli, sahələrarası, sahə və lokal normalara ayrılır.

Vahid və eynitipli sahələrarası və ya sahə normaları onları təsdiq etmiş orqanlar tərəfindən dəyişdirilir, təkmilləşdirilir və onların müəyyən etdikləri qaydada qüvvəyə minir (AR ƏM-in 148-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Sahələrarası normalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının respublika birliyi ilə məsləhət-



ləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşıdırmaqla təsdiq edilir (AR ƏM-in 148-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Qüvvədə olma müddətinə görə isə əmək normaları daimi, müvəqqəti və birdəfəlik normalara ayrılır. AR ƏM-in 150-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə daimi hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları qeyri-müəyyən müddət üçün qoyulur və dəyişdirilən vaxtadək qüvvədə qalır.

Müvəqqəti hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları məhsul istehsalının, texnikanın, texnologiyanın mənimlənməsi və ya istehsal və əməyin təşkil edilməsi dövrü üçün üç ay müddətində müəyyən edilə bilər (AR ƏM-in 150-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normaların qüvvədə olması müddəti müəssisənin həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 150-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Texnologiya dəyişiklikləri, bədbəxt hadisələr, qəza və bu qəbildən olan digər birdəfəlik xarakterli işlər üçün normalar hər bir konkret halda bu şərtlə müəyyən edilir ki, müvafiq işin görüldüyü vaxt ərzində həmin işlər üzrə müvəqqəti və ya daimi normalar müəyyən edilməmiş olsun (AR ƏM-in 150-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

### **11.6. Tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi**

İşçilər əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilmiş işi normal iş şəraitində vicdanla yerinə yetirməyə borcludurlar. İşəgötürən isə belə bir şəraiti təmin etməlidir. Lakin bəzi hallarda iş normal iş şəraitindən kənara çıxdıqda yerinə yetirilir. Buraya daxildir: iş vaxtından artıq işlərin ödənilməsi, istirahət günlərində

görülən işin ödənilməsi, bayram günlərində görülən işin ödənilməsi, gecə vaxtı görülən işin ödənilməsi, hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi, boşdayanmaya görə əmək haqqının ödənilməsi və s.

Tarif dərəcələri bir qayda olaraq normal iş şəraitində görülən işlər üçün nəzərdə tutulmuşdur. Lakin tariffə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxmaqla işlər görüldükdə, bu zaman görülən işin dəyərinin ödənilməsi qaydası və məbləği tamamilə dəyişir.

**Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən əməyin ödənilməsi.** Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən işçinin əməyinin ödənilməsi onun hansı əmək haqqı sistemi ilə işləməsindən çox asılıdır. Belə ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi vaxtamuzd və işəməzd işçinin bu zaman əməyinin ödənilməsinin fərqli qaydasını müəyyən etmişdir.

AR ƏM-in 160-cı maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq vaxtamuzd işçi eyni zamanda müxtəlif işlər, vəzifələr, peşələr və ya ixtisas dərəcələri üzrə əmək vəzifələrini yerinə yetirdikdə, habelə müəyyən edilmiş normalardan artıq dəzgaha, maşına, qurğulara xidmət etdikdə, onun əməyi daha yüksək haqq verilən ixtisas (peşə) dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları üzrə ödənilir və əmək haqqına əlavə müəyyən edilir.

İşəməzd işçilərin əməyi görülən işin işəməzd qiymətləri üzrə ödənilir. Təsərrüfat subyektinin hər hansı sahəsində işçilərə verilmiş ixtisas (peşə) dərəcələrindən aşağı tarif müəyyən edilmiş işlər istehsalat xarakterinə görə işəməzd işçilərə tapşırılsa, həmin işləri yerinə yetirən işçilərə dərəcələr arasındakı fərq ödənilir. Əgər işçi hasilat normasını yerinə yetirərsə, lakin onun ixtisas dərəcəsi ilə yerinə yetirilən işin dərəcəsi arasında ən azı 2 dərəcə fərq olarsa, ona həmin dərəcələr arasındakı fərq ödənilir (AR ƏM-in 160-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Dərəcələrarası fərqi məbləği, müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dəzğah və qurğu-

lara xidmətə görə yüksək əmək haqqı məbləğinin müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi şərtləri kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir. Kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə bu, işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən müəyyən edilir (AR ƏM-in 160-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

**Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi.**

Peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi əmək müqaviləsi tərəflərinin razılığı əsasında müəyyən olunur. AR ƏM-in 161-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş əmək funksiyası ilə yanaşı müəyyən edilmiş iş vaxtı ərzində işçi tərəfindən digər müvafiq peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının tam və ya qismən icra olunduğu hallarda onun əmək haqqına əlavə müəyyən edilib ödənilməlidir.

Göründüyü kimi qanunvericilik peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi zamanı əmək haqqına əlavənin müəyyən olunması zamanı heç bir məhdudiyət nəzərdə tutmur və onu əsas götürür ki, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsinə görə işçinin əmək haqqına əlavə müəyyən edilib ödənilməlidir.

Digər hallarda peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının icra edilməsinə görə əmək haqqına əlavənin miqdarı kollektiv müqavilə və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada müəyyən edilir (AR ƏM-in 161-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Təcrübədə bir qayda olaraq əlavənin məbləği konkret şərait nəzərə alınmaqla təqribən əvəz olunan peşə (vəzifə) üzrə maaşın 50%-i məbləğində müəyyən edilir. Lakin əlavənin daha yüksək məbləğdə müəyyənləşdirilməsi də mümkündür.

**Müvəqqəti əvəzetməyə görə haqqın ödənilməsi.** AR ƏM-in 61-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə müəyyən səbəbdən on beş gündən çox müddətdə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir. Bu zaman əmək qanunvericiliyi müəyyən edir ki, özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəb-

dən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq ödənilir (AR ƏM-in 162-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı əvəz edən işçinin maaşı ilə eyni və ya ondan az olduqda isə əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilir. Bu əlavə işçinin və işgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir (AR ƏM-in 162-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

### **İstirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində görü-lən işə görə əmək haqqının ödənilməsi.**

AR ƏM-in 107-ci maddəsinə əsasən ƏM-nin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla, istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.

Müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 109-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Ümumxalq hüzn günü ƏM-nin 101-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əmək haqqı ikiqat məbləğdə ödənilir (AR ƏM-in 109-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İstirahət və bayram günlərində, habelə ümumxalq hüzn günündə əməyin ödənilməsi qaydaları tətbiq olunan ödəmə sistemindən asılıdır.

İstirahət və bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

- əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki mislindən aşağı olmamaqla;
- əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində ikiqat işəmuzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;

- aylıq maaş alan işçilərə bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan artıq, gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla (AR ƏM-in 164-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər (AR ƏM-in 164-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Hesab edirik ki, AR ƏM-in 109-cu maddəsi ilə 164-cü maddəsi arasında ziddiyyət vardır. Birincisi, AR ƏM-in 109-cu maddəsi istirahət günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə əvəz edilməsinə yol verdiyi halda, AR ƏM-in 164-cü maddəsinin ikinci hissəsi yalnız bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilməsini nəzərə tutur. Fikrimizcə, qanunvericilik burada diqqətsizliyə yol vermişdir. İkincisi, AR ƏM-in 109-cu maddəsinin ikinci hissəsi, ümumxalq hüzn günü AR ƏM-in 101-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əməyinin ikiqat məbləğdə ödənilməsinə nəzərdə tutduğu halda, AR ƏM-in 164-cü maddəsi ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin əməyinin həm ikiqat məbləğdə ödənilməsinə, həm də işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilməsini müəyyən etmişdir. Hesab edirik ki, AR ƏM-in 109-cu və 164-cü maddələrindəki ziddiyyətlər hökmən aradan qaldırılmalıdır. Bundan başqa, AR ƏM-in 164-cü maddəsinin adı ilə məzmunu arasında fərqlər vardır. Belə ki, AR ƏM-in 164-cü maddəsi «İstirahət və bayram günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi» adlandığı halda, orada həmçinin ümumxalq hüzn günü işləmiş işçilərin də əməyinin ödənilməsi qaydasını da təsbit etmişdir. Təklif edirik ki, həmin maddənin adı dəyişdirilərək, istirahət və bayram günlərində, habelə ümumxalq hüzn

günündə görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi» adlandırılmalıdır.

**İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi.** AR 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-si bir qayda olaraq iş vaxtından artıq işləri qadağan edirdi. Buna yalnız qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə yol verilirdi. AR 1999-cu il ƏM-də isə fərqli qayda nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, işçinin iş vaxtından artıq işə cəlb olunması üçün həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığının alınmasını, habelə onun bir təqvim ilində cəlb oluna biləcəyi iş vaxtından artıq işin maksimum normasını nəzərdə tutmur.

Əgər işçi iş vaxtından sonra işəgötürənin göstərişi olmadan işdə qalıb işləyirsə, bu iş vaxtından artıq iş hesab olunmur. Əgər işçi işəgötürənin göstərişi əsasında iş vaxtı qurtardıqdan sonra əlavə işə cəlb olunarsa, bunun lazımı qaydada rəsmiləşdirilib-rəsmiləşdirilməməsindən asılı olmayaraq iş vaxtından artıq görülən iş əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir. Bu zaman işçinin əməyinin ödənilməsi qaydaları tətbiq olunan əməyin ödənilməsi sistemindən asılıdır. AR ƏM-in 165-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə işçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

- əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;
- əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində işəmuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər (AR ƏM-in 165-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edil-

məsinə yol verilmir (AR ƏM-in 165-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

**Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi.** AR ƏM-in 97-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.

Çoxnövbəli iş rejimi dedikdə, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından, idarə tabeçiliyindən asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda (fasiləsiz iş axını olan istehsalatlar da daxil olmaqla) gün ərzində iki və daha çox növbədə təşkil olunmuş, növbə müddəti AR ƏM-in 89-cu maddəsinə uyğun olaraq 40 saatlıq iş həftəsində (nahar fasiləsi nəzərə alınmadan) 8 saatdan çox olmayan iş rejimi başa düşülür.

İş vaxtından ən azı yarısı gecə vaxtına (axşam saat 22-dən səhər saat 6-ya qədər) düşən iş növbəsi gecə növbəsi hesab edilir. İş növbəsinin başlanma və qurtarma saatlarından asılı olmayaraq gecə növbəsindən əvvəlki iş növbəsi axşam növbəsi hesab edilir.

Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla, işəgötürən tərəfindən yüksək məbləğdə ödənilir (AR ƏM-in 166-cı maddəsinin birinci hissəsi).

AR Nazirlər Kabinetinin «Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə» 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli qərarının birinci bəndinə əsasən gecə vaxtı yerinə yetirilən işin hər saatına görə işçiyə onun saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi, çoxnövbəli iş rejiminin axşam növbəsində işin hər saatına görə işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi, gecə növbəsində isə 40 faizi həddində əlavə haqq müəyyən edilmişdir.

Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шақимийяти органынын сялашийятини АР Назирляр Кабинети шьяата кечирир.

görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (AR ƏM-in 166-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qı-saldılır və həmin saatlar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş iş vaxtı normasında tam nəzərə alınmaqla vaxtamuzd əmək haqqı sistemi üzrə ödənilir.

Əmək qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun olaraq təşkil olunan digər iş rejimləri (iş gününün hissələrə bölünməsi və s.) çoxnövbəli və ya iki növbəli iş rejimlərinə aid edilmir. Belə iş rejimlərində çalışan işçilərə gecə vaxtına düşən iş vaxtının hər saatına görə saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi həd-dində əlavə haqq verilir.

Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı büt-cədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda büt-cə vəsaitləri çərçivəsində, digər müəssisə, idarə və təşkilatlar-da isə öz vəsaitləri hesabına ödənilir.

**Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənil-məsi qaydası.** Hasilat normalarının yerinə yetirilmədiyi hal-larda müəyyən etmək lazımdır ki, bu normaların yerinə yetiril-məməsində işçinin təqsiri vardır, yaxud yoxdur.

İşçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmədik-də, faktik olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (AR ƏM-in 167-cı maddəsi).

**Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi qaydası.** Bu halda hazırlanan məhsulun zay olub-olmadığını aydınlaşdırmaq lazımdır. AR ƏM-in 168-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçinin təqsiri olmadan zay məhsul hazırlan-dıqda onun hazırlanması üçün əmək haqqı azaldılmış qiymət-lərlə ödənilir. Bu halda işçinin aylıq əmək haqqı onun üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır.



Hazırlanan materialdakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmin işçiyə yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilir (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçinin təqsiri üzündən tam zay olmuş məhsula görə haqq verilmir. İşçinin təqsiri üzündən qismən zay olmuş məhsulun haqqı onun yararlılıq dərəcəsindən asılı olaraq azaldılmış qiymətlərlə ödənilir (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

**Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi.** Bu zaman müəyyən olunmalıdır ki, boşdayanma kimin təqsiri üzündən baş vermişdir. AR ƏM-in 169-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən boşdayanmanın başlanması haqqında işçi işəgötürənə və ya iş yeri üzrə rəhbərinə (briqadire, ustaya, digər vəzifəli şəxslərə) xəbərdarlıq etdikdə, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir.

İşçinin təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı ödənilmir (AR ƏM-in 169-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

**Yeni istehsal (məhsul buraxılması) zamanı əmək haqqının ödənilməsi şərti.**

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənilməsi dövr ərzində işçilərin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa, onların əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılır. Bu halda əmək haqqının saxlanıldığı dövrün konkret müddəti və onun tətbiq edildiyi işçilərin dairəsi işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir (AR ƏM-in 170-ci maddəsi).

## **11.7. Əmək haqqının hüquqi mühafizəsi**

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilk dəfə olaraq işçilərin və onların ailə üzvlərinin əsas, çox vaxt isə yeganə dolanışiq mənbəyi olan əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin geniş for-

malarını təsbit etmişdir. Bunlar isə əsasən aşağıdakılardır:

**Əməyin ödənilməsi sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi.** AR ƏM-nin 16-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

AR ƏM-in 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir (AR ƏM-in 154-cü maddəsinin ikinci hissəsi). Bu norma əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün işçilərə şamil olunur.

**Əmək haqqının toxunulmazlığı** ilk növbədə əmək haqqından məbləğlərin tutulmasının məhdudlaşdırılması vasitəsi ilə təmin olunur. Əmək haqqından tutulmalar yalnız qanunvericiliklə müəyyən olunmuş hallarda aparıla bilər. Əmək hüquq ədəbiyyatında əmək haqqından tutulan məbləğləri əsasən üç qrupa bölürlər. Birincisi, qanunun birbaşa göstərişi ilə tutulan məbləğlər. Buraya aiddir: qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər və s. İkincisi, qanunvericiliklə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ. Məsələn, alimənt tutulması və s. Üçüncüsü, işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçinin işəgötürənə olan borclarının ödənilməsi üzrə aparılan tutulmalar.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tələbinə əsasən əmək haqqından müvafiq məbləğlər AR ƏM-in 175-ci mad-

dəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə, yalnız işçinin razılığı ilə, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 175-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə işgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:

a) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;

b) qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ;

c) işgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta aylıq əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;

ç) müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;

d) xidməti ezamiyyətə göndərilən işçiyə avans olaraq verilmiş ezamiyyə xərclərinin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;

e) mühasibat tərəfindən ehtiyatsızlıqla səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;

ə) təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərclənməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ.

Qanunvericiliyin tələbinə görə işgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.

İşdənçıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödəncərdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

İşçinin ərizəsində göstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ödənilməsi üçün tutularaq kreditlərə göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditlərinin tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək haqqından tutulmalara yol verilən halları və onların icrası qaydasını müəyyən etdiyi kimi əmək haqqından bütün tutulan məbləğlərin son həddini də müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 176-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hər dəfə əmək haqqı verilərkən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə əlli faizindən artıq ola bilməz.

Əmək haqqından bir neçə icra sənədinə əsasən məbləğlər tutularkən, bütün hallarda işçinin əmək haqqının əlli faizi saxlanmalıdır (AR ƏM-in 176-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-in 176-cı maddəsinin birinci və ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş məhdudiyətlər islah işləri çəkərkən, habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir (AR ƏM-in 176-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

«Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında» AR-nın 2001-ci il

27 dekabr tarixli Qanununun 65.3-cü maddəsinə əsasən göstərilən hallarda əmək haqqından və ona bərabər sayılan digər gəlirlərdən tutmaların məbləği 70 faizdən çox ola bilməz.

Əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin formalarından biri **əmək haqqının vaxtlı –vaxtında ödənilməsidir**. Qeyd etmək lazımdır ki, bu məqsədə nail olmaq üçün qanunvericiliklə çoxlu sayda təminatlar nəzərdə tutulmuşdur.

Aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir (AR ƏM-in 172-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər.

Əmək haqqının verilməsi günü istirahət və ya iş günü hesab olunmayan bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir.

Əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə AR ƏM-in «Əmək mübahisələri» bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir (AR ƏM-in 172-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Təəssüflər olsun ki, AR ƏM-in 172-ci maddəsinin beşinci hissəsi təcrübədə demək olar ki, tətbiq olunmur.

İşəgötürən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını AR ƏM-in 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borcludur. İşçiyə aylıq əmək haqqının ödənilməməsində təqsirkar olan işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməlidir (AR ƏM-in 178-ci maddəsinin birinci hissəsi). Təəssüflər olsun ki,

bu normada demək olar ki, «işləmir».

AR ƏM-in 178-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən müəssisənin ləğv edildiyi hallarda birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə pul əvəzi, Əmək Məcəlləsinin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ödəmələr, habelə müəssisənin fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli olan digər ödənclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. Müəssisənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə işçilərə həmin ödənclər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir.

Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər müəssisənin əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir (AR ƏM-in 178-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR Mülki Məcəlləsinin 62-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxs ləğv edilərkən işdənçıxarma müavinəti və əmək müqaviləsi üzrə işləyən şəxslərin əməyinin ödənilməsi üçüncü növbədə ödənilir.

RF qüvvədə olan Cinayət Məcəlləsi əmək haqqının iki aydan artıq olan müddətə ödənilməməsinə görə istənilən mülkiyyət formalı təşkilat rəhbərinin cinayət məsuliyyətini nəzərdə tutduğu halda, AR CM-də belə analoji norma yoxdur. Əmək haqqının vaxtında ödənilməməsində təqsirkar olan işəgötürənin məsuliyyətinin gücləndirilməsi məqsədi ilə AR CM-ə analoji norma daxil edilməsini məqsədə müvafiq hesab edirik.

Əmək haqqının hüquqi mühafizə formalarından biri **işçidən asılı olmayan səbəblərə görə əmək haqqının məbləğinin azaldılmasının yolverilməzliyidir**. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarından biri də qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququdur.

Əmək haqqı əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş məbləğ-

dən, habelə bağlanmış kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan tarif (vəzifə) maaşları əsasında müəyyən edilən məbləğdən az olmayaraq ödənilir (AR ƏM-in 156-cı maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 155-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz.

Lakin bəzən elə hallar olur ki, işçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmir, habelə zay məhsul istehsal edilir. İşçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə, faktik olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (AR ƏM-in 167-ci maddəsi). İşçinin təqsiri olmadan zay məhsul hazırlanıqda onun hazırlanması üçün əmək haqqı azaldılmış qiymətlərlə ödənilir. Bu halda işçinin aylıq əmək haqqı onun üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Hazırlanan materialdakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmin işçiyə yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilir (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçinin təqsiri olmadan hasilat normalarının yerinə yetirilməsindən o vaxt danışmaq olar ki, onun məhsuldar işi üçün bütün zəruri şərait yaradılmamış olsun. Hasilat normalarının yerinə yetirilməməsinin əsas səbəblərindən biri də boşdayanmadır. AR ƏM-in 169-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən boşdayanmanın başlanması haqqında işçi işəgötürənə və ya iş yeri üzrə rəhbərinə (briqadirə, ustaya, digər vəzifəli şəxslərə) xəbərdarlıq etdikdə, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maa-

şının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir.

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənildiyi dövr ərzində işçilərin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa, onların əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılır. Təkcə bu halda deyil, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilməlidir.

Orta əmək haqqı — işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işəgötürən tərəfindən ödənilmiş məvacib və onun tərkibinə daxil olan ödəndlərin bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir (AR ƏM-in 177-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Aşağıdakı hallarda işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilir:

a) şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldıqda;

b) ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işçilərin nümayəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

c) andlılar, münsiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan əmək arbitrajının tərkibinə daxil edildikdə;

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda;

d) müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının, ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, iclaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduqda;

e) kollektiv danışıqların aparılmasına, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin hazırlanması və bağlanması iştirak etməyə, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün barışdırıcı, vasitəçi,



arbitr və digər nümayəndə qismində cəlb edildikdə;

ə) fərdi əmək mübahisələrinin həlli zamanı məhkəmə araşdırmalarının aparılmasında iştirak etdikdə;

f) mülkiyyətçinin maraqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üçün məhkəmələrdə iqtisadi mübahisələrin həllində iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlarda və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə;

ğ) hərbi və fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar, habelə təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılması üçün müvafiq işlərin görülməsinə cəlb olunduqda;

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərildikdə;

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bölgəyə, habelə xarici ölkələrə ezamiyyətə göndərildikdə;

ı) müvafiq tədbirlərdə mülkiyyətçinin maraqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək və işəgötürəni təmsil etmək zəruryyəti ilə bağlı iş yerindən kənara göndərildikdə;

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

j) donor olan işçilər tibbi müayinədən keçdikləri, qan və qan komponentlərini verdikləri gün;

k) tibbi müayinədən keçirilən zaman işçilər tibb müəssisəsində olduqları vaxt ərzində;

q) işçilərin öz ixtiralarının və səmərələşdirmə təkliflərinin əsas iş yerindən kənarda tətbiqi işlərində iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda;

l) bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş, habelə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən digər hallarda.

m) dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə.

n) Məhkəmə Hüquq Şurasına və ya Hakimlərin Seçki Ko-

mitəsinə üzv təyin edildikdə;

o) dövlət orqanlarının, elmi müəssisələrin, idarə və təşkilatların əməkdaşları, mütəxəssisləri və ekspertləri Məhkəmə-Hüquq Şurasının fəaliyyətinə cəlb edildikdə;

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə.

Əmək məzuniyyəti dövrü üçün verilən əmək haqqı istisna olmaqla, qalan bütün hallarda işçinin orta əmək haqqı ödənişdən əvvəlki iki təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqının cəmi həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölünməklə bir günlük əmək haqqı tapılır və alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla müəyyən edilir (AR ƏM-in 177-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işçinin faktik işlədiyi günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulur (AR ƏM-in 177-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Orta əmək haqqı müəyyən edilərkən 157-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyin ödənilməsi üzrə bütün növ ödənclər hesaba alınır.

Orta əmək haqqının hesablanması qaydası AR ƏM-in 60, 77, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 və 293-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq edilir.

Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclər müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən müəyyən edilir.

AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 nömrəli Qərarı ilə «Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin Siyahısı» təsdiq edilmişdir. Həmin qərara əsasən nəzərə alınan ödənclər:

- faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимииййати органынын сялашиййятлярини Азярбайъан Республикасынын Назирляр Кабинети шййата кечирир.

- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatların və AR Prezidentinin 2002-ci il 24 avqust tarixli 774 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılmasının növləri və qaydaları» haqqında Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılmasının növləri və qaydaları haqqında Əsasnamə»də nəzərdə tutulan kollektiv və fərdi mükafatların bir aya düşən müvafiq hissəsi.
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli işə, peşələrin «vəzifələrin» əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada, qulluq stajına, xidmət illərinə, ixtisas dərəcəsinə, hakimiyyət səlahiyyətlərinin icrasına, xüsusi rütbə maaşına (əlavəsinə) görə və s. və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı.
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar;
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli işə, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada görə və s.);
- uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;
- səhra, susuz və yüksək dağlıq yerlərdə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər;
- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;
- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə

görə ödənilmə;

- işçinin təqsiri olmadan zay (yararsız) sayılan məhsulun istehsalına, boş dayanma, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində fasilələrə və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;
- qanunvericilikdə işçilərin iş yerlərinin və orta əmək haqqının saxlanıldığı, əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilməyi və əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanıldığı hallarda;
- məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi;
- əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti dövründə saxlanılan orta əmək haqqı;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;
- qəzet, jurnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat qonorarı fondlarından verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonorarları və quruluş haqqı;

#### **nəzərə alınmayan ödənişlər;**

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram günləri, anadan olan günlər ilə bağlı və digər analoji hallarda verilən həvəsləndirici ödənişlər (mükafatlar da daxil olmaqla);
- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;
- əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi;
- maddi yardım şəklində verilən müxtəlif növ ödənişlər;
- ezamiyyət ilə bağlı verilən ödəmələr, çöl xərcləri, daimi işi yolda olan, yaxud gediş-gəliş və ya gəzəri xarakter daşıyan işçilərə ödənilən əlavələr, bilavasitə tikintidə çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növ-bə metodu ilə yerinə yetirilməsinə görə əlavələr;

- ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərin, yanacaqın, nəqliyyatda gediş biletlərinin dəyəri və ya onların kompensasiyası;
- işçilərə verilən iş paltarlarının, iş ayaqqabılarının və başqa fərdi mühafizə vasitələrinin, sabunun, başqa yuyucu vasitələrin, südün və müalicə-profilaktika qida-larının dəyəri;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda pulsuz qidaların dəyəri (pulsuz kollektiv yeməklər, müəssisənin mənfəətinin hesabına işçilərə pulsuz və ya güzəştli şərtlərlə verilən yeməklər);
- sanatoriya-kurort müalicəsinə və istirahət evlərinə yolaşların dəyəri;
- başqa əraziyə işə keçirildikdə və yaxud köçdükdə mənzil kirayəsi və əmlakın daşınması üzrə xərclərin ödənilməsi;
- istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş işçilərə müəssisə və təşkilatlar tərəfindən ödənilən təqaüdlər;
- yarış, baxış və müsabiqə qaliblərinə verilən pul mükafatları;
- gənc mütəxəssislərə ali və yaxud orta ixtisas təhsil müəssisəsini qurtardıqdan sonra verilən məzuniyyət zamanı müəssisələr, idarələr, təşkilatların hesabına ödənilən müavinətlər;
- mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;

**Əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin formalarından biri də əmək haqqının ödəniş qaydası çıxış edir.**

Əmək haqqının ödənişi zamanı avanslı və avanssız hesablaşma qaydası tətbiq edilir. Birinci halda ayın birinci yarısı üçün kollektiv müqavilədə müəyyən olunmuş məbləğdə, lakin işlənmiş vaxta görə tarif dərəcəsi (vəzifə maaşından) az olmayan avans verilir. Tam hesablaşma (haqq-hesab) ayın ikinci yarısının ödənilməsi zamanı həyata keçirilir.

Avanssız qayda zamanı ödəmə ayın həm birinci, həm də ikinci yarısında faktiki surətdə yerinə yetirilmiş işə görə həyata keçirilir.

AR ƏM-in 174-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir.

Əgər işçi əmək haqqını həmin yerdə ala bilmirsə, əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.

İşəgötürən əmək haqqının hesablanması, ödənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları əks etdirilən işçilərin haqq-hesab sənədlərini (kitabçalarını, vərəqələrini, çeklərini) tərtib edir.

İşçilərin haqq-hesab sənədlərində (kitabçalarında, vərəqələrində, çeklərində) aşağıdakı məlumatlar göstərilir:

- hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;
- əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, habelə digər ödənclər, onların növü və məbləğləri;
- əmək haqqından tutulan məbləğlər — tutulmanın adı, növü, səbəbi və məbləği;
- faktik ödənilən məbləğ;
- tərəflərin birinin digərinə ödənilməmiş pul borcu və onun məbləği.

Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiyə təqdim edilir. İşçinin arzusu ilə haqq-hesab sənədi (kitabçası, vərəqəsi, çeki) mühasibatda saxlanıla bilər (AR ƏM-in 173-cü maddəsi)

Əmək haqqının hesablanması, ödənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları kompüter proqramları vasitəsi ilə də aparıla bilər. Hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçinin tələbi ilə o, kompüter yaddaşında saxlanılan bu hesablamalarla tanış edilir. Bu məlumatlar işçinin xahişi ilə çap edilib ona verilə bilər.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin baş-

lanmasına ən geci 3 gün qalmış ödənilir.

İşçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödəncilər tam məbləğdə işdən çıxdığı gün verilir (AR ƏM-in 172-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Əmək haqqının ödənilməsinin iki forması vardır: pul və natura. Əsas forma pul formasıdır, çünki pul ümumi ekvivalent rolunu oynayır. Əmək haqqının natura formasından adətən əlavə forma kimi istifadə olunur. Lakin iqtisadi tənəzzül şəraitində pul olmadıqda bir çox təşkilatlar işçiləri ilə istehsal olunan məhsulla haqq-hesab çəkirlər. Bu, iqtisadiyyatdakı böhran hallarının göstəricisidir. Normal təsərrüfatçılıq şəraitində əməyin natura formasında ödənilməsi tətbiq olunmur.

AR ƏM-in 174-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən işçinin razılığı ilə əmək haqqının 50 faizə qədəri mütənasib dəyərli natura formasında müəssisədə istehsal edilən istehlak malları ilə, spirtli içkilər, narkotik maddələr istisna olunmaqla, məişətdə işlədilən digər gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər.

AR ƏM-nin bu norması BƏT-in «Əmək haqqının mühafizəsi haqqında» 95 nömrəli Konvensiyasına (1949) uyğundur. Həmin Konvensiyanın 4-cü maddəsinə əsasən əmək haqqının qismən natura ilə ödənilməsinin adi olduğu və ya arzu edildiyi sənaye sahələrində və ya peşələrdə ölkənin qanunvericiliyi, kollektiv müqavilələr və arbitraj qərarları bu cür ödəməyə icazə verə bilər; heç bir şəraitdə əmək haqqının yüksək alkoqol tərkibli spirtli içkilər şəklində, eləcə də orqanizm üçün zərərli olan narkotiklər şəklində ödənilməsinə icazə verilmir.<sup>1</sup>

Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi - manatla ödənilir (AR ƏM-in 174-cü maddəsinin IV hissəsi).

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

*a) azərbaycan dilində*

1. Qasımov A.M., Əliyev Ə. Əmək haqqının hüquqi tərfi //

---

<sup>1</sup> Бейнялхалг Ямяк Тяшкылаты: Конвенсийалар вя твовсийяляр. Бакы, 1996, с.198

- Qanun, Bakı, 2004, №11, s.3-8
2. Qasimov A.M. Əmək haqqı iqtisadi və hüquqi kateqoriya kimi / Bakı Universitetinin Xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası, 2004, № 4
  3. Məmmədova Ş.A., Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ., Əfəndiyev Ə.İ. Azərbaycan Respublikasında əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsi: Dərs vəsaiti. Bakı: Adiloğlu, 2007
  4. Ezamiyyə xərclərinin normaları haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 16 mart tarixli 66 nömrəli qərarı
  5. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli qərarı
  6. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı
  7. AR ƏƏSMN-nin 2001 –ci il 29 iyul tarixli 9-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə» izahat
  8. Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin müəyyən edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 nömrəli qərarı

*b) rus dilində*

1. Alenina İ.V. Zarabotnə plata. Omsk, 2002
2. Boqarov M.A. Oplatı truda: soüialğno-gkonomiçeskiy i pravovoy aspektı. Krasnodar, 1997
3. Zaykin A.D., Remizov K.S. Gkonomiko-pravovoe requirovanie truda i zarabotnoy platı. M., 1999
4. Zaykin A.D., Şkurko S.İ. Pravovie voprosı oplatı truda rabotnik. M., 1967
5. Karinskiy S.S. Pravovoe requirovanie zarabotnoy platı. M., 1963
6. Karinskiy S.S., Fradkin E.B. Zakonodatelğstvo ob oxrane



- zarabotnoy plati. M.: Örid.lit, 1976
7. Kolçanova M.A. Öridiceskae otvetstvennostğ za naruşenie zakonodatelğstva ob oplatax truda // Trudovoe pravo, 2003, № 3
  8. Livşiu R.Z.Zarabotnae plata v SSSR. Pravovoe issledovanie. M., 1972
  9. Livşiu R.Z.Pravo i materialğnoe stimulirovanie truda. M., 1976
  10. Ostrovskiy L.Ə. Normirovanie truda raboçix i slujahix. Minsk, 1986
  11. Paşerstnik A.E. Pravovie voprosi voznaqrejdenie za trud i slujahix. M., 1949
  12. Proüevskiy A.İ. Zarabotnae plata i gffektivnostğ obhestvennoqo proizvodstva. Xarğkov, 1975
  13. Salikova N.M. Zarabotnae plata. Qarantii i kompensauüi. Ekaterinburq, 2002
  14. Salikova N.M. Oplata truda v Rossiyskoy Federaüii. Pravovoe issledovanie. Ekaterinburq, 2003
  15. Tuçkova G.Q.Zarabotnae plata. Kommentariy KZoT. M., 1996
  16. Fatuev A.A. Voznaqrejdenie za trud po sovetskomu trudovomu pravu. M., 1977

## **XII FƏSİL**

---

### **ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMI**

#### **12.1. Əmək və icra intizamının anlayışı**

«Əmək intizamı» termini əmək hüquq elmində birmənalı izah olunmur. Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində intizam sözü hər hansı bir kollektivin bütün üzvlərinin tabe olması məcburi olan möhkəm qayda kimi izah olunur.<sup>1</sup> Deməli, əmək intizamı hər bir ümumi işin, hər hansı birgə fəaliyyətin, hər hansı kollektiv əməyin ən zəruri şərtlərindən biridir.

K.Marks yazırdı ki, istənilən bilavasitə ictimai, yaxud birgə

---

<sup>1</sup> Азярбайған дилинин изашлы лцьяти / фил.е.д., проф. А.Ахундовун редакцияси иля. Бакы: Чыраг, БІБ ылд, 1999, с.33

әмәк аз və ya çox дәрәцәдә идарә olunmağa еhtiyac duyур, белә идарәетмә фәрди ишчиләр арасында узлашманı мүәyyән еdir.<sup>1</sup> Hәр hansı istehsal процесі һәмiшә тәкбашына әмәклә дeyил, obyektiv сурәтдә иштіракчиларын мүәyyән қayдалара, yәни intizama табечилиyини нәзәрдә tutан биргә әмәклә yerинә yetirilir. Әмәк intizamı әмәyin ictimai (sosial) тәшkilinin тарихән мәlum olan һәр бир formasının зәрuri элементидир.

Әмәк intizamının anlayışı və мәzmunu бир sıra ictimai еlmләрин нүmayәндәләри: iqtisadçılar, sosioloqlar və һуquqşünaslar тәрәfindән öyrәnilir. Әмәк intizamını тәdqiq еtmish sosioloqlar onu мәzmunu әмәк һуquq normaları və digәр soisal normalarla тәnzimlәнән insan davranışı аktlarından тәшkil olunmuş ictimai мүнәsibәtlәрин мүәyyән sistemi kimi başа дүшүр.<sup>2</sup> Yaxud o, insanların istehsalın sosial və texniki шәraiti ilә шәrtlәнmiş әмәк kooperasiyası қaydalarынın мүәyyән sistemini yerинә yetirmәsindә ifadә olunan ictimai мүнәsibәtlәр kimi izah olunur.<sup>3</sup> İqtisadçılar әмәк intizamında maddi nemәtlәрин yaradılması prosesindә iqtisadi мүнәsibәtlәri фәрqlәndirir, onda әмәк фәaliyyәti prosesindә insanlar арасында ictimai әlaqәlәрин formasını görүrlәр.<sup>4</sup> İqtisad еlmindә intizamı istehsal prosesinin тәләbatlarындан asılı olaraq insanların мүнәsibәtlәrini тәnzimlәyән қaydalar və göstәrişlәр kimi мүәyyән еdirләр.

Hüquq еlmindә әмәк intizamının anlayışı һаqqında vahid fikir yoxdur. L.S.Tal vaxtilә müәssisәnin daxili һуquq қaydası problemini və sahibkarın intizam hakimiyyәtinin тәyinatını тәһlil еdәрәк intizama ашаğıdakı kimi тәrif vermishdir: «İntizam birliyin тәrkibинә daimi, yaxud мүvәqqәti daxil olan шәxslәrdән onun maneәsiz фәaliyyәti үçün зәрuri қaydanın тәmin еdilmәsi мәqsәdilә тәләb olunan davranış қaydalarынın мәcmu-

---

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23, с.342

<sup>2</sup> Киримов Д.А. Трудовая дисциплина и план социального развития производственного коллектива. Л., 1967, с.76

<sup>3</sup> Филатов А.А., Турченко В.Н. Труд и дисциплина. М., 1971, с.15

<sup>4</sup> Куликов Е. Социалистическая дисциплина труда. М., 1970, с.3

sudur.<sup>1</sup>

Әмәк һүқуқ елмндә әмәк интизамына комплекс тәриф вермәйә сәһд гөстәрилмишдир. А.Қ.Александров гөстәриди ки, әмәк интизамыны һәм ишчиләрдән тәләб олунан давраиш қайдаларынын мәҷмусу, һәм дә зәһмәткәшын тәсбит олунмуш интизам қайдасына, о сүмләдән әмәк процесы рәһбәрләринин сәрәнцамына тәбеҗилийи кими баша дүшмәк лазымдыр.<sup>2</sup>

Һүқуқи кәтеҗорија кими әмәк интизамы әмәк һүқуқунда дөрд аспектдә өйрәнилир:

**1. Әмәк интизамы әмәк һүқуқунун әсас принципләриндән бири кими.** О, әмәйин тәшкिलинин ән башыла принципләриндән биридир. АР ӘМ-нин 10-сү мәддәсинә әсәсән әмәк интизамына вә мүәссисәдәхили интизам қайдаларына әмәл етмәк ишчинин әмәк мүқавиләси үзрә әсас вәзифәләриндән биридир.

**2. Әмәк интизамы әмәк һүқуқ мүнәсәбәтинин элементләриндән бири кими.** Әмәк һүқуқ мүнәсәбәтинин элементи кими әмәк интизамы үмуми коллектив әмәкдә конкрет ишчиләрин лазымы давраишынин мүәййән олунмасында, онларын әмәк вәзифәләринин әмәк мүқавиләсинин баҗланмасы илә әләқәдар фәрқләндирилмәсини хәрактеризә едир.

**3. Әмәк интизамы әмәк һүқуқунун бири институту кими.** Әмәк һүқуқунун институту кими әмәк интизамыны мүәссисәдәхили интизам қайдаларыны тәнзим едән, ишчиләрин вә ишгөтүрәнин әмәк өһдәликләрини мүәййән едән, әмәкдәки мүвәффәқиyyətләрә гөрә һәвәсләндирмә тәдбирләри вә бу өһдәликләрин yerinә yetirilmemesine гөрә мәсүлиyyət нәзәрдә тутан һүқуқ нормаларынын мәҷмусу кими баша дүшмәк лазымдыр.

**4. Әмәк интизамы фәктики давраиш кими, yәni бүтүн ишчиләр тәрәfindән әмәк интизамына риәyet едilmәsinin сәвийyәsi кими.** Бу әмәк интизамына һамы тәрәfindән necә әмәл олундуғуну хәрактеризә едир. Әмәк интизамына әмәл олунма сәвийyәsi о zaman үйксәк ола биләр ки, һамы она әмәл етмиш

---

<sup>1</sup> Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч.БЫ. Ярославль, 1918, с.163

<sup>2</sup> Александров А.Г. Советское трудовое право. М., 1996, с.5

olsun.

Әмәк интизамы технолоји вә истехсалат интизамы илә сых әлақәдәдир. Ишчиләр ин технолоји интизамы онларын әмәк интизамына әмәл етмәсинин мүәййән һиссәсини тәшкил едир ки, бу да истехсалатда техники қайдалара әмәл олунмасында өзүнү бүрүзә verir. Әмәк қанунверчилиyinә гөрә ишчинин үмдә вәзифәләриндән бири дә технолоји қайдалара әмәл етмәкдир. Buna әмәл етмәмәк интизам мәсулиyyәтинә сәлб олунмасына әсас verir. Технолоји интизамына әмәл етмәйән ишчиләр мүкафаты там, yaxud қисмән алмақ һүқуқундан мәһрум олurlar.

Истехсалат интизамы- дедикдә, истехсалатда қайда-қанунун бәрқәрар олмасы алашылр. Истехсалат интизамы мүәссисәнин дәқиқ вә сәмәрәли ишләмәсини, ишләйәнләр ин хаммалла, иш аләтләр илә, материалларла тәмин едilmәсинә көмәк едир вә бошдаыанмаларын қаршын алыр вә и.ә. Ишгөтүрән истехсалат интизамынын тәмин олунмасына гөрә там мәсулиyyәт дашыыр.<sup>1</sup>

Әмәк интизамы тәсбит олунмуш қайдадыр вә һәм ин қайда қорунмдан мүәссисәләрдә ишчиләр ин биргә әмәк процесиндә узлашдырылмыш фәалиyyәтини тәмин етмәк мүмкүн дедидир.<sup>2</sup> Икра интизамы әмәк коллективи үзвләри вә ya аыры-аыры ишчиләр тәрәфиндән әмәк вәзифәләрини, ишгөтүрән ин әмрләр инин (сәрәнцамларын, гөстәришләр инин) вaxyнда вә дүрүст yerинә yetirmәләридир.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Исмайылов И.И., Рясулов М.Б. Гасымов А.М. Ямяк шцгугу: Дярслик. Бақы:Ганун, 1996, с.229

<sup>2</sup> АР Ямяк Мяъялясинин Комментарийасы / Проф.А.М.Гасымовун мясул редакторлууы иля .Бақы: Ганун, 2006, с.522

<sup>3</sup> Йеня орада. С.530

## **12.2. Müəssisədaxili intizam qaydaları**

Müasir hüquq nəzəriyyəsində hüquq qaydası ictimai qaydanın bir hissəsi hesab olunur. Lakin o, bütün sosial normalara deyil, yalnız hüquq normalarına müntəzəm təsir nəticəsində formalaşır. Buna görə də hüquq qaydası hüquq normaları ilə tənzim olunan ictimai münasibətlər sisteminin bir hissəsidir. Hüquq qaydası hüquq normalarında təsbit olunan ictimai qaydadır. Müəssisədaxili intizam qaydaları hüquq qaydasının mühüm tərkib hissəsini təşkil edir. Müəssisədaxili intizam əmək intizamının əsasını təşkil edir. Müəssisədaxili intizam qaydaları konkret müəssisənin, idarənin, təşkilatın daxilində qüvvədə olan hüquq qaydasının tərkib hissəsidir. Əmək hüquq sahəsində hüquq qaydası daxili əmək intizamıdır, yəni hər bir müəssisədə əmək fəaliyyəti prosesində əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının müəssisədaxili intizam qaydaları ilə müəyyən edilən və əmək hüquq normaları ilə tənzim edilən davranış qaydasıdır.

Yuxarıda qeyd etdik ki, əmək intizamı təsbit olunmuş qaydadır və həmin qayda qorunmadan müəssisələrdə işçilərin birgə əmək prosesində uzlaşdırılmış fəaliyyətini təmin etmək mümkün deyildir. Ona görə də işçilər AR ƏM-ə, kollektiv müqavilələrə, əmək müqaviləsinə, müəssisənin lokal normativ aktlarına müvafiq surətdə müəyyən olunmuş qaydalara tabe olmalıdırlar. İşçilərin birgə əmək fəaliyyəti zamanı davranış qaydaları lokal normativ akt olan müəssisədaxili intizam qaydaları ilə müəyyən olunur. AR ƏM-in 182-ci maddəsinə əsasən müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədi ilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər.

Müəssisədaxili intizam qaydaları işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir və bütün işçilərin hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır.

Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisədaxili intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər (AR ƏM-in 182-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Birliyə daxil olan müəssisələrin hər birində ayrı-ayrılıqda müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər və belə qaydaların qəbul edilməsi qanunvericiliyə zidd deyildir. Müəssisədaxili intizam qaydaları həm işçilər, həm də işəgötürən üçün məcburidir. Müəssisədaxili intizam qaydaları kollektiv müqaviləyə əlavə edilir.

Müəssisədaxili intizam qaydaları AR ƏM-ə, habelə əmək qanunvericiliyi üzrə digər normativ hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bu normativ hüquqi aktlara zidd olan müəssisədaxili intizam qaydalarının müvafiq müddələri və onların tətbiqinin hüquqi nəticələri etibarsız hesab edilir.

AR ƏM-in 183-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən müəssisədaxili intizam qaydalarına, bir qayda olaraq, aşağıdakılar daxil edilir:

- a) müəssisənin adı, təşkilati-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;
- b) iş vaxtının, nahar və digər istirahət fasilələrinin başladığı və qurtardığı saatlar;
- c) növbə cədvəlləri və onun tənzimlənməsi qaydaları;
- ç) əmək şəraitinin təmin edilməsi qaydaları;
- d) əmək və icra intizamının, əmək vəzifələrinin yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsində fərqlənmiş işçilərin, əmək kollektivlərinin mükafatlandırılması şərtləri və qaydaları;
- e) əmək və icra intizamını pozmuş işçilərə əlavə intizam tənbehi tətbiq edilməsinin şərtləri və qaydaları.

Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydalarında AR ƏM-in 183-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məlumatlarla yanaşı, həmin qaydaların şamil edildiyi müəssisələrin adları sadalanmaqla əlavə əmək şəraitinin yaradılmasına, əmək və icra intizamının təmin edilməsinə dair qanunvericiliyə

uyğun olan digər məlumatlar da göstərilməlidir.

Əvvəllər keçmiş SSRİ Dövlət Əmək Komitəsinin və Üİ-HİMŞ-nın 1984-cü il 20 iyul tarixli birgə qərarı ilə təsdiq olunmuş «Nümunəvi daxili əmək intizamı qaydaları» qüvvədə idi və bu qaydalara uyğun olaraq konkret müəssisənin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla daxili əmək intizamı qaydaları işlənib hazırlanırdı. Bir qayda olaraq daxili intizam qaydaları aşağıdakı bölmələrdən ibarət idi:

- 1) ümumi qaydalar;
- 2) işçilərin işə qəbul edilməsi və işdən çıxarılması qaydası;
- 3) işçilərin əsas vəzifələri;
- 4) müdiriyyətin əsas vəzifələri;
- 5) iş vaxtı və ondan istifadə edilməsi;
- 6) işdə müvəffəqiyyətlərə görə həvəsləndirmə;
- 7) əmək intizamını pozmağa görə tənbehlər.

Lakin hal-hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi isə müəssisədaxili intizam qaydalarının fərqli bölmələrini nəzərdə tutur ki, bunlar da AR ƏM-in 183-cü maddəsində təsbit edilmişdir. Müəssisədaxili intizam qaydaları ilə yanaşı, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində bu sahələrin işçilərinin ayrı-ayrı kateqoriyalarına qarşı yüksək tələblər nəzərdə tutan intizam nizamnamələri və əsasnamələri qəbul edilir.

AR ƏM-in 184-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək və icra intizamı işin, xidmətin xarakterinə görə aşağıdakı müəssisələrdə tərəflərin məsuliyyətini artırmaq məqsədi ilə intizam nizamnamələri ilə tənzim edilir:

- a) dəmir yolu və rabitə müəssisələrində;
- b) dəniz və çay nəqliyyatında, habelə balıqçılıq təsərrüfatının su nəqliyyatı donanmasında;
- c) hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində;
- ç) xüsusi təhlükəli şəraitli yeraltı işlər görülən iş yerlərində, habelə dağ-mədən sənayesi müəssisələrində;
- d) dənizdə neft və qaz ehtiyatlarının kəşfiyyatı və istismarı ilə məşğul olan müəssisələrdə;

e) hərbi sənaye müəssisələrində.

Yuxarıda qeyd olunan müəssisələrin işçilərinə qarşı yüksək tələblərin irəli sürülməsi zərurəti onunla şərtlənir ki, onlarda təsbit olunmuş qaydaların pozulması ağır nəticələr doğura bilər. İntizam nizamnamələri və əsasnamələri onların qüvvəsinin şamil olunduğu bütün işçilər üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası 15 ildən artıq müstəqillik əldə etməsinə baxmayaraq AR ƏM-in 184-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilən müəssisələrin əksəriyyətində müstəqil dövlətimizin təsdiq etdiyi intizam nizamnamələri və əsasnamələri deyil, keçmiş SSRİ Nazirlər Sovetinin təsdiq etdiyi intizam nizamnamələri və əsasnamələri qüvvədədir.

İntizam nizamnamələri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilir.

AR NK-nin 2002-ci il 18 yanvar tarixli 9 №-li qərarı ilə «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi» təsdiq edilmişdir. Bu intizam nizamnaməsi 3 bölmədən ibarətdir. I bölmə Ümumi müddəalar, II bölmə – Mülki aviasiya işçilərinin vəzifə borcları, III bölmə – intizam tənbehi adlanır.

İntizam nizamnamələrində yalnız AR ƏM-in «Əmək və icra intizamı» bölməsi ilə müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddəalar nəzərdə tutula bilər. İntizam nizamnamələri mövcud olan müəssisələrdə, digər əmək münasibətləri isə AR ƏM ilə tənzimlənir (AR ƏM-in 184-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

«Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»nin 2.4.-cü bəndinə görə bu intizam nizamnaməsinin müddəaları uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə birbaşa bağlı olan aşağıdakı Mülki Aviasiya işçilərinə şamil edilir:

- uçuş heyətinə;
- təyyarə bələdçilərinə;
- hava hərəkətinin idarə edilməsi üzrə mütəxəssislərə;
- rəhbərlərə, mütəxəssislərə və texniki icraçılara;



- sərnişin, baqaj və yük daşımalarının təşkilini həyata keçirən işçilərə;
- aviasiya təhlükəsizliyini təmin edən işçilərə;
- aviasiya yanacaq-sürtgü materiallarının keyfiyyətinə və hava gəmilərinin yanacaqda doldurulmasına nəzarəti təmin edən işçilərə.

Bu Nizamnamənin müddəaları şamil edilməyən işçilərin intizamı müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir.

### **12.3. Əmək hüququnda həvəsləndirmə**

İctimai əməyin təşkilində, əmək intizamının təmin edilməsində və möhkəmləndirilməsində işçilərin həvəsləndirilməsi xüsusi yer tutur.

Əmək intizamının təmin olunması üsulu kimi həvəsləndirmə işdə əldə etdiyi müvəffəqiyyətlərlə əlaqədar işçinin xidmətlərinin cəmiyyət tərəfindən etirafının müəyyən formasıdır. O, işçiyə yalnız müsbət mənəvi təsir göstərməklə kifayətlənməyib, həm də müəyyən güzəşt və imtiyazların verilməsini şərtləndirir.

Həvəsləndirmə yalnız həvəsləndirilən işçiyə deyil, həm də həmin müəssisənin digər işçilərinə müsbət təsir göstərir, yəni onların üzərinə qoyulmuş vəzifələrin vicdanla yerinə yetirilməsi, əmək intizamına riayət olunması üçün müəyyən stimullar kimi çıxış edir. İşçilərin həvəsləndirilməsi istər ayrıca işçinin, istərsə də bütün əmək kollektivinin əməkdə qazandığı uğurlarla əlaqədar onların xidmətlərinin etirafından, təltif olunmasından, ictimai ehtirama layiq görülməsindən ibarətdir. Hüquq ədəbiyyatında həvəsləndirmənin anlayışı və hüquqi təbiəti haqqında yekdil fikir yoxdur. Bir qrup müəlliflər qeyd edirlər ki, həvəsləndirmə dedikdə çox vaxt müxtəlif fəaliyyət sahələrində istənilən fərqləndirmə, şəxsin uğurlarının təqdir etmə formaları başa düşülür.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Молодцов М.В. Поощрения за успехи в труде. М., 1977, с.4

Әмәк һүқуқунда һөвәсләндирмә дедикдә әмәк функциясынын үйксәк пеҗәкарлық сәвиyyәсində yerinə yetirilmәсində və мүәссисәдaxili intizam qaydalarına әмәл edilmәсində фәрqlәнmiş иҗчиләр барәсində иҗәгөтүрән тәрәfindән тәтbiq olunan тәдбирләр sistemi баҗа дүшүлүр.

Һөвәсләндирмәнин әсaslары вә qaydası AR ӘМ-si, мүәссисәдaxili intizam qaydaları, intizam nizamnamәləri вә әsasnamәləri ilә тәnzimlәнir. Һөвәсләндирмә тәдбирләрини мүxtәlif meyarlara гөрә тәsnifләшдирмәк olar:

- иҗчиләрә тәsir үsullарına гөрә (maddi вә мәнәvi);
- фәалиyyәт сферasına гөрә (үмumi вә xүsusи);
- onları тәтbiq edән orqanlara гөрә.

AR ӘМ-in 185-ci maddәsinә әsasән әмәк функциясынын үйксәк пеҗәкарлық сәвиyyәсində yerinə yetirilmәсində, мүәссисәдaxili intizam qaydalarına әмәл edilmәсində фәрqlәнmiş иҗчиләр иҗәгөтүрән тәрәfindән:

- pul вә ya qiymәtli әшyalar һәdiyyә edilmәклә;
- әlavә мәзuniyyәт verilмәклә;
- әмәк һаққına фәрди әlavә edilmәклә;
- daha үйксәк мәblәgdә фәрди sigorta edilmәклә;
- sanatoriya-kurort мүәlicәsi, turist сәfәrlәri yollayışının һаққı öдәnilмәклә;
- мүәyyән edilmish qaydada dövlәt тәltifinә тәқdim olunmaq барәдә вәsatәт qaldırmaqla вә digәр һөвәсләндирмә vasitәləri ilә мүkafatlandırıla bilәrlәр.

Bu maddәдә тәsbit olunmuş һөвәсләндирмә тәдбирләринин тәқdim olunan siyahısı qәti deyil, тәхmini xarakter даşıyır. Kollektiv мүqavilәдә, мүәссисәдaxili intizam qaydalarında AR ӘМ-dә нәzәрдә tutulmuş фәрqli һөвәсләндирмә тәдбирләри нәzәрдә tutula биләр. Мәsәлән, «Zavodun фәxri veterani» вә s.

Intizam nizamnamәlərində дә digәр һөвәсләндирмә тәдбирләри нәzәрдә tutula биләр. Мәsәлән, «Hava нәqliyyatında вә onun xүsusи xidmәt мүәссисәlərində Intizam Nizamnamәsi»nin 26-cı бәndinә әsasән Mülki Aviasiya иҗчиләrinә мү-

kafatlandırmanın aşağıdakı növləri tətbiq olunur:

- a) təşəkkür elan edilməsi;
- b) pul mükafatının verilməsi;
- c) qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma;
- ç) fəxri fərman ilə təltif edilmə;
- d) şərəf kitabına və ya Şərəf lövhəsinə daxil edilmə;
- e) döş nişanı ilə təltif edilmə;
- ə) əlavə məzuniyyət verilməsi;
- f) əmək haqqına fərdi əlavənin müəyyən edilməsi;
- g) daha yüksək məbləğdə fərdi sığortanın müəyyən edilməsi;
- ğ) müəyyən olunmuş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırma və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırma;
- h) Sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə verilməsi;

Həvəsləndirmə tədbirlərini tətbiq etmək işəgötürənə məxsusdur. Həvəsləndirmə tədbirləri işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə elan olunur və işçinin, habelə əmək kollektivinin nəzərinə çatdırılır.

Həvəsləndirmə tədbirləri işçilərin əmək kitabçasına yazılır.

Eyni vaxtda bir neçə həvəsləndirmə tədbirinin tətbiqinə yol verilir (məsələn, təşəkkür elan edilməsi və pul mükafatının verilməsi).

Kollektiv müqavilədə, müəssisədaxili intizam qaydalarında, habelə intizam nizamnamələrində başqa qayda nəzərdə tutulmamışdırsa, bütün həvəsləndirmə tədbirləri işəgötürən tərəfindən təkbaşına tətbiq edilir və bu zaman hər hansı orqanın rəyi və ya razılığı tələb edilmir. «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində intizam nizamnaməsi»nin 2.7-ci bəndinə əsasən mükafatlandırma aşağıdakı qaydada tətbiq olunur:

- a) hər bir rəhbər təşəkkür elan etmək hüququna malikdir;
- b) pul və qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma həmkarlar it-

tifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılaraq işçini işə qəbul etmək və bu məqsədlər üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitlər üzrə göstəriş vermək hüququna malik olan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir;

c) Fəxri fərmanla, döş nişanı ilə təltif edilmə, Şərəf kitabına və ya Şərəf lövhəsinə daxil edilmə haqqında qərar işəgötürən tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılaraq işçini işə qəbul etmək və bu məqsədlər üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitlər üzrə göstəriş vermək hüququna malik olan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir;

ç) Azərbaycan Respublikasının Mülki aviasiyanın Fəxri fərmanı, «Mülki Aviasiya əlaçısı» döş nişanı ilə təltif etmə müvafiq həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırıldıqdan sonra müəssisənin, təşkilatın, idarənin, işəgötürənin təqdimatı ilə «Azərbaycan Hava Yolları» Dövlət Konserninin baş direktoru tərəfindən həyata keçirilir. İşəgötürən olmadığı təqdirdə, mükafatlandırmalar işəgötürənin vəzifəsini icra edən vəzifəli şəxs tərəfindən tətbiq olunur.

Əgər işçiyə işəgötürənə verilmiş hüquqlar çərçivəsindən kənara çıxan mükafatlandırmanın tətbiq olunması zəruridirsə, işəgötürən bu barədə «Azərbaycan Hava Yolları» Dövlət Konserninin baş direktoru qarşısında vəsatət qaldırır.

Bütün mükafatlandırmalar işçinin şəxsi işində və ya şəxsi vərəqəsində qeyd olunur.

İntizam tənbehi qüvvədə olduğu müddət ərzində bir qayda olaraq, işçi barəsində həvəsləndirmə tədbirləri tətbiq olunmur. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində hər hansı həvəsləndirmə tədbirinin tətbiq olunmasını qanunvericilik qadağan etmir. Yəni həmin müddət ərzində işçi AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulan hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırıla bilər.

İntizam tənbehinə məruz qalmış işçinin üzərindən intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi də özünəməxsus həvəsləndirmə tədbiridir.

İctimai əhəmiyyətinə görə konkret müəssisənin hüduqların-

dan kənara çıxan xüsusi əmək xidmətlərinə görə işçilər yuxarı orqanlara orden, medal, fəxri fərman, döş nişanları ilə təltif olunmaya və fəxri adların verilməsinə təqdim olunurlar. AR-nın orden və medalları ilə təltif etmək, fəxri adları vermək hüququ AR-nın Prezidentinə məxsusdur (AR Konstitusiyasının 109-cu maddəsi).

Mədəniyyət, ədəbiyyat, elmi, təhsil və səhiyyə sahələrinin inkişafında, ümumiyyətlə ölkənin tərəqqiçisi yolunda böyük nailiyyətlər qazanmış şəxslərin əməyinin qiymətləndirilməsi məqsədi ilə AR Prezidentinin 22 may 1998-ci il tarixli 706 Nəli fərmanı (sonrakı əlavə və dəyişikliklərlə) AR-nın aşağıdakı fəxri adları təsis edilmişdir:

- xalq yazıçısı;
- xalq şairi;
- xalq artisti;
- xalq rəssamı;
- əməkdar elm xadimi;
- əməkdar incəsənət xadimi;
- əməkdar artist;
- əməkdar rəssam;
- əməkdar mədəniyyət işçisi;
- əməkdar müəllim;
- əməkdar həkim;
- əməkdar memar;
- əməkdar dövlət qulluqçusu;
- əməkdar bədən tərbiyəsi və idman xadimi;
- əməkdar jurnalist;
- əməkdar mühəndis;
- əməkdar hüquqşünas.

Bu fəxri adların verilməsi qaydası AR Prezidentinin 1999-cu il 14 may tarixli 130 №-li fərmanı ilə təsdiq edilmiş «AR-nın fəxri adları haqqında» əsasnamə ilə tənzimlənir.

Xüsusi əmək xidmətlərinə görə işçilərin orden və medalla təltif edilməsi üçün qanunla müəyyən edilmiş qaydada mü-

vafiq orqanlar qarşısında vəsatətlər qaldırıla bilər.

«Azərbaycan Respublikasının orden və medallarının təsis edilməsi haqqında» AR-nın 10 noyabr 1992-ci il tarixli Qanununa əsasən (sonrakı əlavə və dəyişikliklərlə) AR-nın aşağıdakı orden və medalları təsis edilmişdir:

- Azərbaycan Respublikasının ən yüksək təltifi - «Heydər Əliyev» ordeni;
- Azərbaycan Respublikasının ali hərbi ordeni – «Şah İsmayıl» ordeni;
- İstiqlal ordeni;
- «Azərbaycan bayrağı» ordeni;
- «Şöhrət» ordeni;
- «Vətənə xidmətə görə» ordeni;
- «Vətən uğrunda» medalı;
- «İgidliyə görə» medalı;
- «Tərəqqi» medalı;
- «Hərbi xidmətlərinə görə» medalı;
- «Sərhəddə fərqlənməyə görə» medalı;
- «Hərbi əməkdaşlıq sahəsində xidmətlərə görə» medalı;
- «Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələri Veteranı» medalı;
- «Qüsursuz xidmətə görə» medalı;
- «Dövlət qulluğunda fərqlənməyə görə» medalı.

Göstərilən orden və medalları təltif etmək hüququ Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məxsusdur.

#### **12.4. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti**

İntizam məsuliyyəti hüquqi məsuliyyətin müstəqil növlərindən biridir. Ona görə də intizam məsuliyyətinin izahına keçməzdən öncə hüquqi məsuliyyətin anlayışını vermək zəruridir.

Hüquq elmində hüquqi məsuliyyətin anlayışı və mahiyyəti haqqında ümumqəbul olunmuş vahid fikir yoxdur. Bu məsələ ilə əlaqədar elmi mülahizələrin təhlili belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, müasir hüquqşünasların bir çoxu hüquqi məsuliyyəti ya dövlət məcburiyyət tədbiri kimi qəbul edir, ya da hüquq pozuntusuna görə tətbiq edilən cəza ilə eyniləşdirirlər. Digər qrup alimlər isə hüquqi məsuliyyəti qoruyucu hüquq münasibətləri kimi, spesifik hüquqi vəzifə kimi, hüquq normalarının sanksiyalarının hüquqi realizəsi kimi şərh edirlər.<sup>1</sup>

Hüquqi məsuliyyəti xarakterizə edən əlamətlər aşağıdakılardır:

- 1) hüquqi məsuliyyət hüquq normalarını pozanlara tətbiq edilən dövlət məcburiyyət tədbiridir;
- 2) o, hüquq pozuntusu törətmiş şəxslərə tətbiq olunur;
- 3) hüquqi məsuliyyət tədbirləri səlahiyyətli dövlət orqanları tərəfindən tətbiq edilir;
- 4) bu məsuliyyət tədbirləri hüquq pozucusu üçün arzuolunmaz nəticələrə səbəb olan qanunla müəyyən edilmiş sanksiyaların tətbiq edilməsindən ibarətdir.

İntizam məsuliyyətinin spesifikliyi ondan ibarətdir ki, qadağanedicilərin norma deyil, işçinin əmək vəzifələrini təsbit edən pozitiv qayda pozulur.<sup>2</sup>

İntizam məsuliyyətinin hüquqi əsasını intizam xətası-müəssisədə müəyyən olunmuş müəssisədaxili intizam qaydalarının pozulmasına gətirib çıxaran təqsirli hüquqazidd hərəkət, yaxud hərəkətsizlik təşkil edir.

N.A.Paşayevanın fikrincə, intizam xətası əmək vəzifələrinin təqsirli surətdə icra olunmamasıdır.<sup>3</sup>

İntizam məsuliyyəti dedikdə, işçinin törətmiş olduğu intizam

---

<sup>1</sup> Теория государства и права.: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М., 2000, с.433-436

<sup>2</sup> Теория государства и права.: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М., 2000, с.449

<sup>3</sup> Пашайева Н.А. Ямяк щгугунда щгуги мясулиййат / Кечид дюврцндя АР-да дювлят вя щгуг гурьулуьунун актуал проблемляри. Елми-мягальяр мяьмяусяи. 14-ьц бурaxyлыш. Бақы, 2006, с.181

xətasına görə işəgötürən qarşısında cavab vermək və əmək hüquqi intizam sanksiyalarına məruz qalmaq vəzifəsi başa düşülür.

RF-nın Əmək Məcəlləsindən fərqli olaraq bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də intizam xətasına leqal anlayış verilmir. Bu səbəbdən də hüquq ədəbiyyatında intizam xətasına müxtəlif təriflər verilir.

N.Əsgərovun fikrincə, intizam xətası – işçinin özünün əmək qanunvericiliyində və əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş əmək vəzifələrini təqsirli surətdə icra etməməsində ifadə olunan hüquq pozuntusudur.<sup>1</sup> Əlbəttə, belə təriflərin sayını artırmaq da olar. Bizim fikrimizcə, intizam xətası işçinin öz əmək vəzifələrini hüquqazidd, təqsirli icra etməməsi, yaxud lazımcıca icra etməməsidir. İntizam xətası həm hərəkət, həm də hərəkətsizlik formasına malik ola bilər.

İşçinin hərəkət, yaxud hərəkətsizliyinin hüquqazidd olması bunu ifadə edir ki, onlar qanunlara, digər normativ hüquqi aktlara, o cümlədən müəssisədaxili intizam qaydalarına, intizam nizamnamələrinə və əsasnamələrinə, vəzifə təlimatlarına, habelə əmək müqaviləsinin şərtlərinə uyğun deyil. Məsələn, heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməmək; alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlmək, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olmaq və s. hüquqaziddir.

İşçinin qanunlara və qanunqüvvəli aktlara uyğun olan istənilən hərəkəti hüquqauyğundur və intizam xətası kimi tövsif oluna bilməz. Məsələn, başqa işə keçirməyə yalnız işçinin razılığı ilə yol verildiyi üçün işçinin başqa işə keçməkdən imtina etməsi, əmək məzuniyyəti dövründə işə çıxmaq barədə işəgötürənin əmrinin yerinə yetirilməsindən işçinin imtina etməsi və s. Yalnız işçinin əmək vəzifələrini icra etməməsi, habelə lazı-

---

<sup>1</sup> Ясэяров Н.У. Интизам мясулийятини ясасы кими интизам хяталарынын ясас яламятляри / Кечид дюврцндя АР-да дювлят вя щцгуг гуруулууунун актуал проблемляри. Елми-мягальяяр мяьмуяси. 13-ьц бурахылыш. Бақы, 2006, с.166



mınca icra etməməsi ilə bilavasitə əlaqədar olan hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi intizam xətası kimi qəbul oluna bilər. İşçinin ona həvalə olunmuş hər hansı ictimai tapşırığı yerinə yetirməkdən imtina etməsi intizam xətası hesab oluna bilməz.

İşçinin qəsdən, yaxud ehtiyatsızlıq üzündən hərəkət etməsi halında əmək vəzifələrini icra etməməsi, yaxud lazımınca icra etməməsi təqsirli hesab olunur.

İntizam məsuliyyəti təqsirin istənilən formasında mümkündür. Bununla bərabər, işçidən asılı olmayan səbəblərə görə (məsələn, işçi üçün normal iş şəraitinin yaradılmaması, habelə vaxtlı-vaxtında zəruri materiallarla təmin edilməməsi və s.) ona həvalə olunmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirməməsi, yaxud lazımınca yerinə yetirməməsi təqsirli hesab oluna bilməz.

İntizam məsuliyyətinin subyektləri işçi və işəgötürəndir. İntizam xətasının ümumi obyektı əmək intizamıdır. Bilavasitə obyektı isə müəssisədaxili intizam qaydalarıdır. İntizam xətasının obyektiv cəhətini zərərli nəticə və hüququ pozan şəxsin hərəkəti ilə zərərli nəticə arasında səbəbli əlaqə, subyektiv cəhətini isə təqsir xarakterizə edir.

İntizam məsuliyyətini hüquqi məsuliyyətin digər bir növü olan inzibati məsuliyyətdən də fərqləndirmək lazımdır. Onlar bu və ya digər məsuliyyətin yaranmasını şərtləndirən hüquq pozuntularının xarakterinə, tənbeh tədbirləri tətbiq etmək səlahiyyətinə malik olan subyektlərə, məsuliyyətə cəlb oluna biləcək şəxslərin dairəsinə, eləcə də onlara qarşı tətbiq olunan tənbeh tədbirlərinin növlərinə görə fərqlənirlər. İntizam məsuliyyətinin əsasını intizam xətası təşkil etdiyi halda, inzibati məsuliyyətin əsasını isə inzibati xəta təşkil edir.

İntizam tənbeh tədbirləri işçinin əmək hüquq münasibətlərində olduğu işəgötürən tərəfindən tətbiq olunur. İnzibati tənbeh tədbirlərini tətbiq etmək hüququ xüsusi səlahiyyət verilmiş orqanlara, yaxud hüquq pozucusu ilə əmək hüquq münasibətində olmayan şəxslərə (məsələn, dövlət əmək müfəttişlikləri,

polis, məhkəmə orqanları və s.) verilmişdir. İnzibati tənbehin əsas növü cərimədir. İntizam xətasının törədilməsinə görə cərimə yalnız kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulduğu hallarda tətbiq oluna bilər və onun həddi də əmək haqqının  $\frac{1}{4}$  məbləğindən çox ola bilməz.

N.Y.Əsgərovun fikrincə, əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətinin spesifikliyini göstərən və onu hüquqi məsuliyyətin digər növlərindən – cinayət, mülki, inzibati və m addi məsuliyyət növlərindən fərqləndirən əsas əlamətlər aşağıdakılardır: a) xüsusi sahə əmək intizamı ilə əlaqədar münasibətlər-hərəkətlər; b) özünəməxsus yaranma əsasının (intizam xətasının) mövcudluğu; c) özünəməxsus məcburetmə forması təqsiri olana qarşı əsasən tərbiyəvi xarakterli intizam tənbehlərinin tətbiqi; ç) intizam tənbehlərin tətbiqinin xüsusi qaydası; d) subyektlərinin xüsusi tərkibi; e) intizam məsuliyyəti subyektlərinin məhdud dairəsi -əmək hüquq münasibətlərində işçi və işəgötürən, bəzi hallarda isə tabeçilik qaydasında yuxarı orqanlar və vəzifəli şəxslər; ə) onun tətbiqinin xüsusi məqsədi əmək intizamının qorunması və möhkəmləndirilməsi məqsədi daşması.<sup>1</sup>

İntizam məsuliyyətinin iki növü fərqləndirilir: Ümumi və xüsusi intizam məsuliyyəti. Ümumi intizam məsuliyyəti AR ƏM-si və müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir və bərlərində xüsusi intizam məsuliyyəti müəyyən olunan işçilərdən başqa, müəssisənin bütün işçilərinə şamil edilir.

Xüsusi intizam məsuliyyəti iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrinin (məsələn, dəmir yolu və rabitə müəssisələrində, hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində və s.) işçilərinin bəzi kateqoriyaları üçün müəyyən olunmuşdur. Xüsusi intizam məsuliyyətinin müəyyən olunması, birincisi, bu işçilərin yerinə yetirdikləri əmək funksiyalarının spesifikliyi, ikin-

---

<sup>1</sup> Ясэяров Н.Й. Ямяк щцгугу цзяря интизам мясулиййятинин анлайышы / Кечид дюврцндя АР-да дювлят вя щцгуг гурубулуьунун актуал проблемляри. Елми-мягальяяр мяьмуяси. 10-ьу буряхылыш. Бакы, 2004, с.190

cisi isə onların üzərinə qoyulmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirməmələrinin, yaxud lazımcıca yerinə yetirməmələrinin nəticəsində yarana biləcək xüsusilə ağır nəticələrlə şərtlənmişdir. Məsələn, Mülki Aviasiya işçiləri tərəfindən xidməti vəzifələrinin dəqiq yerinə yetirilməməsi uçuş üçün təhlükəli vəziyyət və digər ağır qəza hadisəsinin baş verməsinə şərait yaradır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, xüsusi intizam məsuliyyəti ümumi intizam məsuliyyəti ilə müqayisədə daha ciddi olan bir sıra tənbeh tədbirlərini nəzərdə tutur, eləcə də bəzi hallarda intizam xətasının anlayışını genişləndirir.

AR ƏM-in 186-cı maddəsinin birinci hissəsinə görə işəgötürən, işçi bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrini yerinə yetirmədikdə və ya hüquqlarından sui-istifadə etdikdə və yaxud əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edirlər.

İşçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdikdə, AR ƏM-in 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan, həmçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:

- a) töhmət vermək;
- b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;
- c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək;

ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək (AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Ümumi intizam məsuliyyəti daşıyan işçilər barəsində yalnız bu intizam tənbehlərindən biri tətbiq oluna bilər. Bu tənbehlərin siyahısı qətidir və işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində təsbit olunmamış hər hansı intizam tənbehini tətbiq etməsi (məsələn, aşağı az maaşlı işə ke-

çirmə və s.) yolverilməzdir.

Yalnız qanunlarla, xüsusi intizam məsuliyyəti daşıyan işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün intizam nizamnamələri və əsasnamələri ilə bilavasitə nəzərdə tutulmuş hallarda bu ümumi qaydadan istisnalar mümkündür. Belə ki, «Hava nəqliyyatında və onu xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»nin 3.2.-ci bəndinə əsasən Mülki Aviasiya işçilərinə aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq edilə bilər:

a) töhmət;

b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət;

c) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada üç ay müddətində azmaşlı iş keçirilmə və ya həmin müddətdə aşağı vəzifəyə keçirilmə;

ç) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş və ya hava hərəkətinin idarə edilməsindən, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işlərin yerinə yetirilməsindən azad edilmə və bir il müddətinə qədər başqa iş keçirilmə;

d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş işinə görə və ya hava hərəkətinin idarə edilməsi ilə, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işə görə müvafiq şəhadətnamənin işçidən geri alınması və ya alınmaması ilə başqa iş keçirməklə tutduğu vəzifəsindən azad edilmə;

e) işçi əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə və ya əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda əmək müqaviləsi ləğv edilir.

Qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən hər hansı birini seçmək hüququ işəgötürənə məxsusdur. Lakin işəgötürən intizam tənbehini verərkən işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır.

İntizam tənbehlərindən hər hansı biri tətbiq olunmadan işçiyə yazılı və ya şifahi qaydada xəbərdarlıq edilə bilər. Xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılmır.

İşəgötürənin AR ƏM-in 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgötürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, müəssisənin mülkiyyətçisi, müəssisə dövlət mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

Əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək kimi intizam tənbehi tədbiri yalnız qanunla birbaşa nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq oluna bilər. İntizam xətasına görə intizam tənbehini tətbiq etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. O, işin bütün hallarını nəzərə alaraq, intizam xətası törətmiş işçiyə qarşı intizam tənbehi tətbiq etməyib, ona şifahi xəbərdarlıq etməklə kifayətlənə bilər.

Yalnız işəgötürənlə əmək hüquq münasibətində olan işçi intizam tənbehinə məruz qala bilər. İşəgötürən işçinin intizam xətası törədənə qədər öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğvinə dair ərizə verməsi halında da ona qarşı intizam tənbehi tətbiq etmək hüququna malikdir, çünki bu halda əmək münasibətləri xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra xitam olunur.

İntizam tənbehi tətbiq olunarkən müəyyən olunmuş qaydalara ciddi əməl olunmalıdır. Bu qaydalar AR ƏM-in 187-ci maddəsində təsbit olunmuşdur.

İntizam tənbehi verilməmişdən əvvəl intizam xətasına yol verilməsinin səbəb və şəraitinin aydınlaşdırılması, habelə işçinin təqsirinin dərəcəsini müəyyən etmək üçün işəgötürən işçidən yazılı izahat verilməsini tələb edir.

İşçinin izahatı intizam tənbehi təsdiq edilməmişdən əvvəl alınmalıdır. İşçidən yazılı izahatın tələb edilməsi onun bərəsində tətbiq olunacaq intizam tənbehinin hüququayyğun hesab edilməsinin təminatlarından biridir. İşçinin yazılı izahatı üç mühüm funksiyanı yerinə yetirir:

- xəta faktını təsbit edir;
- işəgötürənə xətanın səbəbini nəzərə almaq imkanı verir;
- bir qayda olaraq, xətanın aşkar olunduğu tarixi təsbit

edir.

Lakin işçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir. İşçi yol verdiyi intizam xətasının mahiyyəti üzrə izahat verməkdən boyun qaçırdıqda bu zaman şahidlərin imzası ilə təsdiqlənən müvafiq akt tərtib olunur.<sup>1</sup>

İntizam xətasının tətbiqinin hüququayyğun olması barədə mübahisənin yaranması halında belə akt işəgötürənin intizam məsuliyyətinə cəlb etmə qaydalarına əməl etməsinin sübutu olacaqdır.

İntizam tənbehi işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər.

Törədilmiş xətanın işçinin bilavasitə rəhbərinə məlum olması günü intizam tənbehinin tətbiq olunması müddətinin hesablandığı xətanın aşkarlanması günü hesab olunur. Bu zaman ona intizam tənbehlərini tətbiq etmək hüququnun verilib-verilməməsi əhəmiyyət daşıyır.

İşçinin xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin müddətə daxil edilmir (AR ƏM-in 187-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Aylıq müddətin axımını saxlayan məzuniyyətə işəgötürənin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə müvafiq surətdə verdiyi bütün məzuniyyətlər, o cümlədən əmək məzuniyyəti, təhsil və yaradıcılıq üçün verilən məzuniyyətlər, ödənişsiz məzuniyyətlər və digər məzuniyyətlər aiddir.

İşçinin heç bir üzrlü səbəb olmadan uzun müddət ərzində işə gəlməməsi halında xətanın aşkarlanması günündən etibarən bir aylıq müddət işə gəlməmənin ilk günündən deyil, son günündən etibarən hesablanır. Çünki yalnız işə gəlməsindən sonra işə gəlməmənin səbəbi və işçiyə qarşı intizam tənbehinin tətbiqinin mümkün olub-olmaması məlum olacaqdır. AR ƏM-in 187-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən intizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçiyə inti-

---

<sup>1</sup> Азярбайҗан Республикасынын Ямяк Мяҗяллясинин Комментарийасы / Проф. А.М.Гасымовун редакциясы иля. Бақы: Ганун, 2006, с.535

zam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftişinin aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətlərinə görə isə işçiyə həmin xətlər törədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.

Bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. Bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehi verilə bilməz (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Əgər işçinin təqsiri üzündən ona həvalə olunmuş əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməməsi, yaxud lazımınca yerinə yetirilməməsi intizam tənbehinin tətbiqinə baxmayaraq davam etmişdirsə, onun barəsində yeni intizam tənbehinin tətbiqinə yol verilir.

AR ƏM-in 188-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən intizam tənbehi yalnız işçi ilə əmək müqaviləsi bağlamaq, onun şərtlərini dəyişdirmək və ona xitam vermək səlahiyyətinə malik olan işəgötürən tərəfindən verilə bilər.

Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavinlərindən birinə, müəssisədən kənarında yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) hansı səbəbə görə intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin başqa vəzifəli şəxsə həvalə edildiyi əsaslandırılmalı və onun səlahiyyətinin dairəsi dəqiq müəyyən edilməlidir (AR ƏM-in 188-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-in 188-ci maddəsinin birinci və ikinci hissələrində göstərilən vəzifəli şəxslərdən savayı başqa vəzifəli şəxslərin işçilərə intizam tənbehi verməyə ixtiyarı yoxdur. Əgər bu qaydaların əksinə olaraq belə tənbeh işçiyə intizam tənbehi vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan əmr hesab edilir.

İntizam tənbehi işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə

bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarda) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hisslərini gözdən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin dördüncü hissəsi).

İşçi intizam tənbehi verilərəkən işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə, AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşəgötürən tərəfindən intizam məsuliyyətinə cəlb etmə qaydalarının pozulması tətbiq olunmuş intizam tənbehinin məhkəmə tərəfindən etibarsız hesab edilməsi üçün əsas ola bilər.

İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur (AR ƏM-in 190-cı maddəsinin birinci hissəsi).

Altı aylıq müddət keçdikdən sonra intizam tənbehi avtomatik surətdə, yeni hər hansı xüsusi əmr (sərəncam, qərar) verilmədən götürülür.

AR ƏM-in 190-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən işçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədaxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa, işəgötürən işdə fərqləndirmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.

İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə işçi AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılırsa, mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab



edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi intizam tənbehinin götürülməsi məsələsinin qoyula biləcəyi hansısa minimum müddəti təsbit etməmişdir. Hər bir konkret halda bu konkret hallar, işçilərin davranışı və tənbehin götürülməsi haqqında vəsadət qaldırmaq hüququna malik olan şəxslərin təşəbbüsü əsas götürülməklə müəyyən edilir.

### **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

#### *a) azərbaycan dilində*

1. Abbasov Q.R. İşçilərin xüsusi intizam məsuliyyəti / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s. 131-144
2. Paşayeva N.A. Əmək hüququnda hüquqi məsuliyyət / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, 2006, s. 179-183
3. Əsgərov N.Y. Əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətinin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı, 2004, s.187-195
4. Əsgərov N.Y. İntizam məsuliyyətinin əsası kimi intizam xətlərinin əsas əlamətləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2005, s.163-167
5. Abbasov Q.R. Əmək hüququ elmi işçinin məsuliyyətinin anlayışı və əsası haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.131-138
6. Əsgərov N.Y. Əmək hüququ üzrə intizam məsuliyyətini hüquqi məsuliyyətin digər növlərindən fərqli cəhətləri/ Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hü-

- quq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.202-207
7. Əsgərov N.Y. İntizam məsuliyyətinin növlərə təsnifləşdirilməsinin əsasları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.194-197
  8. Abbasov Q.R. Əmək intizamı, işəgötürənin sahibkarlıq hakimiyyəti və işçinin intizam məsuliyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış. Bakı, 2006, s.139-144
  9. Qasımov A.M., Abbasov Q.R. İşçinin məsuliyyətinin məqsədi və funksiyaları // Azərbaycan hüquq jurnalı, 2005, № 1-2, s.20-26
  10. Qasımov A.M. Müdafiə tədbirlərinin və intizam məsuliyyəti tədbirlərinin nisbəti / Bakı Universitetinin Xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası, 2003, № 3-4, s.5-15
  11. «AR-nın fəxri adları haqqında» AR Prezidentinin 1998-ci il 22 may tarixli 106 nömrəli fərmanı
  12. «AR-nın fəxri adları haqqında» Əsasnamənin təsdiq edilməsi haqqında AR Prezidentinin 1999-cu il 14 may tarixli 130 nömrəli fərmanı
  13. AR NK-nin 2002-ci il 18 yanvar tarixli 9 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi»

*b) rus dilində*

1. Molodüov M.V.Poohreniə za uspexi v trude. M., 1977
2. Poletaev Ö.N.Pravoporədok i otvetstvennostğ v trudovom prave. Uçebnoe posobie. M., 2001
3. Pətakov A.V.Ukreplenie trudovoy disüplini: pravovie problemi. M., 1979
4. Skobelkin V.N.Disüplinnarə i materialğnarə otvetstvennostğ raboçix i slujahix. Voronej, 1990
5. Smirnov V.N.Vnutrenniy trudovoy rasporədok na

- predpriätii. L.: İzd-vo Leninqradskoqo Un-ta, 1980
6. Sirovatskae L.A.Otvetsvennostĝ za naruşenie trudovoqo zakonodatelĝstva. M., 1990
  7. Xavronik N.N.Pravovoe regulirovanie disüiplını truda. Kiev, 1986
  8. Xrustalev B.F.Otvetsvennostĝ v trudovıx otnoşeniæ. SPb, 2000
  9. Örcenko V.S.Trudovæ disüiplina. Minsk, 1982

---

## **XIII FƏSİL**

---

### **İŞƏGÖTÜRƏNİN VƏ İŞÇİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ**

#### **13.1. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin anlayışı və şərtləri**

Əmək hüquq normaları ilə nəzərdə tutulan maddi məsuliyyət hüquqi məsuliyyətin müstəqil növlərindən biridir. Hüquqi məsuliyyətin bir növü olan maddi məsuliyyət əmək müqaviləsinin bir tərəfinin (işçinin və ya işəgötürənin) digər tərəfə əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsi zamanı təqsirli, hüquqa-zidd hərəkətləri nəticəsində vurduğu ziyanı ödəmək vəzifəsini nəzərdə tutur.

AR-nın 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyası (maddə 13) mülkiyyətin üç növünü-dövlət mülkiyyəti, xüsusi mülkiyyət və bələdiyyə mülkiyyəti növünü bərabər tanıyır və müdafiə edir. Belə müdafiənin ən mühüm üsullarından biri işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətidir.

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələrindən biri də əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirməkdir (AR ƏM-in 10-cu maddəsi). İşçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işəgötürənin əmlakına qayğıkeş münasibət bəsləməli, baş verə biləcək hər hansı bir ziyanın qarşısını almaqdan ötrü bütün zəruri tədbirləri gör-

məyə borcludur. O cümlədən işəgötürən əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işçi üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti təmin etməlidir. İşçi kimi işəgötürən də əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etməlidir.

Əmək münasibətləri prosesində işəgötürən və işçi əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərkən biri digərinə ziyan vurduqda əmək qanunvericiliyinə əsasən qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar.

İşçi və ya işəgötürən həm əmək münasibətləri prosesində, həm də hansı əsas üzrə xitam edilməsindən asılı olmayaraq əmək münasibətləri xitam olunduqda digər tərəfdən vurulmuş ziyanın ödənilməsini tələb edə bilər.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin hər iki hissəsinə xas olan ümumi cəhətlər əsasən aşağıdakılardır:

1) əmək hüququnda maddi məsuliyyətin hər iki hissəsinin yaranması əmək hüquq münasibətlərinin mövcud olması ilə şərtlənir;

2) onun subyektləri qismində yalnız əmək hüquq münasibəti tərəfləri - işçi və işəgötürən çıxış edir;

3) hər iki tərəfin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti onlar tərəfindən əmək hüquq münasibətindəki vəzifələrinin yerinə yetirilməməsi və yaxud lazımınca yerinə yetirilməməsi nəticəsində yaranır;

4) hər iki tərəf öz vəzifələrinin təqsirli yerinə yetirilməməsi görə maddi məsuliyyət daşıyır;

5) hər iki tərəf həm maddi, həm də mənəvi ziyana görə məsuliyyət daşıyır;

6) hər iki tərəfin maddi məsuliyyəti kompensasiya xarakteri daşıyır.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti avtomatik yaranmır.

AR ƏM-in 191-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyana

görə maddi məsuliyyəti yaranır;

- a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;
- b) təqsirkarın əməli, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;
- c) təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

Maddi məsuliyyətin əsasının özünü də yuxarıda qeyd olunan ünsürlərin məcmuyunu əks etdirən hüquq pozuntusu təşkil edir.

Maddi məsuliyyət şərtlərinin üzvü birliyi onlardan birinin olmadığı təqdirdə məsuliyyətinin yaranmasının rədd edilməsində təzahür olunmur. Bir qayda olaraq bir şərtin mövcudluğu digər şərtlərin mövcudluğu müəyyən edilmədən mümkün deyildir. Bu isə olduqca vacibdir.

**Maddi ziyanın həqiqətən vurulmasının aşkar edilməsi - maddi məsuliyyətin ilk məcburi şərtidir.** Əgər həqiqətən ziyan vurulmamışdırsa, deməli maddi məsuliyyət də mövcud ola bilməz. AR –nın nə 1971-ci il ƏQM-si, nə də ki, 1999-cu il Əmək Məcəlləsi ziyan anlayışına ümumi tərif verməmişdir. AR Mülki Məcəlləsi isə daha çox zərər terminindən istifadə edir. Ədəbiyyatlarda çox zaman, əksər hallarda ziyan və zərər sinonim anlayışlar kimi işlədilir.

AR MM-nin 21.2-ci maddəsinə görə zərər dedikdə, hüququ pozulmuş şəxsin pozulmuş hüququnu bərpa etmək üçün çəkdiyi və ya çəkməli olduğu xərclər, əmlakından məhrum olması və ya əmlakın zədələnməsi (real zərər), habelə hüquq pozulmasaydı, həmin şəxsin adi mülki dövriyyə şəraitində əldə edəcəyi gəlirlər (əldən çıxmış fayda) başa düşülür.

Mülki qanunvericiliyə görə «zərər (real zərər) və «əldən çıxmış fayda» anlayışları üst-üstə düşməyən müxtəlif anlayışlardır.

Qeyd edək ki, əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyətdən o zaman söhbət gedə bilər ki, bilavasitə həqiqi ziyan vurulmuş olsun. Çünki bilavasitə həqiqi ziyan mövcud deyildirsə, maddi məsuliyyətin əsasını təşkil edən digər ünsürlərin mövcudluğu

barədə məsələnin aydınlaşdırılmasına lüzum qalmır.

İşəgötürən və işçi biri digərinə həqiqətən ziyan vurduğu zaman qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşılırlar. Tərəflərin maddi məsuliyyəti işəgötürənin və işçinin hərəkət və hərəkətsizliyi nəticəsində birinin digərinə ziyan vurduğu aşkar edildiyi andan başlayır.

**Təqsirkarın əməli, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda.** Hüquqazidd hərəkət qüvvədə olan qanunvericiliklə nəzərdə tutulan davranış qaydalarını pozan və öz əksini qadağan edilmiş fəaliyyətdə, yaxud da lazımi fəaliyyətin göstərilməməsində tapan əməl başa düşülür. Hərəkətsizlik dedikdə isə şəxsin üzərinə düşən vəzifələri yerinə yetirmək imkanına malik olması və yerinə yetirməli olmasına baxmayaraq, bunları etməməsi nəzərdə tutulur.<sup>1</sup> Əmək hüququnda hüquqaziddlik dedikdə işəgötürənin və ya işçinin əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin yerinə yetirilməməsi və ya lazımınca yerinə yetirilməməsi başa düşülür. Ona görə də işəgötürənin və ya işçinin hərəkətinə və ya hərəkətsizliyinə hüquqi qiymət vermək üçün əmək müqaviləsi üzrə onun əmək vəzifələrinin dairəsinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. İşəgötürənin və ya işçinin ümumi əmək vəzifələri bir qayda olaraq vəzifə və texniki təlimatlarda, əsasnamələrdə, əmr və sərəncamlarda daha da konkretləşdirilir.

Qeyd etmək lazımdır ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən həm işçinin, həm də işəgötürənin əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrinin təxmini dairəsi müəyyən edilir, çünki gələcəkdə bu vəzifələrin konkretləşdirilməsi və dəqiqləşdirilməsi istisna olunmur. Bu hal məhkəmə praktikasında da nəzərə alınır. Hüquqaziddlik işəgötürənin və işçinin öz üzərinə düşən vəzifələri yerinə yetirmədiyi hallarda mövcud olur.

Hüquq normalarına tamamilə uyğun olan və konkret əmək vəzifələri ilə razılaşdırılmış hərəkətlər eyni zamanda hüquqazidd ola bilməz. Əmək intizamının tələbinə görə onlar işçi

---

<sup>1</sup> Мяликова М.Ф. Дювлят вя щгуг нязриййяси: Дярслик. Бакы: Маариф, 1988, с.366

үчүн məcburidir. Belə hərəkətlərlə zərər vurulduğu hallarda isə onların özü hüquqa zidd hesab olunmayacaqdır.

Əmək prosesində yaranan xüsusi vəzifənin yerinə yetirilməməsi isə hüquqazidd hərəkət olacaqdır. Sual oluna bilər ki, məhz hansı hərəkət?

Əgər işçi görərsə ki, onun iş qaydalarına ciddi uyğun olaraq yerinə yetirdiyi iş istehsalat üçün itkiyə gətirib çıxaracaqdır, işəgötürənin əmlakını qorumaq tələbinə uyğun olaraq onun konkret vəzifəsi yaranır. Bu vəzifə də itkinin qarşısını almaq üçün tədbirlər görməkdən ibarətdir. Məsələn, o, işəgötürən qarşısında yerinə yetirdiyi əməliyyatın dayandırılması haqqında, keyfiyyətsiz materialın dəyişdirilməsi, əmlakın mühafizəsi üzrə əlavə tədbirlər görülməsi və s. haqqında məsələ qaldırmalıdır.

Məhz bu vəzifələrin yerinə yetirilməməsi özündə hüquqaziddlik əlamətini əks etdirir. Bu zaman işçinin «mürəkkəb» davranışında hüquqaziddliyi müəyyən edən əlamət qaydaların göstərişlərinə uyğun olaraq hərəkətlər yerinə yetirildikdə ziyanın aradan qaldırılması üzrə vəzifələrin yerinə yetirilməməsi olacaqdır. Belə bir misala diqqət yetirək. Anbarın binasında təmir işləri aparan usta kərpic qırıntılarının əliflə dolu şüşə qabların üstünə düşə biləcəyinə nəzər saldı. Bu barədə o dərhal anbarın müdirinə və müəssisənin təsərrüfat işləri üzrə direktor müavininə xəbər verir. Lakin sonuncular şüşə qabların yığışdırılması və ya müdafiə qurğularının təşkili üçün heç bir tədbir görmədilər. İş vaxtı zamanı kərpic qırıntıları şüşə qabların üzərinə düşərək onları sındırır. Şüşə qabların içərisindəki əliflər yerə tökülür və yararsız hala düşür. Buna görə də təmir işləri aparan usta deyil, anbar müdiri və təsərrüfat işləri üzrə direktor müavinini maddi məsuliyyətə cəlb olunurlar. Əgər işçi öz işinin mümkün olan zərərli nəticələri barədə vaxtında xəbər verməsəydi, ziyanın ödənilməsi onun üzərinə düşəcəkdir.

Qeyd edildiyi kimi, maddi məsuliyyətin əsasını işçinin hüquqa zidd hərəkət və ya hərəkəsizliyi təşkil edir. Belə ki, yükləyici taradakı xəbərdaredici nişanlara baxmayaraq şüşə qab-

larla dolu yeşikləri tullayır və nəticədə onlar sınıır. İşçinin hərəkətinin hüquqa zidd xarakteri göz qabağındadır.

Hərəkətsizlikdə hüquqaziddlik əlamətinin aşkar olunması haqqında məsələ çox mürəkkəbdir. Hərəkətsizlik həmişə passivdir. O, özü-özlüyündə heç bir mənfə və ya müsəbt nəticələrə səbəb olmaq iqtidarında deyildir. Hərəkətsizlik formasında hüquqazidd əməli aşkar etmək üçün və sonra ona hüquqazidd kimi hüquqi qiymət verməkdən ötrü ziyanı yaradan faktorun öz mənfə xüsusiyyətlərini nə üçün biruzə verməsini aydınlaşdırmaq zəruridir. Ziyanın vurulması şəraitini yaradan və hər hansı bir işçi tərəfindən törədilən hərəkətsizlik hüquqa zidd əlamətləri özündə cəmləşdirir. Məsələn, sürücü (sürücü-ekspeditor yox) yağıntı vaxtı yükü daşıyarkən onun üstünü örtməmiş və bu da nəticədə maddi sərvətlərin xarab olmasına səbəb olmuşdur. Buna görə də işçi maddi məsuliyyətə cəlb olunmamışdır. Analoji hərəkətsizliyə yol vermiş sürücü-ekspeditor isə vurulmuş ziyanı hökmən ödəməlidir.

**Təqsir.** İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaranmasının məcburi şərtlərindən biri də təqsirdir. Təqsir hüquqi məsuliyyətin istənilən növü üçün xasdır. Hüquq ədəbiyyatında belə qəbul olunmuşdur ki, təqsir dedikdə şəxsin törətdiyi hüquqa zidd hərəkət, yaxud hərəkətsizliyə, habelə bu hərəkət yaxud hərəkətsizliyin nəticələrinə psixi münasibətdir. Psixi münasibət şüurun (əqlin) və iradənin müəyyən vəziyyəti ilə xarakterizə olunan təfəkkür prosesində özünü əks etdirir. Şüurun (bəzən onu əqli moment adlandırırlar) vəziyyəti müəyyən edir ki, işəgötürən və ya işçi öz davranışının hüquqa zidd xarakterini dərk etmiş, yaxud dərk etməmişdir, ziyan şəklinə nəticənin baş verəcəyini qabaqcadan görmüş, yaxud görməmişdir. İradənin vəziyyəti, yaxud iradəvi hal işəgötürənin və ya işçinin hüquqa zidd hərəkətinə, bu hərəkəti arzu edib və ya etməməsinə psixi münasibəti xarakterizə edir.

Prof.F.Y.Səməndərovun fikrincə, iradə şüurun praktiki tərəfi olub, şəxsin praktiki fəaliyyətini tənzim edir. Davranışın iradəvi tənzimi müəyyən məqsədə nail olmaq, yaxud da fəal-



lıqdan çəkinmək üçün əqli və fiziki səylərin istiqamətləndirilməsidir. İnsan iradəvi səyinin sayəsində öz davranışına nəzarət və hərəkətinə rəhbərlik edir, hərəkətlərini sosial normaların tələblərinə uyğunlaşdırır, bu normalara zidd olan hərəkətlərdən isə özünü çəkindirə bilir<sup>1</sup>.

Qeyd edək ki, əqli momentə səbəbli əlaqənin dərk olunması da daxildir. Çünki hadisələrin bütün gedişatı haqqında təsəvvürlər olmadan ziyanın yaranmasını qabaqcadan görmək qeyri-mümkündür. Bu gedişatın başlanğıcı hüquqa zidd hərəkət, yekunu isə – onun xoşagəlməz nəticəsidir.

Əmək hüquq normaları üzrə maddi məsuliyyətə cəlb edilmənin şərti kimi təqsirin mövcud olmasını müəyyən edən işgötürənin və ya işçinin şüurunun vəziyyəti, onun əqlidir. Şüurun tərkib hissəsi kimi iradənin vəziyyətindən (arzu etmiş, arzu etməmişdir, şüurlu surətdə yol vermişdir) təqsirin mövcudluğu yox, onun forması asılıdır. İradəvi və əqli momentlərin uzlaşmasından asılı olaraq təqsirin qəsd (düzünə və yanakı) və ehtiyatsızlıq (özünəgüvənmə və diqqətsizlik) formaları fərqləndirilir.

Təqsirin qəsd formasında ziyan vurularsa, bu ziyan tam həcmdə ödəniləcəkdir. Ehtiyatsızlıq üzündən vurulan ziyana görə isə işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

Tərəflər maddi ziyanın məbləğini və onun vurulduğunu habelə digər tərəfə ziyan vurmaqda təqsiri olmadığını iddia etdikdə bunu sübut etməyə borcludurlar (AR ƏM-nin 192-ci maddəsinin birinci hissəsi). Ümumi qaydaya görə belə sübut kimi istənilən sənədlər – akt faktura, arayışlar, ekspert rəyləri və s. qəbul oluna bilər.

Düzünə qəsdə işçi öz hərəkətinin və ya hərəkətsizliyinin hüquqa zidd xarakterini, onun zərərli nəticələrini əvvəlcədən görür, dərk edir və bunları arzu edir. Yanakı qəsdə – işçi öz hərəkətini və ya hərəkətsizliyinin hüquqa zidd xarakterini və

---

<sup>1</sup> Сямьяндяров Ф.Й. Ёинайят шщугу: Цмуми шисся. Дярслик: Диэста, Бақы, 2007, с.197

zərərin yaranması imkanını görür, dərk edir, belə zərərli nəticələri arzu etməsə də, onlara şüurlu surətdə yol verir, yaxud onun qarşısını alacağına etinasız yanaşır.

Özünəgüvənmə formasında ehtiyatsızlıq ondan ibarətdir ki, işçi öz hərəkətinin (hərəkətsizliyinin) hüquqa zidd xarakterini və bu hərəkətlər nəticəsində ziyanın yaranması imkanını görür, lakin onların qarşısını alacağına yüngül fikirliliklə ümid bağlayır.

Ehtiyatsızlığın diqqətsizlik növündə isə – işçi öz davranışının hüquqa zidd xarakterini dərk etməmiş və zərərin yaranma imkanını qabaqcadan görə bilməli olduğu və görə biləcəyi halda onları görmür. Əgər işçi öz hərəkətinin hüquqa zidd xarakterini dərk etməmiş və dərk edə bilməzdisə, qabaqcadan görməmiş və görə bilmədiyi halda onun hərəkəti əmək hüquq münasibətində olduğu işəgötürən üçün ziyanın yaranmasına gətirib çıxarırsa, onda burada təqsir amili olmur və işçi maddi məsuliyyət daşımamalıdır.

Biz yuxarıda qeyd etdik ki, maddi ziyan vurmuş işəgötürənin və ya işçinin təqsiri ya qəsd, ya da ehtiyatsızlıq formasında ola bilər. Təqsirin hansı formada təzahür etdiyinin müəyyən edilməsi praktiki əhəmiyyət kəsb edir. Çünki bundan konkret halda işçiyə maddi məsuliyyətin hansı növünün, yəni tam və ya bir aylıq orta əmək haqqı miqdarında maddi məsuliyyətin tətbiq olunması sualının cavabı asılıdır.

**Təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə.** Əmək hüquq üzrə maddi məsuliyyətin yaranmasının şərti kimi səbəbli əlaqə onu bildirir ki, ziyan təsadüfi deyil, işəgötürənin və ya işçinin konkret hərəkət (hərəkətsizliyinin) nəticəsi olaraq yaranmışdır. Əgər təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə yoxdursa, işəgötürənin və ya işçinin üzərinə maddi ziyanı ödəmək vəzifəsi qoyula bilməz. Aşağıdakı misala diqqət yetirək. Anbarın müdiri anbarın açarlarını həmin anbarın digər bir işçisinə verir. Sonuncu işdən çıxıb gedərkən anbarın qapısını bağlamağı unudur. Anbara daxil olmuş və orada oğurluq

etmiş şəxslərin şəxsiyyətini müəyyən etmək mümkündür. Sözsüz ki, anbar işçisinin davranışı səbəbli əlaqənin inkişafında şərait rolunu oynamışdır. Lakin göstərilən bir şəraitdə işçini maddi məsuliyyətə cəlb etmək olarmı? Əlbəttə yox. Çünki burada hüquqi əhəmiyyətli səbəbli əlaqə yoxdur. Bu ziyanı həmin anbarın müdiri ödəməlidir.

Sual oluna bilər ki, niyə anbarın işçisi yox, məhz müdiri maddi məsuliyyətə cəlb olunmalıdır. İşçilərin hər birinin əmək funksiyasının xarakterindəki fərqləri görməmək çətin deyildir. Anbar müdirinin bilavasitə vəzifəsi ona etibar edilmiş maddi sərvətlərə xidmət göstərmək, onların uçotunu aparmaq və qorumaqdan ibarətdir. Anbar müdiri işçidən təkcə ona həvalə olunmuş sərvətlərə qayğıkeş münasibət bəsləməyi deyil, habelə baş verə biləcək ziyanın yaranması üçün mümkün olan şəraiti aradan qaldırmağı tələb edir.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti dedikdə əmək müqaviləsi tərəflərinin hüquqa zidd davranışı (hərəkət və ya hərəkətsizliyi) nəticəsində birinin digərinə vurduğu ziyanı qanunla müəyyən edilmiş qaydada və həddə ödəmək vəzifəsi başa düşülür. Belə işçilər ziyanın vurulmasında təqsirkar olmadıqlarını özləri sübut etməlidirlər. Maddi məsuliyyətə cəlb etmək üçün yuxarıda göstərilən bütün şərtlərin mövcudluğu zəruridir.

İşəgötürən və işçi o halda əmək hüquq normaları üzrə maddi məsuliyyətə cəlb olunur ki, onlar arasında əmək müqaviləsi əsasında yaranmış əmək hüquq münasibəti mövcud olsun. Əgər onlar arasında əmək hüquq münasibəti mövcud deyilsə, bu zaman vurulmuş ziyan mülki hüquq normaları üzrə ödəniləcəkdir.

Bu iki məsuliyyət arasında ikinci fərq ondan ibarətdir ki, əmək hüquq normaları üzrə yalnız qanunda nəzərdə tutulmuş hallarda vurulmuş ziyan tam həcmdə ödənilir. Mülki hüquqi əmlak məsuliyyəti tətbiq olunarkən nəinki vurulmuş ziyan ödənilir, habelə əldən çıxmış fayda da tam həcmdə ödənilir.

Bu iki məsuliyyət arasında üçüncü bir fərq ondan ibarətdir

ki, əmək hüquq normaları üzrə ziyanın ödənilməsi işçinin əmək haqqından qanunla müəyyən edilmiş miqdardan çox olmamaqla hər ay pul tutulması yolu ilə həyata keçirilirsə, mülki hüquqi əmlak məsuliyyəti zamanı vurulmuş ziyanın ödənilməsi vətəndaşın əmlakına da yönəldilə bilər.

### **13.2. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti**

Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-də belə məsuliyyəti nəzərdə tutan analoji norma yox idi. AR ƏQM-nin yalnız bir – 172-ci maddəsi «Səhhətinin pozulması nəticəsində işçilərə dəyən zərər üçün müəssisənin, idarənin, təşkilatın maddi məsuliyyəti»nə həsr olunmuşdur. Həmin maddədə deyilirdi ki, işçilər öz əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən şikəst olduqda və ya səhhətləri pozulduqda müəssisə, idarə və təşkilat onlara dəyən zərər üçün SSR İttifaqının və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq maddi məsuliyyət daşıyır. Bu norma da blanket xarakteri daşıyırdı və yalnız bir halda yeni səhhətin pozulması nəticəsində işçilərə dəyən zərər üçün müəssisənin, idarənin, təşkilatın maddi məsuliyyətini müəyyən edirdi.

İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır:

**a) əmək müqaviləsinə qanunsuz və əsassız xitam verilməsi nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;**

Qanunvericilik işçinin işdən çıxarılmasının nəticələrinin ciddiliyini nəzərə alaraq işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarının tam siyahısını nəzərdə tutur (AR ƏM-in 70-ci maddəsi), habelə əmək müqavilələrinin müxtəlif əsaslarla ləğv edilməsinin qaydasını dəqiq tənzimləyir.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi hər bir halda işçi üçün çox ağır bir sınaqdır. Çünki o, işini və

bununla da əmək haqqını itirir. Qanuni əsaslar olmadan və ya müəyyən edilmiş qaydalar pozulmaqla işdən çıxarılanda işçi həm də müəyyən mənəvi itiriblər çəkir, mənəvi «yük» daşıyır.

Qanunvericilik işəgötürənin üzərinə belə bir vəzifə qoyur ki, AR ƏM-nin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırma, habelə AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl etməlidir. Göstərilən vəzifənin pozulması nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda işəgötürən işçiyə vurduğu ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Belə bir misala müraciət edək. Həminə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınla işəgötürən əmək müqaviləsini AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmişdir. AR ƏM-nin 79-cu maddəsi ilə bu kateqoriyadan olan işçilərə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan olunmasına baxmayaraq işəgötürən bu normaya riayət etməmiş və işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmişdir. İşçi pozulmuş hüququnun bərpası üçün iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət etmiş və əmək müqaviləsinə qanunsuz xitam verilməsi məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edilmişdir. Bu zaman işəgötürən işçiyə vurduğu ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyacaqdır.

**b) əmək mübahisələrinin həlli zamanı işçiyə dəyən maddi və ya mənəvi ziyanın məbləği məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edildikdə.**

Əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktiki hallarını araşdıraraq məcburi işburaxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə çıxarır. İşəgötürən tərəfindən təkcə məcburi işburaxma ilə əlaqədar itirilmiş əmək haqqı deyil, habelə işçiyə dəyən maddi və mənəvi ziyanın məhkəmə qətnaməsi ilə müəyyən edilmiş məbləği də ödənilməlidir. AR ƏM-nin 300-cü maddəsinin qeydində göstərilir ki, «dəymiş zərərin

məbləği» dedikdə işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülür. Qanunvericiliyimizdə məcburi işburaxmaya anlayış verilmir. Məcburi işburaxma müddəti işçinin işdən çıxarıldığı gündən başlayır və işçinin əvvəlki işinə öz ixtisası (vəzifəsi) üzrə bərpa edildiyi və ya onun razılığı ilə yeni daimi iş təqdim edildiyi günədək davam edir.

Məcburi işburaxma adətən qanunsuz başqa işə keçirmə zamanı da mövcud olur. Bu zaman işçi yeni işi yerinə yetirməkdən imtina edir və nəticədə əmək haqqı almaq imkanını itirir. Məlum olduğu kimi qanunsuz başqa işə keçmə zamanı işçi işə çıxmaya bilər, məcburi işburaxma isə üzrsüz hesab edilə bilməz. Bu zaman işəgötürən işçiyə vurduğu ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

Təcrübədə bəzən belə hallara rast gəlinir ki, işçi bu və ya digər səbəbdən işəgötürənin qanunsuz əmrlərinə tabe olur və yeni iş üzrə əmək funksiyalarının icrasına başlayır, sonra məlum olur ki, bu iş üzrə əmək haqqı əvvəlkindən azdır (yəni iş əvvəlkinə nisbətən azmaşlıdır). Bu halda maddi ziyanın ödənilməsi birinci əmək haqqı ilə ikinci əmək haqqı arasındakı fərqin ödənilməsi yolu ilə həyata keçirilir.

**c) işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduqda, habelə bu səbəbdən həlak olması ilə əlaqədar onun ailə üzvlərinə, himayəsində olan şəxslərə müvafiq maddi ziyan dəyirdə;**

AR ƏM-in 207-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçilərin sağlam və təhlükəsiz şəraitdə işləmək hüququ

vardır. İşçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən (istehsalatın maddi amillərindən) üstün tutulması əməyin mühafizəsi və bütövlükdə əmək hüququnun aparıcı prinsipidir.

AR ƏM-nin 224-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsində hökmən işgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərməlidir.

İşgötürən tərəfindən bu öhdəliyin pozulması nəticəsində dəymiş ziyanın ödənilməsi, habelə «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi Qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı ilə tənzimlənir. Göstərilən Qərarın 1.2-ci bəndinə əsasən aşağıdakı sənədlər olduqda, təqsirkar işgötürən əmək xəsarətinə görə dəyən zərəri ödəməlidir.

1) istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş formada tərtib olunmuş akt;

2) işgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə işçi ilə istehsalatda bədbəxt hadisənin baş verməsi barədə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı);

3) işçinin peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsini və yaxud peşə xəstəliyini təsdiq edən Tibbi Sosial Ekspert Komissiyasının (TSEK) şəhadətnaməsi;

4) işçinin ölümü haqqında şəhadətnamə;

AR ƏM-nin 195-ci maddəsinin «c» bəndi iki halda işgötürənin maddi məsuliyyətini nəzərdə tutur. Birincisi, işgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduğu halda; İkincisi, baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində işçi həlak olduqda.

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən işçinin





цларына қулуқ етмәклә мәшғул олан вә ишләмәйән valideйnlәрдән бири, арвад (әр) вә яа диғәр аилә үзвү әмәк қабилййәтиндән асилу олмайарақ; өләннн һимайәснндә олмуш вә онун өлүмүндән сонра беш ил әрзнндә әмәк қабилййәтннн итнрмнш шәхсләр.

Ишләмәйән вә өләннн ушақларына, нәвәләрннә, қардашларына вә бацларына қулуқ етмәклә мәшғул олан вә қулуқ етднйи дөврдә әмәк қабилййәтннн итнрән valideйnlәрдән бири, арвад (әр) вә яа диғәр аилә үзвү зәрәрнн әвәзннн өдәннлмәсн һуқуқуну һәмннн шәхсләрә қулуқ қуртардықдан сонра да сахлайыр.

AR MM-нн 1121.3-сү маддәснндә дейнлнр кн, зәрәрнн әвәзнн ашағндыкылара өдәннлнр:

- yetkinlik yaşına çatmayanlara 18 yaşına çatanadək;
- on səkkiz yaşından yuxarı tələbələrə - əyani təhsil forması üzrə təhsil müəssisələrində təhsili bitirənədək, lakin ən çoxu iyirmi üç yaşınadək;
- əlli beş yaşından yuxarı qadınlara və altmış beş yaşından yuxarı kişilərə – ömürlük;
- əlillərə – əlillik müddəti üçün;
- ölənin himayəsində olmuş uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan valideynlərdən birinə, arvada (ərə) və ya digər ailə üzvünə – qulluq etdikləri on dörd yaşına çatanadək;

Зәрәрчәкәнләрә вә яахуд зәрәрә гөрә аылқ өдәнц алмақ һуқуқуна малнқ олан шәхсләрә өдәнцләр ашағндыкы вахтдан вернлнр:

- зәрәрчәкнмнш ишчнләрә – истехсалатда әмәк хәсарәтн нәтнцәснндә әввәлкн пешә әмәк қабилййәтннн итнрдыйи гүндән;
- ишчннн вәфатн илә әлақәдар оларақ зәрәрнн өдәннлән мнқдарннн алмақ һуқуқуна малнқ олан шәхсләрә - ишчннн вәфат етднйи гүндән, лакнн зәрәрнн өдәннлән мәбләғннн алмақ һуқуқуну әлдә етднйи гүндән тез олмайарақ.

Зәрәрә гөрә аылқ өдәнцнн мнқдарнннн һесаблинмасында гөтүрүлән орта әмәк һаққы зәрәрчәкәннн әмәк хәсарәтн алманмншдан вә яа пешә әмәк қабилййәтннн итнрмәнншдән әввәлкн 12 тәқвнм аы үзрә, әмәк хәсарәтн нәтнцәснндә ишчн вәфат етднkdә

isə zərərə görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqının işçinin ölümündən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə hesablanır.

**ç) əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının işəgötürən tərəfindən mühafizəsi, saxlanması lazımi qaydada təşkil olunmadığına görə onların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan vurulduqda, həmçinin bu əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;**

Əmək qanunvericiliyi işçinin şəxsi əşyalarına və ya əmlakına ziyan vurulması halında onun mənafeələrinin müdafiəsini təmin edən hüquqi vasitəni təsbit edir. Şərhi verilən bəndin mənasına görə hər hansı işçi deyil, bilavasitə işəgötürən tərəfindən işçinin şəxsi əşyalarına və əmlakına ziyan vurulduğu iki halda maddi məsuliyyət daşıyır. Birincisi, əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının mühafizəsi, saxlanması üzrə işəgötürənin vəzifələrini yerinə yetirməməsi ilə əlaqədar həmin əşyaların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan dəydikdə; ikincisi, işçinin şəxsi əşyalarının fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;

Məlumdur ki, bir çox işçilər iş yerinə gəldikdən sonra öz adi geyimlərini xüsusi geyimlərlə əvəz edirlər, bəzən isə öz qiymətli şəxsi əşyalarını iş vaxtı ərzində saxlamaq üçün nəzərdə tutulmuş yerlərə qoyurlar. Bundan başqa, bəzi müəssisə, idarə və təşkilatlarda üst geyimin çıxarılması işçilərin vəzifəsidir. Deməli, işəgötürənin işçilərin şəxsi əşyalarının mühafizəsini təmin etmək vəzifəsi hüquqi vəzifədir, yəni mürəkkəb əmək hüquq münasibətlərinin elementlərindən biridir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, həm əvvəlki ƏQM-də, həm də yeni ƏM-də işəgötürənin iş vaxtı ərzində işçilərin şəxsi əşyalarının mühafizəsini təmin etmək vəzifəsi nəzərdə tutulmurdu.

Bu gün işəgötürənin belə vəzifəsi onun işçiyə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmaq kimi ümumi vəzifəsindən və işçinin buna müvafiq olan normal əmək şəraitində işləmək hüququndan irəli gəlir. Bununla belə, Azərbaycan SSR 1971-ci il

ƏQM-də işçinin ona vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsini bilavasitə təsbit edən norma yox idi. Buna görə də işçinin şəxsi əmlakına (şəxsi əşyalarına) vurulan ziyanın ödənilməsi münasibətlərinə mülki hüquq normaları tətbiq edilirdi.

İşçilərin şəxsi əmlakına vurulan ziyanın ödənilməsi ilə bağlı işəgötürənlə işçi arasında baş verən münasibətlərin hüquqi təbiəti barəsindəki qeyri-müəyyənlik hal-hazırda aradan qalxmışdır. Çünki bu halda işəgötürənin tam maddi məsuliyyət daşması haqqında AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «ç» bəndində düzünə göstəriş vardır. Beləliklə, işçilərin şəxsi mülkiyyətinin (şəxsi əşyalarının) mühafizəsinin təmin edilməsi üzrə münasibətlərin hüquqi təbiəti, habelə işəgötürənin maddi məsuliyyətinin təbiəti qanunla dəqiq müəyyən edilmişdir.

Yalnız AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «ç» bəndinin «əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar» ziyanın ödənilməsini nəzərdə tutan hissəsi etiraz doğurur. Burada qanunverici yəqin ki, AR ƏM-in 196-cı maddəsinin üçüncü hissəsində göstəriləndiyi kimi, öz əmək funksiyalarını yerinə yetirmək üçün işəgötürənin razılığı ilə istifadə etdiyi şəxsi alətləri və başqa əmək predmetlərini (əmək alətlərini) nəzərdə tutur.

Qanunvericiliyin belə mövqeyi ilə razılaşmaq çətindir. Çünki qarşılıqlı əlaqələrin kompensasiya təbiəti başqadır. Bu münasibətlərdə maddi məsuliyyətin yaranması üçün zəruri olan əmək əmlak hüquq pozuntusu yoxdur, hüquq pozuntusunun tərkibi mövcud deyildir və ona görə də əvəzli – ekvivalent xarakterli münasibətlərdən söhbət getməlidir.

**d) işçinin əmək haqqı və digər ödənişləri işəgötürən tərəfindən düzgün müəyyən edilmədikdə, habelə əsassız və qanunsuz olaraq verilmədikdə;**

Öz əməyinə görə mükafatlandırılmaq hüququ, görülmüş işin (göstərilmiş xidmətin) ödənilməsi hüququ işçinin hüquqi statusunun elementidir, çünki bu hüquq AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Əmək hüquq münasibətlərinin strukturu baxımından bu, mühüm və nisbətən müstəqil elementlərdən biridir. İşçinin qanunvericiliklə müəyyən

edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququ (AR ƏM-in 9-cu maddəsi) onun qanunla qorunan və müdafiə olunan şəxsi, subyektiv hüququdur. Əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi müəyyən konstitusion müddəalara söykənir. Birincisi, əməyin ödənilməsində hər hansı bir ayrı-seçkilik qadağandır. İkincisi, qanunvericilik əsas baza kimi bütün işəgötürənlər üçün məcburi olan əməyin ödənilməsinin minimum məbləğini müəyyən edir. İşəgötürən, maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını verməyə borcludur. Müəssisə ləğv olunarkən işəgötürən tərəfindən ilk növbədə, əmək haqqı və sosial müdafiə xarakterli digər ödənclər ödənilir. AR ƏM-si əmək haqqının tərkibini müəyyən edir. Adətən onun tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) maaşı, ona əlavələr və mükafatlar daxildir. AR ƏM-in 180-cı maddəsinə müvafiq olaraq, işçilər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərinin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin nizamnamələrində (əsasnamələrində) müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

Vətəndaşların öz əməyinə görə mükafatlandırılmasına olan hüquqları bir sıra müxtəlif və konkretləşdirilmiş səlahiyyətlərdən ibarətdir. Belə səlahiyyətlər, məsələn, işçi iş vaxtından artıq müəyyən işi gördükdə, peşələri, vəzifələri, əmək funksiyalarını əvəz etdikdə, əvəzçilik zamanı, istirahət və bayram günlərində işlədildikdə və bir sıra başqa hallarda yaranır.

İşəgötürən AR ƏM-in 172-ci maddəsində müəyyən edimiş müddətlərdə əmək haqqını ödəməyə borcludur. Əmək haqqı işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Əmək haqqının işəgötürənin təqsiri üzündə gecikdirilməsi

dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibət uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən aslı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməsi başa düşülməlidir.

**e) işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin işəgötürən tərəfindən əmək müqavilələrinə daxil edilməsi nəticəsində işçilərə maddi, mənəvi ziyan dəydir;**

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, habelə əmək müqavilələrində əmək qanunvericiliyinə nisbətən daha geniş əlavə əmək, sosial, iqtisadi, maddi –məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraiti nəzərdə tutula bilər. Əmək müqavilələrinə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi və digər ziyan işəgötürən tərəfindən tam ödənilir.

AR ƏM-in 195-ci maddəsinin «e» bəndi aşağıdakı üç halda işəgötürən tərəfindən işçiyə vurulan mənəvi ziyanın ödənilməsini nəzərdə tutur: birincisi, işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində; ikincisi, işçilərin hüquqlarını kollektiv müqaviləyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində; üçüncüsü, işçilərin hüquqlarını kollektiv sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində.

**ə) əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatlar yaydığına görə işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar**

### **ишчыё мадди вё мөнөви зиян вурулдуқда;**

AR ӨМ-in 195-ci maddəsinin «ә» бəndində deyilir ki, «әмək мүқавилəsi лəғв edildikdən sonra ишəгөтүрән тәрəfindən һәр һансы үсulla ишчиннн шəкси вё пешəкарлық кейфиyyətләрннн ашағи севийьедə олмасы барədə һəқиқетə уығун олманы, һабелə шəксиyyətнн лəkələйән дигер мəlumatлар yayдығина гөрə ишə дүзелə бilmәмəsi илə əлақəдар ишчыё мадди вё мөнөви зиян вурулдуқда» ишəгөтүрән там мəsuliyyət дашыыр. Qeyd etмək lazımdır ki, мөнөви зиян һүқуқи мəsuliyyətнн дигер нөвлəri үчүн үмуми олнн шəртләр олдуқда (тəқсир, һүқуқазиддик, сəбəбли əлақə), һәм ишəгөтүрәннн, һәм дə ишчиннн мадди мəsuliyyətннн мүстəқил əсası kimi чыыш эдир.

Мадди мəsuliyyət нормаларннн тəтбиқи үчүн мөнөви зиян (зэрер) dedикдə нəйн нəзəрдə тутулmalı олмасынн мүəyyən etмək мүһүм əһəмиyyət кəсб эдир. AR ӨМ-in 290-cı maddəsinнн qeydi бу anlayышнн маһиyyətннн ачмышдыр. Һəмин маддəннн qeydində deyilir ki, «мөнөви зиян dedикдə, ишəгөтүрән вё ya onun табечилийндə олнн вəзифəли шəкс тәрəfindən һәр һансы үсulla ишчиннн шərəф вё лəяқəтннн лəkələnməsi, алчaldılması, она бөһтан атılması, шəксиyyətнннн тəһқир edilməsi, коллектив арасында гөздən салынмасы мəqsəди илə барəsində һəқиқетə уығун олманы ялан мəlumatлар yayılması, һабелə мөнөвиyyətннн, əхлақ нормаларннн, милли қүрүр һиссинə, etiqadına zidd олнн дигер əмəлләр вё һərəкəтләр баша дүшүлмəlidir».

Мөнөви зиян вурулмасына гөрə мəsuliyyətннн үмуми əсаслары илə янашы, мүһүм əсаслар сырасына ашағидакылары да aid etмək lazımdır: биринциси, yayılan мəlumatларннн алчaldычы характер дашымасы; иквинциси, yayılan мəlumatларннн ялан олмасы, янн һəқиқетə уығун олмамасы. Qанун иddiaчыннн мənafeyи бaxымындан vicdanlıлық презумпсийасынн (ehtimalынн) мүəyyən эдир. Бу о deməkdir ki, иddiaчы onun барəsində yayılan мəlumatларннн ялан олмасыннн сүбүт etмəмəlidir. Lakin иddia əризəsinнн мətnində өз тələбннн əсасландырдығы һаллары гөстəрмəlidir. Buna гөрə дə иddiaчы yayılmış мəlumatларннн onun шərəфини, лəяқəтннн вё ya ишгүзар нүфүзүнү алчaldығыннн тəkсə deməklə ki-

fayətlənməməli, həm də bunu əsaslandırmalıdır.

Mənəvi ziyan (zərər) əmək hüquq münasibəti subyektlərinin yalnız şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarına vurula bilər. İşçilərin hüquqlarının pozulması ilə vurulmuş fiziki və mənəvi iztirabların kompensasiyası o halda mümkündür ki, pozulmuş subyektiv hüquq əmlak məzmununa malik olmasın və şəxsi xarakter daşsın.

İşçinin şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarına, hər şeydən əvvəl, əmək hüququ, istirahət hüququ, normal əmək şəraitinə olan hüquq və s. daxildir. Yaxşı əmək nüfuzuna olan hüquq işçiyə qanunsuz olaraq intizam tənbeh tədbiri tətbiq edilərkən pozula bilər, çünki intizam tənbeh tədbirinin, xüsusilə də qanunsuz tədbirin tətbiqi işçinin əmək nüfuzunu aşağı salır və mənəvi iztirablara və nigaranchılığa səbəb ola bilər.

İşəgötürəndən mənəvi ziyanın ödənilməsinin tələb edilməsinin əsası kimi hər hansı bir üsulla həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyəti ləkələyən məlumatların yayılması çıxış edə bilər.

Uzun müddət mənəvi ziyanın kompensasiyası məsələləri ənənəvi olaraq «sırf» mülki hüquq münasibətlərinə aid edilmişdir. Belə pozuntuya görə sanksiya qismində o, işçinin ala bilmədiyi qazancı ödəməyə borcludur. Əmək münasibətlərində bu institutun tətbiqi epizodik xarakter daşmışdır.

Mənəvi ziyanın vurulması işəgötürənin hüquqazidd hərəkətlərinin yaxud hərəkətsizliyinin nəticəsidir. İşəgötürənin hərəkətlərini, yaxud hərəkətsizliyini hüquqazidd hesab etmək hüququna isə yalnız əmək mübahisəsinə baxan orqan olan məhkəmə malikdir.

Mənəvi ziyanın vurulması faktı işçi tərəfindən sübuta yetirilməlidir. Sübut qismində əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatların yayılması nəticəsində işçinin işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar onda yaranmış xəstəlik, mənəvi iztirablar və s. çıxış edir.

İşәgötürenin qanunsuz hәрәkәtlәri, yaxud hәрәkәtsizliyi nəticәsindә işçiyә vurulmuş mәнәvi ziyanın mәblәği pul formasında müәyyән edilir vә öдәnilir. Mәнәvi ziyanın vurulması faktı vә onun mәblәği mәhkәмә tәрәfindән müәyyән edilir. Mәнәvi ziyanın pul hesabı ilә işçinin әrizәsi әsasında vurulan mәнәvi ziyanın ictimai tәhlükәlilik dәрәcәsinә, işçinin vә işәgötürenin şәxsiyyәtinә, işin faktik hallarına vә әdalәtli qәrar qәbul qәbul edilmәsi üçün zәruri olan digәр obyektiv hallara uyğun olaraq mәhkәмә tәрәfindән müәyyән edilir. Mәhkәмә işçiyә mәнәvi ziyanın vurulması faktını vә onun pul hesabı ilә mәblәğini işçiyә işәgötürenin hәрәkәtlәri nəticәsindә vurulmuş mәdди ziyanın öдәnilmәsindән asılı olmayaraq müәyyән edir.

**f) әmәk müqavilәsi üzrә işәgötürән digәр öhdәliklәрini yerinә yetirmәdiyinә görә işçiyә mәdди ziyan dәydidә, hәmin ziyanı tam hәcmdә öдәmәyә borcludur.**

### **13.3. İşçiyә dәymiş mәdди ziyanın mәblәğinin müәyyән edilmәsi vә öдәnilmәsi qaydası**

AR 1971-ci il ӘQM-dә işçiyә dәymiş mәdди ziyanın mәblәğinin müәyyән edilmәsi vә öдәnilmәsi qaydasını nəzәrdә tutuan xüsusi norma tәsbit olunmamışdır. AR 1999-cu il ӘM-dә belә norma nəzәrdә tutulmuşdur.

AR ӘM-nin 195-ci maddәsindә işәgötürenin işçiyә vurduğı ziyana görә mәdди mәsuliyәt daşdığı hallar tәsbit edilmişdir. Hәmin hallar aşağıdakılar tәрәfindән aşkar vә yaxud müәyyән olunduqda işçiyә dәyән ziyan öдәnilir:

- işçinin özü tәрәfindән aşkar edilәрәk müәyyән olunduqda;
- müvafiq sәlahiyyәtli vәzifәli şәxsin (orqanın), müәssisәnin maliyyә-tәsәrrüfat fәaliyyәtini yoxlayan tәftişçinin, auditorun, habelә auditor tәşkilatının, müvafiq icra hakimiyyәti orqanının vә onların vәzifәli şәxslәrinin qәrarı – rәyi, arayışı, habelә mәhkәмәnin hökmü (qәtnәmәsi, qәrarı) ilә müәyyән olunduqda.

İşçinin şәxsi әşyalarına vә digәр әmlakına vurulan ziyan



pul və yaxud natura şəklində ödənilə bilər. İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Ziyanın məbləği ziyanın vurulduğu aşkar edildiyi gün deyil, ziyan vurulduğu anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Əgər işçi vurulan ziyanın pul hesabı ilə məbləği, habelə onun natura şəklində ödənilməsinə razı deyildirsə, yaranmış mübahisə məhkəmə tərəfindən həll edilir.

İstər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində tərəflər (işəgötürən və işçi) işçiyə məxsus olan əmək alətlərindən, vasitələrindən və digər əşyalardan istifadə olunması üçün razılığa gələ bilərlər. Bu halda işəgötürən işçinin şəxsi əşyalarına vurulan ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır.

İşəgötürən işçiyə əmək vəzifələrini lazımi qaydada yerinə yetirilməsi üçün şərait yaratmasına və onun zəruri alət və vasitələrlə təmin etməsinə baxmayaraq, bəzən işəgötürənin razılığı olmadan özünəməxsus olan əmək alətlərindən, vasitələrindən istifadə edir. Qanunvericilik birmənalı şəkildə müəyyən etmişdir ki, işəgötürən bu zaman o halda maddi məsuliyyətə cəlb oluna bilər ki, işçinin əmlakına qəsdən ziyan vurmuş olsun. Digər hallarda vurulmuş ziyana görə işəgötürən maddi məsuliyyət daşımır.

İşəgötürənin təqsirli hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi nəticəsində işçiyə vurduğu mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği AR ƏM-in 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən olunur.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müəyyən edir ki, vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi üçün işçi işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. İşçinin ona vurulmuş maddi ziyanın məbləğinin ödənilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmək hüququna müvafiq olaraq işəgötürənin bu müraciətə baxmaq vəzifəsi durur. İşçinin işəgötürənə müraciət ərizəsi yazılı olmalıdır. Qanunverici ərizəyə işəgötürən tərəfindən baxılması üçün 15 gün müddət müəyyən etmişdir. Bu müddət ərzində işəgötürən işçinin ərizəsində göstərilənləri araşdırmalı və qə-

bul etdiyi qərarı yazılı formada işçiyə verməlidir.

İşçinin müraciətinə 15 gün müddətində işəgötürən tərəfindən baxılmadıqda və işçiyə yazılı cavab verilmədikdə, habelə işçi işəgötürənin qərarı ilə bütövlükdə və ya qismən razılaşmadıqda ona dəymiş maddi ziyanın ödənilməsi üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir. İşəgötürən işçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulmuş ziyanı ödəmək barədə qərar qəbul etdikdə işçi ilə razılaşma əsasında ödəmənin forması müəyyən olunur. İşçinin razılığı ilə zərər naturada ödənilə (eyni növdə və keyfiyyətdə əşya düzəldilə) bilər.

İşçi işəgötürənin təklif etdiyi ziyanın ödənilmə forması və məbləği ilə razılaşmadıqda da məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir.

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisəsinin həlli üçün işçi hüququnun pozulduğu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçinin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir (AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsi).

Əmək müqaviləsində vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi məqsədilə AR ƏM-i ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və AR ƏM-si ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər. Lakin bu qaydalar işçinin məhkəməyə müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdıra bilməz.

#### **13.4. İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti**

Əmək müqaviləsinin bir tərəfi olmaqla işçilər əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrini yerinə yetirərkən işəgötürənə məxsus olan avadanlıqdan, alətdən, xammaldan və s. istifadə edirlər. Bu zaman işçi işəgötürənin

əmlakına qayğı ilə yanaşmağa borcludur. İşəgötürənə məxsus olan əmlakın itirilməsi, yaxud dəyərinin azalması işçinin hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə şərtlənersə, təbii ki, bu zaman işçinin işəgötürən qarşısında maddi məsuliyyəti yaranır. Yəni işəgötürənə vurduğu ziyana görə işçi maddi məsuliyyət daşmalıdır.

Deməli, işəgötürənə vurduğu ziyana görə işçi özünün əmək haqqının məbləğində öz əməyinin mənfi əmlak nəticələrinə görə risk daşmalıdır.

İşçinin maddi məsuliyyəti dedikdə, əmək fəaliyyəti prosesində özünün hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri ilə işəgötürənə vurduğu ziyanı əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş qaydada və həddə ödəmək vəzifəsi başa düşülür. İşçinin maddi məsuliyyətini tənzimləyərək qanunvericilik bir sıra məqsədlər güdür. Bunlar əsasən aşağıdakılardır:

- işəgötürənə vurulmuş ziyanı tam və yaxud qismən ödəməsi;
- işəgötürənin əmlakına qayğıkeş münasibət bəsləməsinə nail olmaqdan ötrü işçiyə tərbiyəvi-intizamlandırıcı təsir göstərilməsi;
- işçinin əmək haqqını qanunsuz və əsassız tutulmalardan mühafizə etmək;

Özünün hüquqi mahiyyətinə görə işçinin maddi məsuliyyəti intizam məsuliyyəti ilə bir çox ümumi cəhətlərə malikdir. Həm intizam, həm də maddi məsuliyyət əmək intizamının məzmununu təşkil edən vəzifələrin yerinə yetirilməməsi yəni intizam xətasına görə yaranır. Həm maddi, həm də intizam məsuliyyətinə cəlb etməkdən ötrü məsuliyyətin ümumi şərtlərinin, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyin törədilməsində işçinin təqsiri və bu hərəkətlərin hüquqaziddliyi mövcud olmalıdır.

Bütün bunlarla bərabər işçinin həm intizam, həm maddi məsuliyyəti əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən hüquqi məsuliyyətin müstəqil növləridir. Ona görə də onlar arasında prinsipial fərqlər də mövcuddur.

İşçinin intizam məsuliyyətindən fərqli olaraq, maddi məsu-

liyyəti bilavasitə əmək intizamının təmin olunmasına yönəlməmişdir. Onun əsas məqsədi vurulmuş ziyanın ödənilməsidir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, maddi məsuliyyət də yanakı yolla bu məqsədə nail olmağa şərait yaradır və kömək edir.

Birincisi, AR ƏM-nin 10-cu maddəsində işçinin işəgötürənə vurduğu maddi ziyana görə məsuliyyət daşımaq vəzifəsinin təsbit olunması özü-özlüyündə işçidə işəgötürənin əmlakının salamatlığının təmin olunmasına yönəlmiş davranış qaydalarına riayət etməyə sövq edr. İkincisi, konkret hüquq pozucusunun maddi məsuliyyətə cəlb olunması digər işçilərə də qabaqlayıcı təsir göstərir və onlar dərk edirlər ki, belə hallarda onları da arzuolunmaz nəticələr gözləyir.

İntizam məsuliyyətindən fərqli olaraq işçi istənilən təqsirli, hüquqazidd hərəkət və ya hərəkətsizliyə görə maddi məsuliyyətə cəlb olunmur. Yalnız təqsirli, hüquqazidd o hərəkətə (hərəkətsizliyə) görə maddi məsuliyyətə cəlb edilir ki, onun nəticəsində işəgötürənə maddi ziyan vurulmuş olsun. Ziyan vurmuş işçi barəsində işəgötürən intizam tənbeh tədbirləri də tətbiq etməyə tam səlahiyyətlidir. Və ya əksinə. Ziyan vurmaqda təqsirli olan işçi cinayət məsuliyyətinə, habelə inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ödəməyə borcludur. Ziyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmir.

Əgər intizam məsuliyyətinin tətbiqi işçiyə ancaq mənəvi təsir göstərsə, maddi məsuliyyətə cəlb edilmə nəticəsində arzuolunmaz mənəvi və əmlak nəticələri yaranır. İşçiyə intizam tənbeh tədbirləri yalnız əmək hüquq münasibətlərinin mövcudluğu dövründə tətbiq edilə bilər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi maddi məsuliyyəti istisna edən halları da təsbit etmişdir. AR 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-nin 123-cü maddəsi yalnız bir halda-normal istehsalat təsərrüfat riski nəticəsində dəyən zərər üçün işçinin üzərinə maddi məsuliyyətin qoyulmasına yol verirdi.

Əmək münasibətləri prosesində işəgötürənə nisbətən işçi

эмэк һуқуқ мүнәсбәтәнин ән зәиф тәрәфи олдуғундан қанунверичи бу һалы нәзәрә алаһақ, ишчинин мадди мәсулиййәтини истисна едән һалларын дәирәсини хейли генишләндирмишдир. АР ӘМ-нин 201-чи маддәсинин биринчи һиссәсинә әсәсән ишчи эмэк функциясини yerинә yetirәrkән тәбии фәлакәт - sel, дашқын, уққун, қурақлық, янғын вә digәр qarşısılınmaz һаллар, normal тәсәррүfat, istehsalat, texnologiya riski, ишчинин тәқсирә олмәдән маşın-mexанизмләрин, аваданлықларын, cihazларын вә başqa istehsal vasitәләринин вә аләтләринин sınması, korlanması һабелә son зәрурәт вә ya зәрүри мүдаfiә нәтичәсиндә ишәгөтүрәнә vurulan ziyana görә мадди мәсулиййәт даşımır. Бу һаллар тәрәflәрин qarşılıqlı razılığı ilә müәyyән edilmәzsә, қанунvericilikлә нәзәрдә tutulmuş қaydada мәһкәмә тәрәfindән müәyyән edilir.

Ишәгөтүрәнә vurduғu мадди ziyana görә АР ӘМ-si ишчинин мадди мәсулиййәтинин iki нөvүнү нәзәрәдә tutur. Birincisi, ишчинин bir aylıq орта эмэк һаqqı мәblәğинәдәк мадди мәсулиййәти (АР 1971-чи il ӘQM-дә бу мәһдуд мадди мәсулиййәт адланırdı. Бу гүн қанунverici «мәһдуд» terminindән imtina etmişdir.). İkincisi, ишчинин tam мадди мәсулиййәти.

Bir aylıq орта эмэк һаqqı мәblәğинәдәк мадди мәсулиййәт АР ӘМ-нин 199 вә 200-cü маддәләриндә нәзәрәдә tutulmuş һаллардан başqa, қалан бүтүн һалларда ишчи ишәгөтүрәнә vurduғu ziyana görә bir aylıq орта эмэк һаqqı мәblәğинәдәк мадди мәсулиййәт даşıyır. Ишчинин мадди мәсулиййәтинин бу нөvүнүн mahiyyәти ondan ibarәtdir ki, birbaşa һәqiqi ziyanın vurulmasında тәқсирә olan ишчи ziyanı bir қayda оларақ tam һәcmdә deyil, yalnız АР ӘМ-in 198-чи маддәсиндә göstәrilidiyi kimi, bir aylıq орта эмэк һаqqı мәblәğинәдәк ödemәyә borcludur. Belәlikлә, bir aylıq орта эмэк һаqqı мәblәğинәдәк мадди мәсулиййәт termini o demәkdir ki, қанун ишчинин мадди мәсулиййәтинин konkret һәddini müәyyән edir. Lakin нәзәрә almaq lazımdır ki, әgәр vurulmuş ziyanın мәblәği müәyyән edilmiş һәddән, yәni орта aylıq эмэк һаqqından az олarsa, o tam һәcmdә ödenilir. Mәsәlән, орта aylıq эмэк һаqqı 200 манат olan ишчи ишәгөтүрәнә ehtiyatsızlıq üzündән 270 манат мәblә-

ğində ziyan vurmuşdur. Bu zaman işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində yəni 200 manat məbləğində maddi məsuliyyət daşıyacaqdır. Əksinə, əgər işçi 200 manatdan az məbləğdə, məsələn, 190 manat məbləğində ziyan vurarsa bu ziyan tam həcmdə ödəniləcəkdir.

Sovet dövrünün əmək hüququ üzrə mütəxəssislərinin çoxu hesab edir ki, qanun məhdud maddi məsuliyyəti müəyyən edərkən o faktı nəzərə alır ki, işçilərin əmək haqları həm işçinin, həm də onun ailə üzvlərinin yaşamasının əsas mənbəyidir. İşçinin məsuliyyətinin hədlərini müəyyən edərkən qanunvericilik əmək haqqının saxlanması üzrə təminatlar da müəyyən edir.

Respublikamızda bazar tipli iqtisadiyyatın formalaşdığı, sənaye müəssisələrinin əksəriyyətinin dayandığı, işçilərin əməyinin ödənilməsinin orta səviyyəsi isə hələ ki, çox da yüksək olmadığı bir dövrdə işçilərin əmək haqqının mühafizəsi üzrə göstərilən təminatların əhəmiyyəti çox böyükdür. Bəzən çoxuşaqlı ailənin başçısı ailədə yeganə qazanc gətirən olur. Belə halda qanunvericilik tərəfindən bu halın nəzərə alınması və orta aylıq əmək haqqından da az miqdarda məsuliyyətin müəyyən edilməsi məqsədmüvafiq olardı. Təklifimizə əsas dəlil kimi əhalinin həyat səviyyəsinin çox da yüksək olmamasını, eləcə də əməyin ödənilməsinin aşağı səviyyədə olmasını göstərə bilərik.<sup>1</sup> Maddi məsuliyyətin bu növü əsas hesab olunur.

**Tam maddi məsuliyyət.** Tam maddi məsuliyyət vurulmuş ziyanın məbləğinə bərabər məsuliyyətdir. Qanunvericilik tam maddi məsuliyyəti müəyyən edərkən müxtəlif xarakterli şəraiti, yəni bu və ya digər əmlakın xüsusi dəyərini, işçinin hərəkət və hərəkətsizliyində ictimai təhlükəlilik dərəcəsi və bir sıra başqa halları nəzərdə tutur. Tam maddi məsuliyyət zamanı işçi aldığı əmək haqqının məbləğindən asılı olmayaraq işəgötürənə vurduğu ziyanın bütün məbləğini tam həcmdə

---

<sup>1</sup> Гасымов А.М. Азярбайған Республикасынын ямяк щцгугунда гаршылыгы мадди мясулиййат. Бақы: Бақы Университети няшриййаты, 2002, с.206-207

ödəməlidir. AR -nın Əmək Məcəlləsi həm işəgötürənin, həm də işçilərin əmlak mənafeələrini müdafiə edərək ziyanın tam məbləğdə ödənilməsi hallarının qəti siyahısını müəyyən edir.

AR ƏM-in 199-cu maddəsi işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı yeddi halı nəzərdə tutur:

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsuliyyət götürməsi haqqında işəgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;

b) işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər əsasında işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

c) inzibati xətalər, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda;

ç) əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korradıqda, məhv etdikdə, habelə işəgötürənə digər üsulla qəsdən ziyan vurduqda;

d) alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurduqda;

e) işəgötürənin kommərsiya sirrini yaydıqda;

ə) işəgötürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alçaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan böhtanlı və təhqirli iftiralar, yalan məlumatlar yaymaqla onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənəvi ziyan vurduqda.

İşçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı bu hallar qəti xarakter daşıyır və onların dairəsi genişləndirilə bilməz, habelə hər hansı əlavə əsas müəyyən oluna bilməz.

İndi isə gəlin işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı halların qısaca da olsa izahını verək.

**a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyə**

**görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsuliyyət götürməsi haqqında işəgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;**

Tam maddi məsuliyyət işçilərlə işəgötürənlərin bağladıkları tam maddi məsuliyyət haqqında xüsusi müqavilələr əsasında yaranır. Belə müqavilələr bütün işçilərlə deyil, yalnız saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyi öz üzərinə götürən, yəni maddi sərvətlərə bilavasitə xidmət göstərilməsi ilə bağlı vəzifələr tutan, yaxud işləri yerinə yetirən işçilərlə bağlanılır. Məsuliyyətin əsası qismində işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi çıxış edir. Müqavilə üzrə tam maddi məsuliyyət fərdi, yaxud kollektiv ola bilər. Bu müqavilə əmək müqaviləsinə əlavə olaraq bağlanılır və işçinin əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməsi nəticəsində onun təqsiri üzündən vurulmuş zərərə görə tam maddi məsuliyyətini təsbit edir. Bağlanmış müqaviləyə görə işçi ona etibar edilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi nəticəsində vurulmuş ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Bu ad altında bir qayda olaraq həm maddi sərvətlərin əskik gəlməsi, həm də korlanması başa düşülür. İşəgötürənə ziyan vurulmasının digər hallarına görə işçi ümumi əsaslarla maddi məsuliyyət daşıyır.

**b) işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənədicə sənədlər əsasında işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;**

Birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənədicə sənədlərlə alınmış əmlakın və digər sərvətlərin əskik gəlməsinə görə tam maddi məsuliyyət müəyyən olunmuşdu. Belə məsuliyyət birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənədicə sənədlər əsasında alınmış əmlakı və digər sərvətləri işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə vermədikdə yaranır. İşçi həmin sərvətlərin



həm əskik gəlməsinə, həm də korlanmasına görə məsuliyyət daşıyır. Bu işçilərin adi əmək funksiyalarının çərçivəsindən kənara çıxdığından, birdəfəlik etibarnamənin verilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir. Belə birdəfəlik tapşırıqlar işçilər tərəfindən bu əməliyyatların maddi məsul şəxslərə həvalə edilməsinin mümkün olmadığı zaman müəssisənin normal iştehsal fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün və digər sərvətlərin təcili alınması və çatdırılması zərurəti yarandıqda həyata keçirilir. İşçinin üzərinə birdəfəlik sənədlər üzrə əmlakın alınması vəzifəsini həvalə edənə qədər işgötürən onu maddi sərvətlərin qəbulu, nəqli və saxlanması qaydaları ilə tanış etməli, eləcə də verilmiş tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün zəruri şərait yaratmalıdır. Məsələn, işçinin aldığı sərvətlərin daşınması üçün yararlı nəqliyyat ayırmalı və çatdırılmış əmlak ondan vaxtında təhvil alınmalıdır.

Birdəfəlik sənədlər üzrə sərvətlərin alınması müəssisənin baş mühasibinə həvalə oluna bilməz. Çünki ona pul vəsaitlərini və əmtəə maddi sərvətləri qəbul etmək qadağan edilmişdir. 18 yaşına çatmamış işçilərlə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələr bağlanılmasına yol verilmədiyi üçün birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər üzrə əmlakın və digər sərvətlərin alınmasını 18 yaşına çatmamış işçilərə həvalə etmək olmaz. Göstərilən əməliyyatların yerinə yetirilməsi məhkəmənin hökmü ilə müəyyən edilmiş müddət ərzində maddi-məsul vəzifələr tutmaq hüququndan məhrum edilmiş şəxslərə, eləcə də məhkumluğun götürülməməsi və ödənilməməsi halında əvvəllər oğurluğa, rüşvətخورluğa və tamah məqsədi ilə törədilən digər cinayətlərə görə məhkum olunmuş şəxslərə həvalə olunmamalıdır. Həmin müəssisədə, idarədə, təşkilatda işləməyən şəxslərə etibarnamələrin verilməsinə yol verilmir.

**c) inzibati hüquqpozmalar haqqında, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda;**

Tam maddi məsuliyyətin tətbiqinin əsası qismində işçinin məhkəmə aktı ilə müəyyən olunmuş cinayət hərəkətləri çıxış edir. Bu zaman sadəcə cinayət işinin qaldırılması deyil, hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətlərinin olduğunu təsdiq edən məhkəmə aktının olması zəruridir. Deməli, işə nə ibtidai istintaq mərhələsində xitam verilməsi, nə bəraət hökmünün çıxarılması tam maddi məsuliyyətin tətbiqi üçün əsas vermir. Bundan əlavə, amnistiya aktı nəticəsində cəzadan azad olunma tam maddi məsuliyyətdən azad olunma üçün əsas vermir, çünki məhkəmə aktı (hökümü) ilə işçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai-təhlükəli əməllərin əlamətləri müəyyən olunmuşdur.

AR İXM-si ilə qorunan ictimai münasibətlərə qəsd edən, hüquqazidd olan, təqsirli sayılan (qəsdən və ya ehtiyatsızlıq üzündən törədilən) və inzibati məsuliyyətə səbəb olan əməl (hərəkət və ya hərəkətsizlik) inzibati xəta hesab olunur (AR İXM-nin 12-ci maddəsi).

Bu halın inzibati xətalara dair işlərə baxmaq səlahiyyətinə malik olan orqanlar tərəfindən müəyyən edilməsi və onun nəticəsində ziyan vurulması zamanı bu ziyan tam maddi məbləğdə ödənilməlidir.

**ç) əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korladıqda, məhv etdikdə, habelə işəgötürənə digər üsulla qəsdən ziyan vurduqda;**

Tam maddi məsuliyyət qəsdən ziyan vurulması hallarına da şamil olunur. Qanunvericilik qəsdən ziyan vurulmasını əmək vəzifələrinin elə qəsdən və kobud şəkildə pozulması kimi nəzərdən keçirir ki, belə hallarda tam maddi məsuliyyətin tətbiqinə yol verilir. Təcrübədə ziyan vurulmasının qəsd xarakterini sübuta yetirmək çox çətin olduğundan, bu əsas üzrə tam maddi məsuliyyət demək olar ki, nadir hallarda tətbiq olunur. Tam maddi məsuliyyət ziyanın qəsdən vurulmasına görə işçinin onun yaranması imkanını istəməyib, buna yol verməsi halında yaranır.

**d) alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən**

### **sərxoş vəziyyətdə ziyan vurduqda;**

Tam maddi məsuliyyət alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narкотik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda yaranır. Sərxoş vəziyyətdə olmuş işçi onun təqsiri üzündən vurulmuş hər hansı birbaşa həqiqi ziyana görə, o cümlədən ehtiyatsızlıq üzündən məhsul hazırlayarkən xammal və materialların, eləcə də müəssisənin hər hansı əmlakının korlanmasına görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Əgər sərxoş vəziyyətdə olan işçinin təqsiri üzündən işəgötürən təsərrüfat öhdəliklərini yerinə yetirməmişdirsə və bununla əlaqədar ziyana uğramışdırsa, bu işçi işəgötürənə vurulmuş ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

İşçinin əmək vəzifələrinin icrası zamanı təqsirli surətdə digər işəgötürənə, yaxud vətəndaşlara (o cümlədən öz iş yoldaşlarına) vurduğu ziyanın ödənilməsi ilə əlaqədar müəssisədə) yaranmış ziyana görə də analoji məsuliyyət daşıyır.

İşçinin sərxoş vəziyyətdə ziyan vurmaı faktı işəgötürən tərəfindən sübuta yetirilməlidir. Təcrübədə belə sübut qismində, adətən, tərtib edilmiş akt, həkim rəyi, işçilərin izahatları və digər rəsmi sənədlər çıxış edir. Aktda onun tərtib edilmə yeri, tarixi və vaxtı; onu tərtib etmiş şəxslərin soyadları, adları və atalarının adı, vəzifələri və ictimai vəziyyəti, işçinin sərxoş vəziyyətinin əlamətləri (hərəkət müvazinətinin olmaması, alkoqol qoxusu və s.) vurulmuş ziyanın məbəği göstərilməlidir.

İşçi aktı imzalamaqdan imtina etdikdə onda bu barədə müvafiq qeyd aparılır. İşçi sərxoş vəziyyətdə olmadığını iddia edərsə, işəgötürən vurulmuş ziyan haqqında aktın tərtib edilməsindən sonra bu işçini tibbi müayinəyə göndərməlidir.

Tam maddi məsuliyyət ziyan vurulan əmlakın növündən, eləcə də işçinin təqsirinin formasından asılı olmayaraq meydana çıxır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, ziyanın məhz hansı hərəkət və ya hərəkətsizliklə vurulmasının işçinin ixtisası və peşəsinin, tutduğu vəzifənin heç bir əhəmiyyəti yoxdur. Əsas odur ki, sərxoş vəziyyətdə olma faktı sübut edilsin.

### **e) işəgötürənin kommərsiya sirrini yaydıqda;**

«Kommersiya sirri haqqında» AR-nın 26 dekabr 2001-ci il tarixli Qanununun 2.0.1-ci maddəsinə əsasən kommersiya sirri dedikdə hüquqi və fiziki şəxslərin istehsal, texnoloji, idarəetmə, maliyyə və başqa fəaliyyəti ilə bağlı, sahibinin razılığı olmadan açılanması, onların qanuni maraqlarına ziyan vura bilən məlumatlar başa düşülür.

Aşağıdakı halların hər üçü eyni zamanda mövcud olduqda məlumatın hər bir növü xidməti və ya kommersiya sirri keyfiyyəti alır. Birincisi, əgər o, üçüncü şəxslərə məlum olmadığına görə həqiqi və ya potensial kommersiya dəyərinə malikdirsə. Bu o deməkdir ki, məlumat təkcə yeni, orijinal deyil, həm də hal-hazırda və ya gələcəkdə istehlak dəyərinə malik ola bilər, yəni əmtəədir, kommersiya fəaliyyəti subyektləri üçün maraq kəsb edir, alqı-satqının, mübadilənin və ya bazarda başqa mübadilənin predmetidir. İkincisi, ona qanuni əsaslarla sərbəst buraxılış yoxdur yəni məlumata sahib olan şəxs belə məlumata ehtiyac duran şəxslərə onu verməyə (əvəzli və yaxud əvəzsiz) borclu deyildir. Üçüncüsü, məlumata malik olan şəxs onun gizliliyini təmin etmək üzrə tədbirlər görür. Kütləvi informasiya vasitələri ilə yayım, reklam etmir, ümumi istifadədə olan yerlərdə saxlamır və s. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin nəzərinə müəyyən məlumat çatdırılır, həmin məlumatlar işçi tərəfindən öz əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə sıx bağlı olduğuna görə işəgötürən onları işçiyə etibar edir. Buna görə də kommersiya sirrinin qorunması belə halda əmək hüquq münasibətinin elementi kimi çıxış edir. İşçinin kommersiya sirrini əldə etməyə buraxılması onun razılığı ilə həyata keçirilir və aşağıdakıları nəzərdə tutur:

1) AR-nın kommersiya sirri haqqında qanunvericiliyin kommersiya sirri rejiminin pozulmasına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan normaları ilə tanışlıq;

2) işəgötürənin kommersiya sirrini təşkil edən məlumatların siyahısı ilə tanışlıq.

İşəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda işçi tam maddi məsuliyyətə cəlb edilir.

**ә) işəgötürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alçaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan böhtanlı və təhqirli iftiralar, yalan məlumatlar yaymaqla onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənəvi ziyan vurduqda.**

Bu norma AR-nın qanunvericiliyi üçün yenidir. AR-nın 1971-ci il ƏQM-də belə analoji norma nəzərdə tutulmamışdır. Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs işəgötürən qismində çıxış edir. İşəgötürən – fiziki şəxs işçi tərəfindən ona yuxarıda göstərilən hərəkətlər nəticəsində mənəvi ziyan vurulduğunu sübuta yetirməlidir və sübuta yetirildiyi təqdirdə işçi tam maddi məsuliyyətə cəlb edilir.

Qanunvericilik müəyyən edir ki, ziyanın vurulması aşkar edilən anda 18 yaşı tamam olmamış işçilər yalnız AR ƏM-in 199-cu maddəsinin «c», «ç» və «d» bəndlərində göstərilən hallarda qanunazidd hərəkətləri ilə işəgötürənə vurduqları ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyırlar. Yerdə qalan digər hallarda 18 yaşı tamam olmamış işçilər işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyırlar.

**Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət.** Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət işəgötürənə vurulmuş ziyana görə tam maddi məsuliyyətin bir növüdür və xüsusi müqavilə əsasında yaranır.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət işlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin göstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması zamanı kollektiv üzvlərinin hər birini maddi məsuliyyət dərəcəsini müəyyən etmək, habelə onlarla tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilə bağlamaq mümkün olmadığı hallarda tətbiq oluna bilər.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilə işəgötürən və bütün kollektiv (briqada) üzvləri arasında bağlanılır. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında mü-

qavilə eyni hüquqi qüvvəyə malik iki nüsxədə tərtib olunur, onların biri işəgötürəndə, ikincisi, kollektivin (briqadanın) rəhbərində qalır. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilələrin bağlanılmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

AR ƏM-nin 200-cü maddəsi tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması üçün üç məhdudlaşdırıcı şərt təsbit etmişdir:

Birincisi, müqavilə ancaq 18 yaşına çatmış işçilərlə bağlanıla bilər. Əgər müqavilə 18 yaşına çatmamış şəxslə bağlanmışdırsa, bu müqavilə hüquqi nəticə doğurmur və işçi bir ayıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

İkincisi, müqavilə istər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görənlər və ya xidmətlər göstərən işçilərlə bağlanıla bilər. Buna görə də gözetçilər, xadimələr və s. ilə müqavilə bağlanıla bilməz, çünki onlar bilavasitə maddi sərvətlərə xidmət göstərmirlər.

Üçüncüsü, müqavilə maddi sərvətlərə xidmət göstərən şəxsin vəzifəsinin, yaxud işin (xidmətin) müvafiq siyahıda nəzərdə tutulması halında bağlanıla bilər. İşəgötürən işçiləri maddi məsuliyyət haqqında qanunvericiliklə, habelə maddi sərvətlərlə iş qaydalarını müəyyən edən normativ aktlarla tanış etməyə, müəyyən olunmuş qaydada maddi sərvətlərin inventarlaşdırılmasını aparmağa borcludur. İşəgötürənin bu vəzifəsinə yerinə yetirməməsi ödəniləcək ziyanın məbləğinin azaldılması, yaxud işçinin məsuliyyətdən azad edilməsi üçün əsas qismində çıxış edə bilər.

Maddi sərvətlərə xidmətin işçinin əsas əmək funksiyasını təşkil etməsi və qanunvericiliyə müvafiq surətdə onunla tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələrin bağlanmasının mümkünlüyü, işçinin isə bunu bilməsi halında belə müqavilənin bağlanmasından imtina etməsi intizam xətası kimi nəzər-

dən keçirilməlidir.

Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanması zərurəti işçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasından sonra yarandıqda onun tutduğu vəzifə, yaxud yerinə yetirdiyi iş işəgötürənin tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələr bağlaya biləcəyi işçilərin tutduqları, yaxud yerinə yetirdikləri vəzifələrin və işlərin siyahısına aid edildikdə işəgötürən ona başqa iş təklif etməyə borcludur, belə iş olmadıqda və ya işçi təklif olunmuş işdən imtina etdikdə isə onunla əmək müqaviləsinə xitam verilir.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında müqavilə üzrə maddi məsuliyyət kollektivin (briqadanın) üzərinə qoyulur. Bu zaman işəgötürənə vurulan ziyanə görə kollektivin (briqadanın) üzvlərinin hər biri özünün məsuliyyət dərəcəsi həddində fərdi maddi məsuliyyət daşıyır.

Belə bir misala müraciət edək. 3 nəfərdən ibarət briqada ilə kollektiv (briqada) tam maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilə bağlanmışdır. Bir ay ərzində briqada üzvlərinin təqsirli hərəkətləri nəticəsində işəgötürənə 160 manat məbləğində maddi ziyan vurulmuşdur. Lakin heç kəs bu ziyanın onun təqsiri üzündən vurulduğunu etiraf etmir. «A» adlı işçi bir ayda 20 gün işləyərək 100 manat əmək haqqı almışdır. «B» adlı işçi bir ayda 15 gün işləyərək 110 manat almışdır. «C» adlı işçi isə 25 gün işləyərək 110 manat almışdır.

$$A = \frac{160 \times 100 \times 20}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 50 \text{ манат}$$

$$B = \frac{160 \times 110 \times 15}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 41 \text{ манат } 25 \text{ г.}$$

$$B = \frac{160 \times 110 \times 25}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 68 \text{ манат } 75 \text{ г.}$$

Deməli, vurulmuş 160 manatdan «A» adlı işçi 50 manat, «B» adlı işçi 41 manat 25 qəpik, «C» adlı işçi isə 68 manat 75 qəpik ödəməlidir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi nəinki işçinin maddi məsuliyyət daşdığı halları, habelə onların maddi məsuliyyətini istisna edən halları da təsbit etmişdir. AR ƏM-in 201-ci maddəsinə görə işçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən birincisi, təbii fəlakət – sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısıalınmaz hallar; ikincisi, normal təsərrüfat, istehsalat texnologiya riski; üçüncüsü, son zərurət nəticəsində; dördüncüsü, zəruri müdafiə nəticəsində işçinin təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa alətlərin sınıması, korlanması ilə işəgötürənə vurduğu ziyanə görə məsuliyyət daşımır.

Təbii fəlakət və qarşısıalınmaz qüvvə kimi anlayışları xarakterizə etmək üçün həmin kateqoriyaların kifayət qədər geniş öyrənilmiş olduğu mülki hüququn anlayışlarından istifadə etməyi məqsədemüvafiq hesab edirik. Təbii fəlakət insan təsirinə tabe olmayan hadisə, təbiət qüvvələrinin fəaliyyətinin nəticəsi olan fəvqəladə şəraitdir. Mülki hüquqda təbii fəlakət adətən qarşısıalınmaz qüvvənin bir növü kimi izah edilir. Qarşısıalınmaz qüvvə – qabaqcadan görmək mümkün olsa da, həmin vaxt mövcud olan vasitələrlə qarşısını almaq mümkün olmayan fəvqəladə hadisədir. Belə hadisə, yəni qarşısıalınmaz qüvvə ən azı iki əlamətə cavab verməlidir: obyektiv olaraq qarşısıalınmazlıq və fəvqəladəlik (gözlənilməzlik).

İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən ikinci şərt normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski çıxış edir. Lakin qanun bu kateqoriyanın hüquqi mahiyyətini açıqlamır, elmi ədəbiyyatda isə onun birmənalı şərhı yoxdur. Normal təsərrüfat – istehsalat riski dedikdə, çox vaxt işəgötürən tərəfindən çəkilmiş xərclərə nisbətən daha çox mənfəət əldə etmə imkanını nəzərdə tutan məqsədyönlü istehsalat fəaliyyəti başa düşülür.

Əmək hüququnda istehsalat-təsərrüfat riski kateqoriyasının mövcudluğu texniki tərəqqi üçün xarakterik olan ixtiraların,



səməreləşdirici təkliflərin istehsalata tətbiq olunması üçün, iş üsullarının təkmilləşdirilməsi və sair tədbirlər həyata keçirilməsinin zəruriliyi ilə şərtlənir və həmişə özündə risk ünsürlərini, hətta maddi ziyanın yaranması riskini əks etdirir. Risk kateqoriyasının mövcud olmasına baxmayaraq, təəssüflər olsun ki, qanunvericilik onun məzmununu açıqlamır. Hər bir konkret halda bəraitli riskin çərçivəsi işin dəqiq şəraiti nəzərə alınmaqla kifayət qədər düzgün müəyyən oluna bilər. Risk aşağıdakı hallarda bəraitli hesab olunur:

a) əgər məqsədə adi risksiz vasitələrlə nail olmaq mümkün deyildirsə;

b) əgər risk edildiyi məqsəd üçün müvafiqdirsə;

c) əgər risk üçün zərərli nəticələrin mümkünlüyü yalnız ehtimaldırsa;

ç) əgər riskin obyektinin insanın həyatı və sağlamlığı yox, maddi amillərdirsə.

İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən üçüncü şərt son zərurətdir. Lakin şərh olunan maddə onun mahiyyətini açıqlamır. Son zərurətin anlayışı cinayət hüququnda, inzibati hüquqda və mülki hüquqda daha ətraflı işlənmişdir.

Cinayət qanunvericiliyinə görə son zərurət vəziyyətində, yəni şəxsin özünün və ya başqa şəxslərin həyatını, sağlamlığını və hüquqlarını, dövlətin və cəmiyyətin mənafeələrinin bilavasitə qorxu altına alan təhlükəni aradan qaldırmaq üçün Cinayət Məcəlləsi ilə qorunan obyektlərə zərər vurmaq yolu ilə törədilmiş hərəkət, əgər həmin vəziyyətdə bu təhlükəni başqa vasitə ilə aradan qaldırmaq mümkün deyildirsə və bu zaman son zərurət həddinin aşılmasına yol verilməmişdirsə, cinayət sayılmır (AR CM-nin 38-ci maddəsi).

İnzibati qanunvericiliyə görə son zərurət vəziyyətində, yəni dövlətin və cəmiyyətin mənafeyini, həmin şəxsin və ya başqa şəxsin sağlamlığını, hüquqlarını və qanuni mənafeələrini qorxu altına alan təhlükəni aradan qaldırmaq üçün edilmiş hərəkət, əgər bu təhlükə başqa vasitə ilə aradan qadırıla bilməzdisə və əgər vurulmuş zərər qarşısı alınmış zərərdən daha az əhəmiyyətli olmuşsa, bu, inzibati xəta hesab olunmur ( AR İXM-

nin 18-ci maddəsi).

Son zərurət elə bir vəziyyətdir ki, həmin vəziyyətdə başqa vasitələrlə qarşısı alına bilməyən real təhlükənin qarşısını almaq üçün qarşısı alınmış təhlükəyə nisbətən daha az ziyan vurulur (AR MM-nin 564.2-ci maddəsi)

Son zərurət vəziyyətində ziyanın vurulduğu faktik halları nəzərə almaqla, onun əvəzinin ödənilməsi ziyanı vurmuş şəxs kimin mənafeyi üçün hərəkət etmişsə, həmin üçüncü şəxsin üzərinə qoyula bilər (AR MM-in 564.3.-cü maddəsi).

Əgər son zərurət vəziyyətində vurulmuş ziyan qarşısı alınmış ziyandan çoxdursa, həmin ziyanı vurmuş şəxs onun əvəzini ödəməlidir (AR MM-in 564.4.-cü maddə).

Deyənlərə aydınlıq gətirmək üçün belə bir misala müraciət edək. Bakı-Moskva reysi ilə hərəkət edən sənişin qatarında qəflətən yanğın baş verir. Bələdçi R. odsöndürəndən istifadə etməyə cəhd göstərsə də xarab olduğundan buna nail ola bilməmişdir. Belə olan halda bələdçi alovu adyalla söndürməyə başlamışdır. Yanğını söndürmək mümkün olur, lakin nəticədə üç ədəd təzə adyal yanaraq sıradan çıxır. Bu halda bələdçi R. son zərurət vəziyyətində hərəkət etmişdir və buna görə də onun üzərinə vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi vəzifəsi qoyula bilməz.

İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən digər bir şərt - zəruri müdafiədir.

Ümumiyyətlə, əmək qanunvericiliyində zəruri müdafiəyə də anlayış verilmir. Zəruri müdafiə institutu cinayət, inzibati və mülki hüquqa da məlumdur. AR-nın cinayət qanunvericiliyinə görə zəruri müdafiə vəziyyətində, yəni özünü müdafiə edənin və ya başqa şəxsin həyatını, sağlamlığını və hüquqlarını, dövlətin və cəmiyyətin mənafeələrini qəsd edənə zərər vurmaq yolu ilə ictimai təhlükəli qəsddən qoruyarkən törədilmiş hərəkət, zəruri müdafiə həddini aşmamışdırsa, cinayət sayılmır (AR CM-nin 36.1.-ci maddəsi).

AR-nın inzibati qanunvericiliyinə görə zəruri müdafiə vəziyyətində, yəni dövlətin və cəmiyyətin mənafeyinə, özünü müdafiə edənin və ya başqa şəxsin sağlamlığına hüquqlarına və

ya qanuni mənafeyinə qəsd edənə zərər vurmaq yolu ilə hüquqazidd qəsddən qoruyarkən edilmiş hərəkət inzibati xəta hesab olunmur (AR İXM-nin 19-cu maddəsi).

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR SSR-in MM-dən fərqli olaraq hazırda qüvvədə olan AR MM-sində zəruri müdafiəni tənzimləyən xüsusi maddə vardır.

Zəruri müdafiə elə şəkildə özünümüdafiədir ki, o, özünə və ya digər şəxslərə qarşı hüquqa zidd real həmlənin dəf edilməsi üçün zəruridir (AR MM-nin 563.2-ci maddəsi).

Beləliklə, yuxarıda sadalanan hallarda işçinin davranışı hüquqa uyğun hesab edilir və maddi ziyan vurmuş işçi onun ödəməyə borclu deyildir. Belə məsuliyyət işəgötürənin işçinin ona etibar olunmuş əmlakın saxlanması üçün lazımi şəraiti təmin etmək vəzifəsini yerinə yetirməməsi halında da yaranmır.

Qeyd olunan anlayışlar qanunvericiliyin müxtəlif sahələrində işlənilib hazırlanmasına baxmayaraq, müəyyən spesifiklik nəzərə alınmaqla əmək qanunvericiliyi üzrə maddi məsuliyyətin tənzimlənməsində də istifadə oluna bilər.

Mülki hüquqdan fərqli olaraq, əmək hüququnda işçinin hərəkət və hərəkətsizliyi nəticəsində yalnız vurulan faktiki ziyan ödənilir. İşəgötürənin gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirin, mənfəətin itirilməsinə görə işçi maddi məsuliyyət daşımır.

Lakin qanunvericilikdə istisna vardır. Bu da ondan ibarətdir ki, işçi qabaqcadan bilə-bilə, qəsddən işəgötürəni gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirdən, mənfəətdən məhrum etmək üçün qanunazidd hərəkət (hərəkətsizliyə) yol vermiş olsun. Belə hərəkət (hərəkətsizlik) nəticəsində vurulmuş maddi ziyan işəgötürənin iddia ərizəsi əsasında məhkəmənin qərarı ilə gələcəkdə işəgötürənin əldə edə biləcəyi gəlirin məbləğində maddi məsuliyyətə cəlb edilir. Əgər işçinin hərəkət (hərəkətsizliyində) inzibati xətalər haqqında, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş ictimai-təhlükəli əməllərin əlamətləri olarsa, təqsirkar işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada digər məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

### **13.5. İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası**

İşəgötürən ona vurulan ziyanın ödənilməsini təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işçinin yazılı izahatını almağa, onun əməlinin qanuna uyğunluğunu, dəymiş ziyanla işçinin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqəni, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarını araşdırmağa borcludur.

İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləği faktik itkilər üzrə müəyyən edilir.

İşəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakının itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında ziyanın məbləği, müvafiq aşınma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans dəyərindən (maya dəyərindən) hesablanır. Digər hallarda ziyanın məbləği ziyan vurulan vaxtda mövcud olan bazar qiymətləri ilə hesablanır.

AR ƏM-nin 202-ci maddəsi işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi qaydasını təsbit edir. Bu zaman qanunverici iki meyarı əsas götürməklə işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğini müəyyən edir: bazar qiymətləri əsas götürülməklə hesablanan faktiki itkilər və işəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakın itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında isə müvafiq aşınma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans (maya) dəyəri.

Bazar qiyməti – həmin qiymətləndirmə obyektinin tərəflərin ağilla hərəkət etdiyi, bütün zəruri məlumatla malik olduğu, əqd qiymətinin məbləğinə heç bir fəvqəladə halın təsir göstərmədiyi rəqabət şəraitində açıq bazarda özgeninkiləşdirilə biləcəyi ən ehtimallı qiymətdir.

Maya dəyəri – dedikdə məhsul istehsalı və tədavülü, satışının pul ilə ifadə olunmuş cari məsrəfləri başa düşülür. Maddi xərclər əsas vəsaitlərin amortizasiyası, əsas və köməkçi işçi heyətinin əmək haqqı, məhsul istehsalı və satışı ilə bilavasitə bağlı olan əlavə xərclərdən ibarət olur.

Balans dəyəri – müəssisənin əsas vəsaitlərinin (uzunmüd-

dətli aktivlərinin) onların balansına daxil edilmiş və balans cədvəllərində əks etdirilmiş dəyəridir. Bu dəyər həmin vəsaitlərin ilkin dəyərindən köhnəlmə çıxılmaqla hesablanır.

Əsas vəsaitlər dedikdə – uzun müddət istifadə edilən, bir çox silsilə ərzində istehsalda iştirak edən, amortizasiya müddətləri uzun olan istehsal vasitələri başa düşülür. Əsas vəsaitlərə (fondlara) torpaq, istehsal binaları, qurğular, maşın və avadanlıqlar, cihaz və alətlər, yeni fiziki kapital aid edilir. Əsas vəsaitlərin həcmi pul ifadəsində hesablanır.

Belə araşdırma aparılarkən işgötürən eyni zamanda işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən halların mövcud olub-olmadığını da yoxlamalıdır.

İşgötürən işçini maddi məsuliyyətə cəlb etməmişdən öncə, onun izahatını almalıdır. İşçi yazılı izahat verməkdən imtina etdikdə bu barədə müvafiq akt tərtib edilir və yazılı izahat verməkdən imtina işçini maddi məsuliyyətdən azad etmir.

Öz-özlüyündə konkret işçidə hansısa sərvətin faktik surətdə əskik gəlməsi hələ onun maddi məsuliyyətinin yaranması üçün əsas ola bilməz. Ziyanın ödənilməsini təmin etmək haqqında qərar qəbul edənədək işgötürən əmtəə-maddi sərvətlərin yoxlanmasını aparmağa borcludur, işçi isə onun aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir.

Ziyanın vurulması faktı və onun miqdarı yoxlamanın nəticələri əsasında tərtib edilmiş sənədlə təsdiqlənməlidir. Belə ki, əmlakın əskik gəlməsi inventarlaşdırma aktı ilə və s. təsdiqlənməlidir.

Ziyanın yaranması səbəblərini və onun miqdarını təsdiq edən sənədlərin olmaması işgötürəni bu ziyana görə işçinin üzərinə maddi məsuliyyəti qoymaq imkanından məhrum edir.

AR ƏM-nin 203-cü maddəsinin ikinci hissəsi işçinin araşdırmaların (yoxlamanın) gedişində yoxlama sənədləri ilə tanış olmaq, əlavə izahat vermək (etiraz etmək) hüququnu təsbit etmişdir. İşgötürənin buna müvafiq olaraq işçini yoxlamanın

nəticələri ilə tanış etmək vəzifəsi yaranır.

Maddi məsul şəxslərdə əmtəələrin əskikliyini aşkar etdikdə işəgötürən inventarizasiyanın keçirilməsi barədə müvafiq əmr verir. Əmtəələrin faktiki mövcudluğunu yoxlamaq üçün planlı və plandan kənar inventarizasiya aparılır.

Ziyanın könüllü surətdə tam və ya qismən ödənilməsi həm işçi üçün, həm də işəgötürən üçün əlverişli hallarda tətbiq olunur və müxtəlif üsullarla: korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verməklə, həmin əmlakın şəxsən düzəldilməsi, habelə şəxsi vəsaiti hesabına təmir edilməsi yolu ilə mümkündür. İşçi ziyanı könüllü surətdə ödəmək istədikdə, bu zaman işçi işəgötürənə ödənişlərin həyata keçirilmə dövrü-lüyü göstərilməklə müəyyən müddətdə ziyanın ödənilməsi öhdəliyini götürür. Bu halda öhdəliyin icrası işəgötürənin razılığы ilə həyata keçirilir. Sonradan işçinin öhdəliyin icrasından imtina etməsi (hətta işdən çıxarılması halında) işəgötürənə ödənilməmiş borcu məhkəmə qaydasında tutmaq hüququ vardır.

İşçi könüllü surətdə işəgötürənin kassasına zəruri pul məbləğini keçirmək yolu ilə ziyanı tam və ya qismən ödəyə bilər. İşçinin xahişi ilə vurulan ziyanı ödəmək üçün işəgötürən möhlət verə bilər. İşçinin kassaya ödədiyi məbləğ mədaxil orderi ilə rəsmiləşdirilir.

İşçi onun əmək haqqından zəruri pul vəsaitinin tutulmasına yazılı razılıq verdikdə işəgötürən (AR ƏM-nin 176-cı maddəsinin tələblərinə riayət etməklə, mədaxil orderi tərtib etmədən) işçinin əmək haqqından pul tutmağa haqlıdır.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması həm işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında, həm də məhkəmə qərarı əsasında həyata keçirilir.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun işçidən tutulması məhz işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. Belə qayda işçinin maddi məsuliyyətinin novündən və həddindən asılı olmayaraq tətbiq edilir. Yəni, bu qayda həm işçinin orta aylıq

əmək haqqı məbləğində, həm də tam maddi məsuliyyət daşdığı hallara aiddir. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin orta aylıq əmək haqqından çox deyildirsə, onun əmək haqqından tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında həyata keçirilir.

İşəgötürənin müraciəti əsasında ziyan məhkəmə qaydasında aşağıdakı hallarda ödənilə bilər:

Birincisi, ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa;

İkincisi, işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa;

Üçüncüsü, işçi bu ziyanı könüllü olaraq ödəməkdən imtina edərsə.

Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa və vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox deyildirsə, onun işçidən tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildir, lakin o, işəgötürənlə əmək münasibətlərini xitam etmişdirsə, bu halda da ziyan işəgötürənin müraciəti əsasında məhkəmə qaydasında ödənilir.

Ziyanın tutulması qaydası bilavasitə onun məbləğindən asılıdır. Əgər ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, mübahisəsiz qaydada işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə tutulur. AR 1971-ci il ƏQM-nin 127-ci maddəsi nəzərdə tuturdu ki, işəgötürənin sərəncamı işçinin vurduğu zərərin aşkara çıxarıldığı gündən ən gec iki həftə ərzində verilməli və verilən gündən ən tezi yeddi gün sonra icra edilirdi. Belə qayda AR ƏM-nin 203-cü maddəsində nəzərdə tutulmamışdır.

İşçi ziyanın ödənilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə razı deyildirsə, o, ərizə ilə işəgötürənə və müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşəgötürən ona maddi ziyanın vurulması məsələləri ilə əla-

qədar ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində məhkəməyə müraciət edə bilər. Bu müddət üzürlü səbəblərdən ötürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

### **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

#### *a) Azərbaycan dilində*

1. Qasımov A.M. Əmək müqaviləsi ilə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin qarşılıqlı əlaqəsi // Dövlət və hüquq. III buraxılış, Bakı, 1994
2. Qasımov A.M. Əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin sosial hüquqi əsasları. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2001
3. Qasımov A.M. Əmək hüququ üzrə qarşılıqlı maddi məsuliyyətin əsasları və şərtləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002
4. Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002
5. Qasımov A.M. Maddi məsuliyyət əmək hüququnun institutu kimi // Qanun, Bakı, 1996, № 12, s.19-21
6. Qasımov A.M. Əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyətin əsasları və şərtləri // Qanun, Bakı, 1997, № 17, s.25-27
7. Qasımov A.M. İşçi maddi məsuliyyətin subyekti kimi // Dövlət və hüquq, Bakı, 1998, № 1, s.126-129
8. Qasımov A.M. Zıyan əmək hüququ üzrə maddi məsuliyyətin şərtlərindən biri kimi // Dövlət və hüquq, Bakı, 1999, № 1-3, s.157-161
9. Qasımov A.M. İşçinin maddi məsuliyyətinin əsasları və şərtləri // Qanun, Bakı, 2002, № 2, s.10-16
10. Qasımov A.M, Qarşılıqlı maddi məsuliyyətin növləri və onun təsnifləşdirilməsi meyarları // Qanunçuluq, Bakı, 2002, № 4, s.15-16
11. Rəsulov M.B., Qasımov A.M. Maddi məsuliyyətin subyekti



kimi işəgötürənin əmək hüquq subyektliliyi // Dövlət və hüquq. Bakı, 1998, № 1, s.

12. Rəsulov M.B., Qasımov A.M. Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilənin mülki-hüquqi müqavilədən fərqi // Qanun, Bakı, 1995, № 4, s.

*b) rus dilində*

1. Stavisskiy P.R.Problemi materialʹnoy otvetstvennosti v so-vetskoy trudovom prave. Kiev-Odessa, 1982
2. Stavisskiy P.R.Materialʹnae otvetstvennostʹ predpriyatiya v trudovix otnoşeniyaх. Kiev-Odessa, 1987
3. Sirovatskae L.A.Otvetstvennostʹ za naruşenie trudovoqo zakonodatelʹstva. M., 1990
4. Maçulʹskae E.E.Problemi vozmeheniya moralʹnoqo vreda v trudovom prave // Vestnik Moskovskoqo Un-ta, seriya «Pravo», 1999, № 1
5. «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı
6. AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının 2004-cü il 27 aprel tarixli 4-1 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği»nin təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarının müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair izahat

## XIV FƏSİL

---

### ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ

#### 14.1. Əmək hüququ üzrə əməyin mühafizəsinin anlayışı

AR vətəndaşlarının əsas hüquqlarından biri də əməyin mühafizəsi hüququdur. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır. AR-nın 2004-cü il 6 yanvar tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş 1996-cı il 13 may tarixli dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının birinci hissəsinin üçüncü bəndinə əsasən bütün işçilər təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti hüququna malikdirlər. Göründüyü kimi əmək və insanların sağlamlığı dövlət tərəfindən mühafizə olunur.

Əməyin mühafizəsi geniş və dar mənalarda nəzərdən keçirilir. Geniş mənada əməyin mühafizəsi dedikdə işçilərin bütün əmək hüquqlarının qanunla qorunması başa düşülür. Dar mənada əməyin mühafizəsi dedikdə isə işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə AR ƏM-də və digər normativ-hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemi başa düşülür. Əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bir institutu kimi əməyin mühafizəsi dedikdə isə işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun təmin edilməsinə yönəldilmiş normaların məcmusu anlaşılır. Bu normalarda isə AR Konstitusiyasının 35-ci, AR ƏM-nin 9-cu maddəsində təsbit olunmuş işçilərin həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək hüququ konkretləşdirilir və inkişaf etdirilir.

Əməyin mühafizəsi hüquq institutu əməyin təhlükəsizliyi və

gigiyenası məsələləri üzrə işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və vəzifələrini müəyyən edən normaları özünə daxil edir. Bundan başqa əməyin mühafizəsi hüquq institutu işçilərin və işəgötürənlərin əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası vəzifələrini konkretləşdirən aşağıdakı normaları da özündə ehtiva edir:

- əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları;
- ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli işlərdə işləyənlərin əməyinin mühafizəsi haqqında xüsusi normaları;
- qadınların, yaşı 18-dən az olan şəxslərin və əmək qabiliyyəti azalmış şəxslərin əməyinin mühafizəsi haqqında xüsusi normaları;
- əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması, işçilərin təlimini, əməyin mühafizəsi tədbirlərinin planlaşdırılması və maliyyələşdirilməsi haqqında normaları;
- istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları;
- əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarəti və işəgötürənlərin məsuliyyətini tənzimləyən normaları.

Əməyin mühafizəsinin normaları və qaydaları AR ƏM ilə, səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlarla, habelə AR-nın qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrlə müəyyən edilir (AR ƏM-in 207-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-in 209-cu maddəsində əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri təsbit edilmişdir. Həmin maddəyə əsasən dövlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:

- dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi;
- işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal

- fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması;
- əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi;
  - mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi;
  - əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün müəssisələrdə yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;
  - əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsizlik texnikası və texnologiyasını, əməyin səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vasitələrlə həvəsləndirilməsi;
  - müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraitinin yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;
  - əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı;
  - əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;
  - işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicəvi-profilaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;
  - təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;
  - istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmen təhqiq edilməsi, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi;
  - istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin

sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;

- həmkarlar ittifaqlarının, müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin əməyin mühafizəsini təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;
- əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

Onu da qeyd edək ki, əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasəti də müəyyən edilmişdir və siyasət müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

AR ƏM-nin 212-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

- əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayır və həyata keçirir, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq və əməyin mühafizəsini təmin etmək sahəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, işəgötürənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir;
- həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları ilə məsləhətləşməklə əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına dair proqramları təsdiq edir, onların yerinə yetirilməsini təşkil və təmin edir;
- əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı sahəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;
- əməyin mühafizəsi sahəsində elmi tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir;
- əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təşkil edir;
- əməyin mühafizəsi üzrə respublikada vahid dövlət statistika hesabatının aparılması qaydasını müəyyən edir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı əməyin mühafizəsi sahə-

sində vahid dövlət siyasətini həyata keçirməklə bərabər, dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri ilə səlahiyyətləri daxilində:

- həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının, işəgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin müvafiq iş yerlərində həyata keçirilməsinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir və bu barədə nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirirlər;
- əməyin mühafizəsi üzrə sahə standartlarını, normalarını, qaydalarını, normativ hüquqi aktlarını hazırlayır və müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilməsini təmin edirlər;
- müəssisələrin rəhbər işçilərinin, mütəxəssislərinin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təlimini keçirir və onların biliklərini yoxlayırlar;
- tabeliklərində olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi qaydaları və normalarının yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirirlər;
- zəruri hallarda müvafiq sahə üzrə əmək təhlükəsizliyini təmin edən cihazların, qurğuların və digər qoruyucu vasitələrin hazırlanmasını təşkil edirlər (AR ƏM-in 213-cü maddəsi).

Əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində yerli özünüidarəetmə orqanı olan bələdiyyələrdə yaxından iştirak edirlər. Əməyin mühafizəsi sahəsində bələdiyyə orqanları:

- əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin tabeliklərində olan ərazidə həyata keçirilməsini təmin edirlər;
- əməyin mühafizəsi üzrə sahələrarası yerli əhəmiyyətli proqramlar hazırlayır və onların yerinə yetirilməsini təmin edirlər;
- regional problemlərin həlli və əməyin mühafizəsinin təmin edilməsində mülkiyyətçilərə yardım göstərilməsi üçün onların pay iştirakı və digər vəsaiti hesabına

әмәйин мүһафизәси үчүн қанунверциликлә мүәййән edilmiş қайдada мәqsәdli fondlar yaradır və bu fondların vəsaitinin тәйinatı üzrә хәрclәнмәsini тәmin edirlәр.

Prof.K.N.Qusov və prof.V.N.Tolkunova qeyd edirlәр ki, әmәyin мүһафизәси çox böyük sosial, iqtisadi və һуқuқи әһәmiyyətә malikdir.

Әmәyin мүһафизәsinin sosial әһәmiyyəti bundan ibarәtdir ki, o:

- işçinin һәyat və sağıamlıғыnı мүmkүн istehsalat zәрәrliliyindən қoruyur;
- insanın әmәk qabiliyyətinin və әmәk uzun ömurlülüyünün saxlanılmasına yönәlmışdir;
- onun мәdәni-texniki inkişafına şərait yaradır. Belә ki, һәddindән artıq işdән yorulmamış işçi, özünün ixtisasını artırmağa, kitab oxumağa, әylәнmәyә, idmanla mеşğul olmağa, özünün şəxsiyyətini inkişaf etdirmәyә qadirdi.
- әmәyin humanistləşdirilmәsinә, onun yüngüllәşdirilmәsinә kömәk göstәrir.

Әmәyin мүһафизәsinin iqtisadi әһәmiyyəti ondan ibarәtdir ki, o:

- işçilәrin әmәk mәhsuldarlıғыnın artırılmasına, bununla istehsalın, iqtisadiyyatın inkişafına;
- mәcburi sosial sığorta fonduna qәnәәt olunmasına və iş vaxtı itkisinin, istehsalat zәdәsi və peşә хәstәliklәрinin, ümumiyyətlә, хәstәlik vәрәqәlәрinin azaldılmasına və işçinin sәhhәtinә vurulmuş ziyanın öдәnilmәsinә kömәk göstәrir.

Әmәyin мүһафизәsinin һуқuқи әһәmiyyəti ondan ibarәtdir ki, o:

- әmәk şəraitinin ağırlıғы, qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətlәri, onun analıq funksiyası və yeniyetmәlәрin və әmәk qabiliyyətli әlillәrin psixofiziki xüsusiyyətlәri nәzәrә alınmaqla qabiliyyətinә görә işi тәmin edir;
- әmәk münasibәtlәri iştirakçılarının һуқuq və vəzifәlәri kompleksini və mәsuliyyətini тәsbit edir və bununla da işçinin әmәyin мүһафизәси һуқuqunun һуқuқи statut тәminatlarını yaradır;

- milli, sahəvi, ərazi səviyyələrində sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin, habelə konkret işəgötürənlə onun işçiləri arasında təşkilati-idarəetmə münasibətlərinin obyektivi qismində çıxış edir;
- işçinin işəgötürənlə əmək müqaviləsinin ən mühüm şərtini təşkil edir, həmin müqaviləyə görə işəgötürən işçinin iş yerində əməyin mühafizəsini təmin etməyə borcludur.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.351-352



## **14.2. Әмәйн мүһафизәси саһәсіндә ишчиләрин вә ишәгөтүрәнләрин һүқуқ вә вәзифәләри**

AR Конституциясынын 35-ци мaddәсинин altıncı hissәsinә vә AR ӘM-nin 207-ци maddәсинин birinci hissәsinә әsasән ишчиләрин тәһлүкәсиз вә сағлам шәraitдә ишләмәк һүқуқу vardır.

Әмәйн мүһафизәси һүқуқу ишчинин әмәк процесиндә realizә edilән һүқуқудур. AR ӘM-in 216-ци maddәсиндә әмәйн мүһафизәси үзрә ишчиләрин вәзифәләри göstәrilidiyi halda, AR ӘM-dә әмәйн мүһафизәси үзрә ишчиләрин һүқуқlarına bilavasitә һәsr olunmuş xüsusi bir maddә yoxdur. Lakin ayrı-ayrı maddәlәрin тәһlili нәticәсиндә belә bir нәticәyә гәлмәк olur ki, әмәйн мүһафизәси саһәсиндә ишчиләр ашағıdaki һүқуқlara malikdirlәр:

- тәһлүкәсиз вә сағлам шәraitдә ишләмәк;
- әмәк вәзифәләринин icрасı илә әлақәdar istehsalat zәdәsi, peşә xәstәliyi, yaxud saғlamlıғının digәr formalarda zәdәlәнmәsi илә ona vurulmuş ziyanın öдәnilmәsinini тәләb etmәk;
- ағır, zәрәrli вә xüsusiлә ағır istehsalatlardaki iş yerlәрinә, peşәләрә (vәzifәләрә) вә yüksәk тәһлүкә мәнбәyi olan maşın, mexanizmlәrdә, avadanlıqda ишләмәк үçün işә гөтүрүләркән әмәйн мүһафизәси үзрә тәlimatlandırılmaq;
- müәyyән edilmiş normalara müvafiq pulsuz fәrdi müdafiyә vasitәlәri илә тәmin olunmaq;
- peşә xәstәliyinә tutulmağa yüksәk тәһлүкә мәнбәyi olan işә qәbul edilәркән belә xәstәliyә tutulmağın ehtimal olunan müddәtinә әмәк müqavilәsi baғlamaq;
- istehsalatda bәdbәxt hadisәләрдән вә peşә xәstәliklәрindән ишәгөтүрән тәрәfindән mütlәq icbari şәxsi sıғortә edilmәk;
- ишәгөтүрәnin hesabına vaxtaşırı icbari tibbi müayinәdән keçmәk;
- әмәйн мүһафизәси шәraitı haqqında mәlumат almaq;

- işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və həyatı üçün təhlükə olduqda, əmək funksiyasının icrasından imtina etmək və ya müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətıl elan etmək;
- sağlamlığının mühafizəsinin məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirilmək;

AR ƏM-nin 224-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin bağlanması şərtləri bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə uyğun olmalıdır.

Əmək müqaviləsində hökmən işəgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərilməlidir (AR ƏM-in 224-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Ona görə də əmək müqaviləsində işçinin əmək şəraitinin dürüst xarakteristikaları, ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində ona veriləcək kompensasiyalar və güzəştlər göstərilməlidir.

Əmək vəzifələrini icrası ilə əlaqədar istehsalat zədəsi və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində həm işçiyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması nəticəsində dəymiş ziyanın, həm müalicə olunması üçün çəkdiyi, həm də ona pensiya, müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar sosial sığorta orqanları tərəfindən çəkilən xərclərin əvəzini işəgötürən bütövlükdə ödəməlidir.

İşəgötürənin təqsiri üzündən baş vermiş istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçilərə, habelə bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dəymiş zərəre görə müvafiq ödənclər ödənilməlidir.

İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və

məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən təsdiq olunmuş qaydalarla müəyyən edilir (AR ƏM-in 239-cu maddəsi).

İşçilər iş yerlərində əməyin mühafizəsi şəraiti, həmin şəraitə uyğun olaraq onlara müəyyən edilmiş normalarla verilməli olan fərdi mühafizə vasitələri, güzəştlər və təminatlar haqqında məlumat tələb etmək hüququna malikdirlər. İşəgötürən bu tələbləri yerinə yetirməyə borcludur (AR ƏM-in 227-ci maddəsi).

İşəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillə elan edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll edilir (AR ƏM-in 230-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

Zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərinə, peşələrə (vəzifələrə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizmlərdə, avadanlıqlarda işləmək üçün işə götürülən işçilərin qabaqcadan əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması keçirilmədən əmək funksiyasının icrasına başlamasına yol verilmir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur (AR ƏM-in 219-cu maddəsinin beşinci hissəsi).

Əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda, həmçinin xüsusi temperatur şəraitində aparılan və ya çirkənmə ilə bağlı işlərdə çalışan işçilərə müəyyən edilmiş normalara müvafiq pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri, yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələr verilir (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

İşəgötürən işçilərə verilmiş xüsusi geyimin və ayaqqabının, digər fərdi mühafizə vasitələrinin saxlanılmasını, yuyulmasını, qurudulmasını, dezinfeksiyasını, deqazasiyasını, dezaktiviza-

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиййати органынын сялашиййятлярини Азярбайъан Республикасынын Назирляр Кабинети шййата кечирир.

siyasını və təmirini təmin etməlidir (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

İşəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda istehsalat sahələrini qazlı və duzlu su ilə təchiz etməlidir (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin yeddinci hissəsi).

İşəgötürən ilin soyuq və isti vaxtlarında açıq havada, yaxud qızdırılmayan qapalı binalarda və isti sexlərdə çalışan işçilərin isinməsi və ya istirahəti üçün otaqlar hazırlamalıdır (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin səkkizinci hissəsi).

Bəzən elə hallar olur ki, işçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilir. Bu zaman qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işəgötürənin üzərinə belə işə qəbul olunan işçilərin peşə xəstəliyinə tutulmağın ehtimalı olunan müddəti barədə xəbərdar etmək vəzifəsini qoyur. Yəni işəgötürən həmin işçiləri bu barədə hökmən xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə başqa iş verilməlidir.

Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilməlidirlər. Şəxsi sığorta edilməli olan işçilərin siyahısı, sığorta haqqının məbləği kollektiv müqavilələrdə, əmək müqavilələrində sığorta təşkilatları ilə bağlanmış müqavilələr əsasında müəyyən edilir.

İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfə təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçməsi işəgötürənin hesabına təmin edilməlidir.

Əgər işçi səhhəti ilə əlaqədar olaraq əvvəlki işi yerinə yetirə bilmirsə və bu səbəbdən daha yüngül işdə işləməyə ehtiyacı varsa, işəgötürən həmin işçilərin razılığı ilə tibbi rəyə uyğun

olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur.

AR ƏM-in 232-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçi sağlamlığının mühafizəsinin təmin olunması məqsədi ilə səhətinə mənfi təsir göstərməyən yüngül və əvvəlkinə nisbətən aşağı maaşlı işə keçirilə bilər. Bu halda işçilərin yüngül işə keçirildiyi gündən etibarən bir ay ərzində əvvəlki işi (vəzifəsi) üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

Vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş və bu səbəbdən başqa az maaşlı işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə keçirildikləri bütün vaxt ərzində, lakin dörd aydan çox olmayaraq əvvəlki iş yerində aldığı əmək haqqı saxlanılır (AR ƏM-in 232-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş və müvafiq həkim məsləhət komissiyası və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi əsasında yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanadək və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir (AR ƏM-in 232-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

İşçilərin əməyin mühafizəsi üzrə hüquqları onların bu sahədəki müəyyən vəzifələri üzrə uzlaşdırılmalıdır.

Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinə aşağıdakılar daxildir:

- əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ aktlarda nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə tələblərini öyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək;
- əmək funksiyasını özünü və başqa işçiləri təhlükəyə məruz qoymayacağı təqdirdə icra etmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzgahlarda, partlayış və həyat üçün təhlükəli digər mənbələrdə iş görməmək;
- verilmiş xüsusi geyimdə və ayaqqabıda işləmək, texnoloji prosesdə, əməyin mühafizəsi üzrə normalarda,

qaydalarda və təlimatlarda nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən istifadə etmək;

- əməyin mühafizəsi qaydalarının bütün pozuntuları haqqında, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işəgötürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;
- müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini artırmaq;
- əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgötürənin, iş yeri üzrə rəhbərin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək (AR ƏM-in 216-cı maddəsi).

İşçilər üçün təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin olunması vəzifəsi işəgötürənin üzərinə qoyulur.

İstehsalat binaları, tikililər, avadanlıq, texnoloji proseslər təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitini təmin edən tələblərə cavab verməlidir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə işəgötürənin riayət etməli olduğu digər tələblər də təsbit olunmuşdur. Belə ki, qüvvədə olan əməyin mühafizəsi standartlarının, qaydalarının və normalarının, təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun gəlməyən istehsalat binalarının və qurğularının ləyihələşdirilməsinə, tikintisinə və yenidən qurulmasına, istehsal vasitələrinin hazırlanmasına və buraxılmasına, texnologiyaların tətbiqinə yol verilmir.

Əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən müəssisələrin işi və ya istehsal vasitələrinin istismarı onlar əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğunlaşdırılanadək qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan<sup>1</sup> tərəfindən dayandırılmalıdır (AR ƏM-in 218-ci maddəsi).

İnsanın sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədi

---

<sup>1</sup> Burada ямяк ганунверийлийиния ямял олунмасына дювлят нязарятини Азярбайъан Республикасынын Ямяк вя Ящалинин Сосиал Мцдафияси Назирлийи няздиндяки Дювлят Ямяк Мцфяттишлиийи щяйата кечирир.

ilə texnoloji, yanğın-texniki, sanitariya-gigiyena, tibbi-bioloji ekspertizadan və digər nəzarət növlərindən keçirilməmiş zərərli maddələrin, xammalın, materialların tətbiqi qadağandır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən hər hansı yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən verilən sertifikat-pasportu olmadan istismara buraxılması qadağandır.

Yeni tikilmiş və ya yenidən qurulmuş istehsal, sosial-məişət və iaşə təyinatlı obyektlərin əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı olmadan istismara verilməsi qadağandır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində nəinki işçilərin, o cümlədən mülkiyyətçinin və işəgötürənin əməyin mühafizəsi sahəsində vəzifələri də müəyyən olunmuşdur. AR ƏM-in 215-ci maddəsinə əsasən müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehirlər və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:

- əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların bütün tələblərinə əməl edilməsini;
- binaların, qurğuların, texnoloji proseslərin və avadanlığın təhlükəsizliyinə riayət edilməsini;
- bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmasını;
- işçilərə lazımi sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkilini;
- əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi profilaktiki yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsini;
- normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsini;
- işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və di-

- гәр фәрди мұһафизә васитәлеринин верилмәсини;
- ишчиләрин әмәйин мұһафизәси нормалары вә қайдалары үзрә тәһсилинин, тәлиmatландырылмасынын, билікләринин йохланылмасынын тәшкіл едилмәсини вә әмәйин мұһафизәсинин тәблиғини;
  - коллектив мұқавиләйә әмәйин мұһафизәси үзрә қайдалары дахил еtmәyi вә онларда нәзәрдә tutулмуш өһдәликләрин yerинә yetirilмәсини;
  - мұvафиқ иcра һакимиyyәти орқанынын мұәyyән етдиyi мүддәtdә вә formada әмәйин мұһафизәси, әмәк шәraitи вә онларын қүvvәдә olan нормалара уyғунлашдырылмасы үчүн гөрүлән тәdbirlәрин нәticәләри һаққында статистик һесabatын верилмәсини.

AR ӘM-in 223-cü maddәsinin birinci hissәsinә әsasән әmәйин мұһафизәси ишинин тәшкili вә әmәйин мұһафизәси үзрә қанунvericiliyin тәләblәринә әмәл едилмәсинә нәzarәтин һәyata кечирилмәси үчүн иqtисadiyyatın бүтүн sahәлеринин мүәссisәләриндә әmәйин мұһафизәси xidмәtlәри yaradılmalыdır.

Әmәйин мұһафизәси xidмәтинин тәrkibинә әмәк қанунvericiliyini, әmәйин мұһафизәси нормаларын мүкәmmәл билән мütәxәssislәр дахил edilir. Min нәfәрдән чox ишчинин чалышдығы мүәссisәләрдә сәнaye-sanitariya лабораториясы тәшкіл olunur, һabelә әmәйин gигiyenasы үзрә һәkim вәzifәси тәsis edilir.

Әmәйин мұһафизәси xidмәтинин мütәxәssislәри әmәйин мұһафизәси қайдаларына вә нормаларына әмәл olunmasına нәzarәт еtmәк, ашқара чыxарылмыш pozuntuların aradan қaldырылмасы барәдә вәzifәли шәxslәрә иcрасы мәcburi olan гөstәришләр vermәк, һabelә әmәйин мұһафизәси һаққында қанунvericiliyi pozan шәxslәрин intizam мәsuliyәtinә cәlb едилмәси барәдә ишәgötүрәнә тәқdimatlar vermәк һуquқuna malikdirlәр.

Әmәйин мұһафизәси xidмәтинин мütәxәssislәри өз вәzifәләринә aid olmayan ишләрин yerинә yetirilмәсинә cәlb едилә билмәzләр вә вәzifә borclarын дүzgүн вә keyfiyyәtli yerинә yetirmәmәyә гөрә қанунvericilikлә мұәyyән едилmiş қaydada мәsuliyәт дашырлар.



İşəgötürən əməyin mühafizəsi xidmətini yalnız əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı ilə yenidən təşkil və ya ləğv edə bilər.

İşəgötürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstələnmələrin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımi maliyyə vəsaiti və material ayırır. Bu vəsaitlərin başqa məqsədlərə sərf edilməsi qadağandır.

Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsinin həcmi və mənbəyi kollektiv müqavilədə müəyyən edilir, həm də illik xərclərin miqdarı işçilərin əməyinin ödənilməsinə xərclənən vəsaitin məbləğinin iki faizindən az olmamalıdır. Onu da qeyd edək ki, əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi ilə bağlı işçilər heç bir xərc çəkmirlər.

Dövlət və müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi fondu yaradıla bilər. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>1</sup> tərəfindən təsis edilir. Əfsuslar olsun ki, AR ƏM-in qüvvəyə minməsindən 8 ilə yaxın vaxt keçməsinə baxmayaraq, bu fond yaradılmamışdır.

Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu:

- dövlət büdcəsindən ayırmalar;
- müəssisələrin mənfəətinin ayırmalar;
- əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalanmış vəzifəli şəxslərin ödədikləri cərimələrin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsi;
- müəssisələrin, vətəndaşların könüllü ödəmələri və başqa ödəmələr hesabına təşkil edilir.

Müəssisə üzrə fond işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik tədbirlərinə ayırdığı vəsaitin hesabına yaradılır (AR ƏM-in 221-ci maddəsi).

Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondunun idarə olunması və

---

<sup>1</sup> Burada мцвафиг иъра шакимиййяти орqанынын сялащиййятлярини АР-нын Назирляр Кабинети щяйата кечирир.

onun vəsaitlərindən istifadə edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamədə nəzərdə tutulan qaydada həyata keçirilir.

Müəssisədə əməyin mühafizəsi fondunun vəsaiti yalnız işçilərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərə çatdırılması və ya müəssisədə mövcud olan əməyin mühafizəsi səviyyəsinin yüksəldilməsi tədbirlərində istifadə edilə bilər.

### **14.3. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota**

Müasir əmək prosesi və istehsal texnologiyalarının səviyyəsi zərərli istehsalat amillərinin işçiyə mənfi təsirlərini tam istisna etməyə imkan vermir. Bu səbəbdən də istehsalatda həmişə istehsalat zədələrinin, peşə xəstəliklərinin yaranması, habelə işçinin ölümü riski mövcuddur.

İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları AR ƏM-in 217-ci maddəsi və AR NK-nin 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları»<sup>1</sup> ilə tənzimlənir. AR NK-nin bu qərarı ilə AR ərazisində istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiq edilməsinin və uçota alınmasının vahid qaydası müəyyən edilmişdir.

Qaydaların 1.1-ci bəndinə əsasən bu Qaydalar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada AR-nın müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azər-

---

<sup>1</sup> Бундан сонра гысаа олараг Гайдалар адландырылабагдыр.

baycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir və həmçinin işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını evində yerinə yetirən işçilərə şamil olunur. Bu Qaydalar Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmadıqda, müvafiq xarici dövlətlərin fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb, fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir.

Bu Qaydalar aşağıdakı şəxslərə şamil edilmir:

- hərbi qulluqçulara (müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçular istisna edilməklə);
- məhkəmə hakimlərinə;
- Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;
- xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;
- podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə.

Qaydaların 1.2-ci bəndinə əsasən işçilərin səhhətinin pozulması aşağıdakı hallarda təhqiq edilməlidir:

- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən (o cümlədən eza miyyət zamanı), həmçinin işəgötürənin tapşırığı olmadan belə müəssisənin mənafeyi üçün hər hansı fəaliyyət göstərərkən;
- müəssisəyə məxsus və müəssisənin müqaviləsi (sifariş) əsasında kənar təşkilatlardan verilmiş nəqliyyatda işə gedərkən, yaxud işdən qayıdarkən;
- müəssisənin ərazisində, yaxud başqa iş yerində iş vaxtı müəyyən edilmiş fasilələr də daxil olmaqla, işçi işə

başlamazdan əvvəlki və ya işi qurtarıb müəssisədən çıxan vaxt ərzində;

- keçirildiyi yerdən asılı olmayaraq, müəssisə tərəfindən iməcilik tədbirləri keçirildiyi müddətdə;
- işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddətdə;
- istehsal avadanlıqları və obyektlərində qəza zamanı;
- növbə istirahətində olan işçilər (bələdçi, refrijerator briqadasının işçisi, növbədə olan sürücü, dəniz, çay və hava nəqliyyatlarının ekipaj üzvləri, növbə ekspedisiya üsulu ilə işləyənlər və başqaları) növbə (vaxta) qəsəbəsinin ərazisində olduqları vaxt;
- işçilər xidmət obyektlərinin arasında hərəkət etməklə (iş vaxtı ictimai nəqliyyatda, yaxud piyada gedərkən), həmçinin işgötürənin (onun vəzifəli şəxslərinin tapşırığını yerinə yetirərkən) fəaliyyət göstərdikləri müddətdə;
- işgötürənin yazılı sərəncamına əsasən, əmək vəzifələrini şəxsi minik maşınında yerinə yetirdiyi vaxt;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən işçiyə başqa şəxs tərəfindən bədən xəsarətləri yetirildikdə, yaxud o öldürüldükdə;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən itkin düşmələr, zədələnmələr, peşə xəstəlikləri və zəhərlənmələr, istivurmalar, yanmalar, donmalar, suda boğulmalar, ildırım vurmaları, heyvan və həşəratlarla təmas nəticəsində dəymiş zədələnmələr, həmçinin təbii fəlakətlər (zəlzələlər, sürüşmələr, daşqınlar, qasırğalar və s.) zamanı.

İstehsalatda bədbəxt hadisələrin təhqiqi qaydası (təhqiqat müddəti, komissiyanın tərkibi, hadisənin səbəblərinin əsaslandırılması, nəticələrin rəsmiləşdirilməsi, bədbəxt hadisənin uçotu və hesabat və s.) bədbəxt hadisənin istehsalatla əlaqəsindən, işçinin həyat və sağlamlığına vurulmuş ziyanın ağırlıq dərəcəsindən və zərərçəkənlərin sayından asılıdır. Əgər istehsalatda bədbəxt hadisələr təhqiq edilərkən aşağıdakı hal-

lar müəyyən edilərsə, hadisə istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə kimi rəsmiləşdirilmir və uçota alınmır:

- təbii ölüm, özünə qəsd, intihar hadisələri, həmçinin cinayət törədilərkən (təbii ölüm faktı məhkəmə-tibb ekspertizasının rəyi ilə, özünə qəsd, intihar və cinayət faktları isə hüquq-mühafizə orqanları tərəfindən təsdiq edilməlidir), şəxsi məqsədləri üçün hər hansı işlə məşğul olarkən, dəniz istehsalat obyektlərində çimərkən, balıq ovlayarkən (əgər bu əmək fəaliyyəti ilə bağlı deyilsə), işçilərin öz təşəbbüsləri ilə nahar fasilələrində və ya işdən sonra idman tədbirləri keçirərkən işçilərin xəsarət alması və ya ölümü;
- texniki spirtlərin, aromatik, narkotik və digər bu cür maddələrin istehsalat prosesində istifadəsi ilə bağlı olmayan alkoqol zəhərlənməsi və onunla bağlı ürək dayanması, insult, asfiksiya, hərəkətlərin koordinasiyasının pozulması və fikrin dumanlaşması səbəblərindən baş vermiş bədbəxt hadisələr (Qaydaların 1.4.-cü bəndi).

Ağırlıq dərəcələrinə görə istehsalatdakı bədbəxt hadisələr, yüngül, ağır və ölümcül hadisələrə bölünür. Bədbəxt hadisənin ağırlıq dərəcəsinin müəyyən edilməsinin əsasında aşağıdakı əlamətlər durur:

a) alınmış zədələrin xarakteri və bu zədə ilə bağlı çətinliklər;

b) əmək qabiliyyətinin itirilməsi müddəti;

c) ümumi və peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi dərəcəsi.

İstehsalatda bədbəxt hadisənin təhqiqi prosedurası aşağıdakı mərhələləri əhatə edir:

a) baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında məlumat vermə;

b) təhqiqat komissiyasının yaradılması;

c) komissiyanın bədbəxt hadisənin baş verməsi hallarını və səbəblərini aşkar etməsi, onun istehsalatla əlaqəsinin müəyyən olunması;

ç) təhqiqatın nəticələrinin rəsmiləşdirilməsi;

d) bədbəxt hadisələrin uçotu və zərərçəkənlərin sayı və ziyanın həcmi haqqında statistik hesabat.

İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında zərərçəkən, yaxud hadisənin şahidləri dərhal işəgötürənə (müəssisənin vəzifəli şəxslərinə) məlumat verməlidir. İşəgötürən (müəssisənin vəzifəli şəxsləri) zərərçəkənə ilk tibbi yardım göstərilməsini, onun tibbi sanitar hissəsinə və ya digər müalicə idarəsinə çatdırılmasını təşkil etməyə, hadisə baş vermiş iş yerindəki şəraiti və avadanlıqların vəziyyətini hadisənin baş verdiyi anda olduğu kimi saxlamağa (əgər həmin şərait və vəziyyət ətrafdakı işçilərin həyatı və səhhəti üçün təhlükə törətmirsə, qəzaya səbəb olursa) borcludur (Qaydaların 1.6-cı bəndi).

İşəgötürən istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq hadisənin təhqiqatının aparılması üçün dərhal həmin hadisə baş verən günü bölgə üzrə Dövlət Əmək Müfəttişliyinə (və ya birbaşa Dövlət Əmək Müfəttişliyinin mərkəzi aparatına), AR Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti (bundan sonra – Dövdağmədən-təxnəzarət) Agentliyinə (bədbəxt hadisə Komitənin nəzarəti altında olan obyektə qəza nəticəsində baş vermişsə) məlumat verməyə borcludur. Eyni zamanda yuxarı mərkəzi icra hakimiyyəti orqanına və Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına (əgər işçilər bu həmkarlar təşkilatının üzvüdürlərsə) məlumat verilməlidir. Məlumat telefon, yaxud teleqrafla verilir.

Tibbi-sanitar hissəsi, səhiyyə məntəqəsi, poliklinika, xəstəxana, təcili yardım və digər tibb idarələri onlara tibbi yardım üçün müraciət edən istehsalatda xəsarət almış işçilər (o cümlədən ezamiyyətdə olanlar) barədə Dövlət Əmək Müfəttişliyinə məlumat verməlidirlər.

Bədbəxt hadisənin təhqiq edilməsinə əsas işəgötürənin, zərərçəkənin, mətbuat vasitələrinin, hüquq-mühafizə orqanlarının, tibb müəssisələrinin, respublikada fəaliyyət göstərən

əməyin mühafizəsinə nəzarət orqanlarının və həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının bədbəxt hadisənin baş verməsi haqqında yazılı və yaxud şifahi məlumatı ola bilər. Bu halda məlumat araşdırılır və lazımi hallarda bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılması üçün komissiya yaradılır.

Ağırliq dərəcəsiindən asılı olmayaraq bütün növ xəsarətlər, bir nəfərin həlak olması və qrup halında baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı Dövlət Əmək Müfəttişliyi rəisinin (və yaxud onun tapşırığı ilə bölgə üzrə Dövlət Əmək Müfəttişliyinin) əmri ilə yaradılmış komissiya tərəfindən aparılır.

İki-dörd işçinin ölümü və əlahiddə ağır nəticəli (beş və daha artıq işçinin həlak olduğu) bədbəxt hadisələrin (qəzaların) təhqiqatı Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi nazirinin əmri ilə yaradılan komissiya tərəfindən aparılır.

Xəsarətlə nəticələnmiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi sədr - Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxslərindən, üzvlər-işəgötürənin və müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndələrindən ibarət olan Təhqiqat komissiyası yaradılır.

Qrup halında xəsarətlə və ya bir nəfər işçinin ölümü ilə nəticələnmiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi: sədr - Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxsləri, üzvlər – sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin, müəssisənin və yaxud onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələrindən ibarət Təhqiqat komissiyası yaradılır.

İki-dörd işçinin ölümü və ya əlahiddə ağır nəticəli bədbəxt hadisələrin (qəzanın) təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi: sədr - Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxslərindən rəhbər işçilərindən), üzvlər-sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin (Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının), müəssisənin və ya onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələrindən ibarət Təhqiqat komissiyası yaradılır.

Təhqiqat komissiyasının yaradılmasına əsas bədbəxt hadisə barədə Dövlət Əmək Müfəttişliyinə işəgötürən tərəfindən

verilən məlumat ola bilər. Əgər gizlədilmiş bədbəxt hadisə halı dövlət nəzarət orqanları, həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən aşkar edilərsə və yaxud belə məlumat mətbuatdan, radio və televiziya verilişlərindən, digər mənbələrdən daxil olarsa, bədbəxt hadisənin gizlədilmə səbəbləri Dövlət Əmək Müfəttişliyi tərəfindən araşdırılır və lazımı hallarda işəgötürənin iştirakı olmadan bu Qaydalara müvafiq bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil edir.

Xarici dövlətlərin ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisələrdə və yaxud dünya okeanında Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə işçilərlə baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı, həmin müəssisənin (gəminin) rəhbərinin əmri ilə, tərkibi müəssisə işçilərindən ibarət tərtib olunmuş akta bu Qaydaların 3.5-ci bəndində göstərilən sənədlər əlavə edilərək Dövlət Əmək Müfəttişliyinə göndərilir.

Bədbəxt hadisə baş vermiş sahədə əməyin təhlükəsizliyinə bilavasitə cavabdeh şəxs Təhqiqat komissiyasına üzv ola bilər.

Azərbaycan Respublikasının əmək və əməyin mühafizəsi sahəsində tərəfdar çıxdığı Beynəlxalq Sazişə (müqaviləyə) əsasən Azərbaycan Respublikası ərazisində əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xarici ölkə vətəndaşları ilə baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı bu Sazişdə (müqavilədə) nəzərdə tutulmuş qaydada aparılır.

Müəssisədə başqa təşkilat tərəfindən onun tapşırığını yerinə yetirmək və xidməti vəzifələrini icra etmək üçün göndərilmiş işçi ilə baş vermiş bədbəxt hadisə, müəssisənin və zərərçəkənin mənsub olduğu təşkilatın nümayəndəsinin iştirakı ilə təhqiq edilir. İZ formalı aktın 3-cü bəndində işçini göndərən təşkilatın adı göstərilir. Bədbəxt hadisə zərərçəkənin mənsub olduğu təşkilat tərəfindən uçota alınır (Qaydaların 2.4-cü bəndi).

Təhqiqat komissiyası bədbəxt hadisənin səbəbini və iş yerinin şəraitini təhqiq edir, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının standartlarının pozulmasına yol vermiş



шәхсләри ашкар едир. Һадисәнин шәһидләриндән вә зәрәрчәкәндән изаһатлар алыр, бәдбәхт һадисәнин сәбәбләрини вә онларын арадан қалдырылması үзрә тәдбирләри гөстөрмәклә лазими нүсхәләрдән ибарәт тәһқиқат акты тәртиб едир вә мүәссисә тәрәfindән һадисә барәдә İZ формалы актın дүзгүн олmasına нәзарәт едир (Қайдaların 2.5-сi бәнди).

İшәгөтүрән тәрәfindән Қайдaların 1.7-сi бәндиндә нәзәрдә тутулmuş орқанlara һаққında мәлумат верилмәmiş, һәмçинин әмәк қабилйәтинин дәрһал итирилмәси илә нәтицәләнмәmiş бәдбәхт һадисә баш вердиyi вaxtdan sonra ишçi әмәк қабилйәтини итирәсә (өләрсә), зәрәрчәкәнин, yaxud onun мәнәфeyини тәмсил едән шәхсин әризәси әсasında, әризә verilән гүндән bir ay мүддәтиндә һәмин бәдбәхт һадисә бу Қайдalara әсасән тәһқиқ едilir.

İstehsalatda баш верmiş бәдбәхт һадисә илә әлақәдар cinayәt иши қалдырылрса, lakin сонradan cinayәt һадисәси вә ya тәркиби sübuta yetirilmәdiyi, yaxud olmadığı сәбәbdән xitam verilәrsә вә ya мәһкәмә һәмин иш үзрә бәрәәт һөкмү чыхарарса, һәмин бәдбәхт һадисәнин тәһқиқатı aparılmalıdır.

İшәгөтүрән вә ya зәрәрчәкән (onun вәкili вә ya marağını qoruyan шәхs) тәһқиқат komissiyasının qәrarı илә razılaşmadıqda, Dövlәt Әмәк Müfәттиşliyinin рәһбәрliyинә вә ya мәһкәмәyә мүраciәt едә биләр (Қайдaların 1.5-сi бәнди).

Бәдбәхт һадисәнин тәһқиқатı баша çatdıqdan sonra ишәгөтүрән тәрәfindән bir гүндән gec olmayaraq qanunvericilikлә мүәyyән еdilmiş qaydada İZ формалы акт тәртиб еdilmәli вә onun bir нүсхәси мүtlәq зәрәрчәкән ишçiyә тәqdim olunmalıdır (Қайдaların 2.6-сi бәнди).

İшçinin әмәк қабилйәтинин bir гүндән artıq мүддәтә иtirilmәsinә вә ya tibbi rәy әsasında bir гүндән artıq мүддәтә башqa ишә keçirilmәsinә сәбәб olmuş бәдбәхт һадисә İZ формалы aktla рәsmilәşdirilir вә istehsalatda бәдбәхт һадисәләрин qeyd jurnalında qeydә alınır.

Тәһқиқат komissiyası İZ формалы актın ишәгөтүрән тәрәfindән дүзгүн тәртиб olunmadığını мүәyyән едәрсә, onun yeniden

tərtib edilməsini tələb etmək hüququna malikdir.

Bədbəxt hadisənin təhqiqat materialları İZ formalı aktla birlikdə bədbəxt hadisənin qeydə alındığı müəssisədə 45 il müddətində saxlanılmalıdır.

İşəgötürən tərəfindən müvəqqəti olaraq işləmək üçün başqa təşkilata göndərilmiş və yaxud əvəzçilik üzrə çalışan işçi ilə baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatı, bu işçinin müvəqqəti işlədiyi, yaxud əvəzçilik üzrə çalışdığı təşkilatın və əsas iş yerinin nümayəndələrinin iştirakı ilə aparılır və hadisə baş vermiş müəssisə tərəfindən uçota alınır.

Təhqiqat komissiyası heyətinin ezamiyyə xərcləri hər bir komissiya üzvünün mənsub olduğu təşkilat tərəfindən (verilmiş əmrə əsasən) ödənilir, təhqiqat işinin gedişi dövründə onun aparılması ilə əlaqədar ortaya çıxan digər əlavə xərclər isə hadisə baş vermiş müəssisə və ya onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanı tərəfindən ödənilir.

Baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı komissiya tərəfindən 20 gün müddətinə aparılır və xüsusi təhqiqat aktı tərtib edilir. Zəruri hallarda təhqiqat komissiyası sədrinin əsaslandırılmış müraciətinə əsasən bu müddət komissiyanın yaradılması barədə sərəncam (əmr) verən orqanı tərəfindən artırıla bilər.

Təhqiqat komissiyasının yekun sənədi (akt) komissiyanın bütün üzvləri tərəfindən imzalanır. Akt tərtib edilən zaman komissiyanın hər bir üzvü öz rəyini yazılı şəkildə komissiyanın sədrinə təqdim edir.

Təhqiqat komissiyasının tələbi ilə, işəgötürən aşağıdakıları təmin etməyə borcludur:

- bədbəxt hadisənin təhqiqatında iştirak etmək üçün mü-təxəssis-ekspertlər dəvət etmək;
- texniki hesablamalar, laboratoriya təhqiqatları, sınaqlar və başqa aidiyyəti işlərin aparılmasını təşkil etmək;
- bədbəxt hadisənin baş verməsinə səbəb olmuş obyektin, bədbəxt hadisənin yerinin fotosəklini və komissiyanın işinə lazımı digər materialları təqdim etmək;

- təhqiqat üçün lazım olan nəqliyyat və rabitə vasitələrini təmin etmək;
- bədbəxt hadisənin xüsusi təhqiqat materiallarının çap edilməsini, lazım olan miqdarda çoxaldılmasını təmin etmək (Qaydaların 3.2-ci bəndi).

Təhqiqat komissiyasının üzvləri təhqiqatın gedişində müəssisənin, onun struktur bölmələrinin rəhbərlərindən, şahidlərdən və digər şəxslərdən yazılı izahatlar almaq hüququna malikdirlər.

Təhqiqat komissiyasının sədri zərərçəkənin aldığı xəsarətin xarakteri və ağırlıq dərəcəsi, ölümünün səbəbləri haqqında müalicə-profilaktika idarəsinin, məhkəmə-tibb ekspertizasının rəyini almaq hüququna malikdir.

Təhqiqat zamanı, zəruri hallarda təhqiqat komissiyası sədrinin sərəncamı ilə ekspert dəvət olunur və yaxud ekspert komissiyası yaradılır. Ekspert və ya ekspert komissiyası aparılan ekspertizanın nəticəsi barədə rəsmi rəy verməlidir.

Təhqiqat aktına aşağıdakı sənədlər əlavə olunmalıdır:

- hər bir zərərçəkən üçün İZ formalı aktın surəti;
- hadisə yerinin planı, sxemləri (eskizləri), müşahidə protokolları və fotosəkilləri;
- sorğu protokolları;
- bədbəxt hadisənin şahidlərinin və digər aidiyyəti şəxslərin, eləcə də dövlət standartlarının, əməyin təhlükəsizliyi standartlarının, əməyin mühafizəsi üzrə qayda və normaların tələblərinə riayət edilməsinə cavabdeh olan vəzifəli şəxslərin izahatları;
- ekspert komissiyasının yaradılması barədə sərəncam (qərar, əmr); zərərçəkənin təlim keçməsi və təlimatlandırılması haqqında sənədlərdən çıxarış;
- zərərçəkənin aldığı xəsarətin xarakteri və ağırlıq dərəcəsi; ölümün səbəbləri haqqında tibbi rəy;
- bədbəxt hadisənin səbəbləri haqqında ekspert komissiyasının rəyi (lazım gəldikdə), laboratoriya təhqiqatlarının və başqa təhqiqatların, təcrübələrin, analizlərin və

- s. nəticələri;
- qəza ilə əlaqədar olaraq dəymiş maddi ziyan haqqında arayış;
  - təhqiqat komissiyasının yaradılması haqqında əmrin (sərəncamın) surəti;
  - təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi üzrə tədbirlər və bunun üçün məsul şəxsləri müəyyən edən təlimatlardan, əsasnamələrdən, əmrlərdən, digər aktlardan çıxarışlar və Dövdağmədəntəxnəzarət Agentliyinin texniki təhqiqat aktının surəti.

İşgötürən hər ilin sonunda İZ formalı aktlara əsasən Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən müəyyən edilmiş formalarda isthsalatda bədbəxt hadisələr nəticəsində zərərçəkənlər haqqında hesabat tərtib edir.

Azərbaycan Respublikası üzrə bədbəxt hadisələrn uçotu müəssisələrdə, Dövlət Əmək Müfəttişliyində, Dövlət Statistika Komitəsində aparılır.

#### **14.4. Qadınların, yaşı 18-dən az olan şəxslərin və əməyinin hüquqi mühafizəsi**

**Qadınların əməyinin hüquqi mühafizəsi.** AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinə əsasən kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır. Dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. Qanunvericilik qadın və kişiyyə həyatın bütün sahələrində, o cümlədən əmək münasibətləri sahəsində bərabər hüquq və azadlıqlar verməklə yanaşı qadınların əməyinin mühafizəsi üçün əlavə tədbirlər müəyyən edir. Belə tədbirlərin sosial məqsədi qadınların sağlamlığına və səhhətinə mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində onların əməyinin tətbiqinin qadağan

edilməsindən, habelə əmək fəaliyyətini analıq funksiyası ilə səmərəli uzlaşdırmaq imkanını təmin edən əmək şəraiti yaratmaqdan ibarətdir. Heç də təsadüfi deyildir ki, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-nin X bölməsinin XXXVII fəslə «Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları» adlanır. Burada qadınların əməyinin mühafizəsinə dair xüsusi qayda və normalar öz əksini tapmışdır ki, onlar da qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əmək münasibətlərində faktiki bərabərliyi təmin edir. AR ƏM-in 241-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır.

Bir qayda olaraq, fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb - qalxmaq-la ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir (AR ƏM-in 241-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadınların AR ƏM-in 241-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır. Bu normalar qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla müəyyən olunmuşdur.

Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;

b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq olmayan hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə eşyaların daşınması (AR ƏM-in 241-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.

AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı ilə «Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı» təsdiq edilmişdir. Məsələn, metal emalı işlərində metal tökücü, tökmələri bişirən, termist, qəliblərin yığıcısı və s., tikinti, quraşdırma və təmir-tikinti işlərində-bitum bişirən, əhəngsöndürən, buldozer maşinisti, qumvuran və s., mədən işlərində – partladıcı, bərkidici, ekskavator maşinisti və s., qarametallurgiyada-isti metalın damğalayıcısı, isti metalı yığışdıran və s., əlvan metallurgiyada- odadavamçı, əridici, deşici və s. daş emalı və daştökmə məmulatlarının istehsalı-daşyonan, daşbişirən, daşın emalı üzrə cihazların sazlayıcısı, daşın mişarlayıcısı və s. kimi işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, əmək şəraiti ağır, zərərli və təhlükəli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqinin qadağan edilməsi əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik kimi qəbul edilə bilməz. Bu ilk öncə dövlətin qadınlara olan xüsusi qayğısı ilə şərtlənir. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən qadınlara..... əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

AR-nın qoşulduğu «Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında» BMT-nin 18 dekabr 1979-cu il tarixli Konvensiyasının 11-ci maddəsində (Konvensiya keçmiş SSRİ-də 3 sentyabr 1981-ci ildə, AR-da isə 1995-ci ildə ratifikasiya edilmişdir) qadınların sağlamlığının mühafizəsi və təhlükəsiz əmək şəraiti hüququ nəzərdə tu-

tulmuşdur. Bu maddədə həmçinin qadın sağlamlığına, onun hamilələlik prosesinə zərərli təsir göstərə biləcək bütün işlərdə qadınların xüsusi müdafiəsinin təmin edilməsi ön plana çəkilir.<sup>1</sup>

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində hamilə qadınlar, habelə az yaşlı uşağı olan qadınlar üçün xüsusi təminatlar və güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. Bu güzəşt və təminatlar əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

- Əmək müqaviləsi bağlanması zamanı;
- daha yüngül işə keçirmə;
- işgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan edilməsi;
- iş vaxtı və istirahət vaxtı məsələləri üzrə;
- əmək haqqının ödənilməsi;
- uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr verilməsi və s.

AR ƏM-nin 246-cı maddəsinə əsasən AR ƏM-nin 240-245-ci maddələrində azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, hi-mayədarlarına şamil edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların əmək hüquqlarının həyata keçirilməsinin təminatları da təsbit edilmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 240-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur.

---

<sup>1</sup> AP-нын Ямяк Мяъяллясинин Комментарийасы / Проф.А.М.Гасымовун мясул редакторлуьу иля. Бакы: Ганун, 2005, с.646-647

İşəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərə görə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgötürəndən yazılı cavab verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsinin səbəblərinə görə qadın hüququnun müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər (AR ƏM-in 240-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Bundan başqa tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirilir.

Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı, uşağını yedizdirməkdə və ya əmizdirməkdə çətinlik çəkirlərsə, işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımına çatanaqək başqa yüngül işə keçirməli və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir (AR ƏM-in 243-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Hamilə və 3 yaşınaqək uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrinin keçirildiyi, həkim məsləhətləri aparıldığı günlərdə orta əmək haqqı saxlanılır. Belə müayinələrin keçirilməsi üçün işəgötürən hökmən hamilə qadınlara zəruri şərait yaratmalıdır (AR ƏM-in 245-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadınlar AR ƏM-in 243-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallarda başqa yüngül işə keçirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

Hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılması qadağandır (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha



çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir.

Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır.

Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir.

3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud 16 yaşa çatmamış əlil uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənməmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

İşəgötürən tərəfindən hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır (AR ƏM-in 79-cu maddəsinin birinci hissəsi). Bu məhdudiyyət əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir. Qadının hamiləliyinə və ya himayəsində üç yaşınadək uşağı olmasına görə onunla əmək müqaviləsinə əsassız ləğv etməyə görə hətta cinayət məsuliyyəti də müəyyən olunmuşdur. Belə ki,

AR CM-nin 164-cü maddəsinə əsasən qadının hamiləliyinə və ya himayəsində üç yaşınadək uşağı olmasına görə onunla əmək müqaviləsini əsassız ləğv etmə minimum əmək haqqı məbləğinin beş yüz mislindən min mislinədək miqdarda cərimə ilə cəzalandırılır.

**Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin hüquqi mühafizəsi.** Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin təminatları AR ƏM-in X bölməsinin «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri» adlanan XXXVIII fəslində nəzərdə tutulmuşdur.

Bu xüsusiyyətlər və təminatlar əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

- əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olması;
- fizioloji cəhətdən yetkin olmaması;
- 15 yaşınadək uşaqların işə qəbul edilməsinin yolverilməzliyi;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində əməyinin qadağan edilməsi;
- icbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsinin qadağan edilməsi;
- yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən müəyyən ağırlıqlı əşyaların əllə qaldırılaraq müəyyən yerə daşınması və ya müəyyən hündürlüyə qaldırılmasına məhdudiyətlərin qoyulması;
- yaşı 18 –dən az olan işçilərin məcburi qaydada tibbi müayinədən keçirilməsi;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlərə yol verilməsi;

- yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının , habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan edilməsi;
- peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmaması səbəbindən yaşı 18-dən az olan işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin yolverilməzliyi;
- işgötürənin hesabına peşə hazırlığının, ixtisasının artırılması, əmək və peşə vərdişlərinə yiyələnməsi üçün təminatlar;
- yaşı 18–dən az olan işçilərin attestasiya olunmaması;
- on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ;
- yaşı 18-dən aşağı olan işçilər əmək məzuniyyətinin onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilməsi.<sup>1</sup>

Əmək münasibətləri sahəsində bütün işçilər imkan və hüquq bərabərliyinə malikdirlər. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin birinci hissəsi yaşa görə ayrı-seçkiliyi qadağan etməsinə baxmayaraq, .... yaşı 18-dən az olan şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Yaşı 18-dən az olan şəxslər əmək münasibətlərində yaşlı işçilərlə bərabər tutulmasına baxmayaraq qüvvədə olan qanunvericilik onlar üçün bəzi təminatlar, güzəşt və imtiyazları təsbit etmişdir. Qanunvericilik belə təminatları müəyyən edərkən yaşı 18-dən az olan şəxslərin əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olmasını, habelə onların fizioloji vəziyyəti ilə bağlı olan amilləri nəzərə almışdır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən yaşı 18-dən az olan şəxslərin azyaşlı olduğuna və ya əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olmasına görə işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməz.

---

<sup>1</sup> AP-нын Ямяк Мяъяллясинин Комментарийасы / Проф.А.М.Гасымовун мясул редакторлуьу иля. Бақы: Ганун, 2006, с.681-682

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edilirlər və onlar 18 yaşına çatanadək hər il işgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər (AR ƏM-in 252-ci maddəsi).

AR NK-nin 2000-ci il 24 mart tarixli 58 nömrəli qərarı ilə «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (işlərin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı» təsdiq edilmişdir.

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilliyə gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır (AR ƏM-in 250-ci maddəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi həmçinin yaşı 18-dən az olan işçilər tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyət qoyulan işlərin dairəsini də müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 251-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması, işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq olmayan hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq olma-

yan hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər.

Yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

Yaşı 18-dən az olan işçilər üçün əməyin ödənilməsi sahəsində də müəyyən güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, AR ƏM-in 253-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən 18 yaşına çatmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı şəraitində əmək haqları müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödənilir.

Yaşı 18-dən az olan və işəməz işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir (AR ƏM-in 253-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxt hesab edilir. Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram günlərində və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi yaşı 18-dən az olan iş-

çilərlə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi zamanı da bəzi təminatları təsbit etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 255-ci maddəsinə əsasən peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

**Əlillərin əməyinin hüquqi mühafizəsi.** Əlillərin əməyinin mühafizəsi daim dövlətin diqqət mərkəzində olmuş və olaraq qalır. Əlillərin hüquqi vəziyyəti «Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanunu ilə müəyyən edilmişdir. Qanunun mənasına görə əlil dedikdə anadangəlmə xəstəlikdən və ya xəsarətdən doğan əqli və ya fiziki qüsurlar nəticəsində həyat fəaliyyəti məhdudlaşan sosial yardıma və müdafiəyə ehtiyacı olan şəxs başa düşülür. Şəxsin həyat fəaliyyətinin məhdudlaşması əlilin özünəxidmət, hərəkət, səmtləşmək, ünsiyyət, öz davranışına nəzarət, habelə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq qabiliyyətini və imkanlarını tamamilə, yaxud qismən itirməsində təzahür edir. AR-nın 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-nin 168-ci maddəsi «Əlillərin və əmək qabiliyyəti az olan digər şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi»nə həsr edilmiş halda, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də analoji norma nəzərdə tutulmamışdır. Lakin bəzi maddələrdə (məsələn, 66-cı maddədə, 98-ci maddənin ikinci hissəsində, 119-cu maddənin ikinci hissəsində, 78-ci maddənin ikinci hissəsində əlil, yaxud əlil işçilər barədə müddəalar vardır. Hesab edirik ki, AR ƏM-nə «Əlillərin əməyi» nə həsr olunmuş xüsusi bir fəslin daxil edilməsi məqsədemüvafiq olardı.

Əlillərin işə düzəldilməsi, onların əmək hüququnun həyata keçirilməsi, əlillərin məşğulluğun təmin edilməsi, əlillərin əmək şəraiti və əmək münasibətlərində onlara verilən güzəştlər yuxarıda qeyd olunan Qanunla, «Məşğulluq haqqında» AR-nın Qanunu və digər normativ-hüquqi aktlarla tənzimlənir. Qanun 24-cü maddəsinə əsasən əlillərin yaradıcılıq və istehsal qabi-

liyyətinin həyata keçirilməsi məqsədilə və fərdi reabilitasiya proqramları nəzərə alınmaqla, onların adi iş şəraiti olan müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda, əlillərin əməyini tətbiq edən ixtisaslaşdırılmış müəssisələrdə, sexlərdə və sahələrdə işləmək, habelə sahibkarlıq fəaliyyəti və qanunla qadağan edilməyən başqa fəaliyyət ilə məşğul olmaq hüququ təmin edilir.

Tibbi-Sosial Ekspert Komissiyasının rəyinə görə əlilin səhətinin peşə vəzifələrini yerinə yetirməsinə mane olduğu, yaxud başqa şəxslərin səhəti və əmək təhlükəsizliyi üçün təhlükə törətdiyi hallar istisna olmaqla, əlillik mülahizələrinə görə əlillə əmək müqaviləsini bağlamaqdan, yaxud əlili işdə irəli çəkməkdən imtina edilməsinə, işəgötürənin təşəbbüsü ilə onun işdən azad edilməsinə, öz razılığı olmadan başqa işə keçirilməsinə yol verilmir.

Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olunmaqla, müvafiq müəssisələrdə tibbi, peşə və sosial reabilitasiya keçən şəxslərin bu müəssisələrdə olduğu müddətdən asılı olmayaraq işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

Dövlət əlillərin məşğulluğunu təmin etmək məqsədilə hər il Dövlət proqramları təsdiq edir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, müəssisələr (birliklər), idarələr və təşkilatlar əlillərin ictimai təşkilatları ilə birlikdə əlillərin əməyi üçün müəssisələr və təşkilatlar yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə əlillərə məşğulluq sahəsində təminat verirlər.

AR NK-nin 2005-ci il 22 noyabr tarixli 213 nömrəli qərarı ilə «Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi qaydası» təsdiq edilmişdir. Həmin qərarın 1.1-ci bəndinə əsasən kvota şamil edilməyən müəssisələr istisna olmaqla, mülkiyyətçi və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarda sosial-müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların məşğulluğunu tə-

min etmək üçün kvota tətbiq edilir. Həmin Qərara əsasən işçilərin sayı 25–dən 50-dək olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 3%-i (bir iş yerindən az olmamaqla) miqdarında bu halda həmin iş yerlərindən biri, işçilərin sayı 50-dən 100-dək olan müəssisələrdə 4%-i miqdarında (işçilərin orta sayının 2%-i) işçilərin sayı 100-dən çox olan müəssisələrdə isə 5%-i miqdarında, işçilərin orta illik siyahı sayının 2,5 faizi əlillər üçün kvota nəzərdə tutulur. Məşğulluq mərkəzlərindən kvota hesabına göndəriş almış əlillə 5 gün müddətində işəgötürən əmək müqaviləsi bağlamalı və şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinə məlumat verməlidir.

Əlillərin işə düzəlməsi üçün nəzərdə tutulan kvotanı təmin etməyən və ya onları işə düzəltməkdən boyun qaçıran müəssisələr, idarələr və təşkilatlar, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikasının Dövlət Sosial Müdafiəsi Fonduna əlilləri işlə təmin etmədikləri aylar üzrə hər iş yeri respublika üzrə müəyyən edilmiş orta aylıq əmək haqqının 3 misli məbləğində vəsait köçürürlər.

Müvafiq işə düzəltmə orqanları, habelə mülkiyyət və təsərrüfatçılıq formalarından asılı olmayaraq müəssisələr və təşkilatlar əlillərin tələbatını və yerli xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq əlillərin əməyindən istifadə üçün ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, sexlər və sahələr yaradırlar.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları əlillərin əməyindən istifadə üçün ixtisaslaşdırılmış iş yerlərinin respublika standartlarını hazırlayıb müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edirlər.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları respublika əlillərin reabilitasiya mərkəzləri ilə birlikdə bu cür iş yerlərini attestasiyadan keçirməlidirlər.

Attestasiyadan keçirilməyən ixtisaslaşdırılmış iş yerlərində əlillərin əməyinin tətbiqi qadağandır və bu tələbin pozulmasında təqsiri olan təsərrüfat subyektləri qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

Müəssisələr, idarələr, təşkilatlar, kooperativlər, kolxozlar və xüsusi sahibkarlar həmin istehsalatda bədbəxt hadisə nəticə-



sində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş, bunun nəticəsində əlil sayılmış işçilərin işə düzəlməsi üçün iş yerləri ayırmağa və ya yenilərini təşkil etməyə borcludurlar.

Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olunmaqla göstərilən tələbi yerinə yetirmədikdə onlar bu işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv edərkən Dövlət Sosial Müdafiə Fonduna respublika üzrə orta aylıq əmək haqqının 120 misli məbləğində vəsait köçürməlidirlər.

Müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda işləyən əlillər üçün fərdi reabilitasiya proqramına müvafiq surətdə lazımi iş şəraiti yaradılır.

Kollektiv və ya fərdi əmək müqaviləsində müəyyən edilən əmək şəraiti, o cümlədən əmək haqqı, iş və istirahət vaxtı rejimi, illik və əlavə məzuniyyətlərin müddəti başqa işçilərə nisbətən əlillərin vəziyyətini pisləşdirə və ya hüquqlarını məhdudlaşdıra bilməz.

İşgötürənin ixtiyarı var ki, əlillərin səhhətindən asılı olaraq onların əmək normalarını azaltsın və əməyini artırılmış qiymətlərlə ödəsin.

Əlillərin iş vaxtından artıq işlərə, istirahət günləri və gecə vaxtı işləməyə cəlb edilməsinə yalnız onların razılığı ilə və bu şərtlə yol verilir ki, belə işlər tibbi tövsiyələrlə qadağan edilməsin.

İşə qəbul zamanı əlillər üçün sınaq müəyyən edilmir. İşçilərin sayı və ya ştatı ixtisar edilərkən ixtisas dərəcəsi eyni olduqda həmin müəssisələrdə, idarədə, təşkilatda əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlil olmuş işçilərin işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququ vardır.

Əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət alıb şikəst olmuş və bu səbədən əmək qabiliyyətini itirmiş I və II qrup əlillərin işləmədiyi müddət onların ümumi və fasiləsiz iş stajına daxil edilir.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

*a) azərbaycan dilində*

1. «İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 nömrəli qərarı
2. «Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı
3. «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 24 mart tarixli 58 nömrəli qərarı
4. «İşləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 20 fevral tarixli 30 nömrəli qərarı

*b) rus dilində*

1. Abramova A.A.Trudovoe zakonodatel'gstvo i prava jenhin. M., 1990
2. Qolohanov S.A. Pravovie voprosı oxranı truda. M., 1982
3. Qriqorğev Z.D.Teoretıçeskie osnovı pravovoqo requirovaniə truda molodeji v SSSR. Permğ, 1988
4. Dançenko N.İ.Pravovae oxrana truda jenhin v SSSR. Kiev, 1985
5. Diveeva N.İ. Doqovornie osnovı trudovoqo prava. Barnaul, 1999
6. İvankina T.V.Prava trudəhixsə jenhin. L., 1990
7. Kasumov A.M.Souialğno-pravovoe ponətie usloviy truda / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s.93-98
8. Konəxin L.Q.Nadzor i kontrolğ za soblödeniem zakonodatel'gstva o trude. M., 1982
9. Semenv V.İ.Oxrana truda v SSSR. Pravovie problemi. Minsk, 1976
10. Sirovatskaə L.A.Otvettstvennostğ za naruşenie trudovoqo

zakonodatel'stva. M., Örid. lit., 1990

---

## XV FƏSİL

---

### ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

#### 15.1. Əmək mübahisələrinin anlayışı, növləri və səbəbləri

**Əmək mübahisələrinin anlayışı.** Əmək mübahisələrini əsasında işçinin və işəgötürənin mənafeləri arasındakı obyektiv ziddiyyətin durduğu əmək münasibətinin təbiətinə xas olan təzahür kimi nəzərdən keçirmək lazımdır. Bu ziddiyyətlər onların sosial iqtisadi vəziyyətinin müxtəlifliyi ilə şərtlənir və əmək fəaliyyəti prosesində yaranan fikir ayrılıqlarında təzahür edir.

Əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində işçilərin və işəgötürənlərin mənafeələrinin üst-üstə düşməməsi, bəzən isə yuxarıda qeyd edildiyi kimi onların bir-birinə zidd olması çox vaxt onlar arasında münaqişələrin yaranmasına gətirib çıxarır.

Belə münaqişələr işçilərlə işəgötürənlər arasında bilavasitə danışıqlar yolu ilə tənzimlənmədikdə həm ayrıca bir işçinin, həm də bütün əmək kollektivinin (və ya onun bir hissəsinin) mənafeləri ilə bağlı olan əmək mübahisələrinə çevrilir. Əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində yaranan münaqişələr həm təşkilat üçün, həm də bütövlükdə cəmiyyət üçün mənfi nəticələr doğurmağa qabildir.

Qeyd edək ki, hər hansı fikir ayrılığı deyil, yalnız tərəflərin bilavasitə danışıqlar nəticəsində tənzimləyə bilmədikləri və bunun nəticəsində onlara baxılmaq üçün müəyyən səlahiyyətlərə malik müvafiq orqanın baxışına verilmiş fikir ayrılıqlarını əmək mübahisələri kimi qəbul etmək lazımdır.

Əksər hallarda, bir qayda olaraq əmək mübahisələrinin yaranmasından əvvəl əmək sahəsində əmək hüquq pozuntuları baş verir və bu hüquq pozuntuları mübahisə üçün bilavasitə əsas qismində çıxış edir. Əmək sahəsində əmək hüquq pozuntusu dedikdə vəzifə daşıyan subyektin özünün əmək vəzifələrini təqsirli, hüquqazidd surətdə yerinə yetirməməsi nəticəsində əmək hüquq münasibətinin digər subyektinin hüququnu pozması başa düşülür. İşəgötürən tərəfindən hüququayyğun və əsaslandırılmış hər hansı hərəkət işçi tərəfindən onun hüquqlarını və qanunla qorunan mənafeələrini pozan hərəkət kimi də qiymətləndirilə bilər.

M.N.Əliyev və P.A.Hüseynovun fikrincə, tərəflərin hüquqazidd hərəkətləri nəticəsində yaranmış fikir ayrılığı hələ özü-özlüyündə əmək mübahisəsi hesab edilmir. Aşağıda göstərilən üç halda yaranmış fikir ayrılığı əmək mübahisəsi həddinə qalxmır:

1) tərəflər yaranmış fikir ayrılığının aradan qaldırılması üçün heç bir cəhd göstərməyə bilərlər. Bu halda fikir ayrılığı öz-özünə aradan qalxa bilər. Başqa sözlə, işçilər işəgötürənin qanunsuz hərəkətlərindən narazı olsalar da, yaranmış fikir ayrılığının həlli üçün heç bir cəhd göstərməyərək sanki onunla «razılaşırlar»;

2) işəgötürən və işçilər yaranmış fikir ayrılığını danışıqlar vasitəsilə həll edə və onun əmək mübahisəsi həddinə qalxmasına yol verməyə bilərlər;

3) işəgötürənin qeyri-hüquqi hərəkətlərindən narazı olmalarına baxmayaraq, işçilərin əksəriyyəti özləri üçün pis nəticədən qorxaraq hüquqlarının müdafiəsi üçün səlahiyyətli orqana müraciətdən çəkinirlər;

Beləliklə, əmək mübahisələrinin yaranma mərhələləri aşağıdakılardır:

- əmək hüquq pozuntusu;
- onun əmək hüquq münasibətlərinin subyektləri tərəfindən müxtəlif cür qiymətləndirilməsi (fikir ayrılığı);
- tərəflərin bu fikir ayrılığını birbaşa danışıqlar yolu ilə

tənzimləməyə cəhd göstərməsi;

- fikir ayrılığını danışıqlar yolu ilə tənzimləməyə bilmədikdə onun həlli üçün səlahiyyətli orqana müraciət etmək; İştirakçılar arasında həll olunmayan və həlli üçün xüsusi səlahiyyətli orqana müraciət olunmuş fikir ayrılığı əmək mübahisəsi hesab olunur.<sup>1</sup>

AR ƏM-də əmək mübahisələrinin legal anlayışı verilməmişdir. Ona görə də biz ən geniş mənada əmək mübahisəsinə aşağıdakı kimi tərif verə bilərik: əmək mübahisəsi əmək hüquq münasibətinin tərəfləri arasında əmək qanunvericiliyinin və digər normativ-hüquqi aktların tətbiqi, habelə yeni əmək şəraitinin müəyyən edilməsi, yaxud mövcud əmək şəraitinin dəyişdirilməsi ilə bağlı olan və qanunla müəyyən olunmuş qaydada həll edilən fikir ayrılığıdır.

**Əmək mübahisələrinin növləri.** Bütün əmək mübahisələrini əsasən üç əsasa görə təsnifləşdirmək olar:

- a) mübahisə edən subyektlərə görə;
- b) mübahisənin xarakterinə görə;
- c) mübahisənin obyektinə görə.

Elm və tədris ədəbiyyatlarında əmək mübahisələrinin mübahisəli hüquq münasibətinin növünə, habelə də mübahisənin aidliyinə görə də təsnifləşdirməyi təklif edirlər.<sup>2</sup> Hətta bəzi alimlər əmək mübahisələrini yalnız iki əsasa a) mübahisənin subyektinə; b) mübahisənin xarakterinə görə təsnifləşdirirlər.<sup>3</sup>

**Mübahisə edən subyektlərə görə bütün əmək mübahisə-**

---

<sup>1</sup> Ялийев М.Н., Щцсейнов П.А. Коллектив ямяк мцбащисяляринин щяллинин барышдырыгы цсуллары / Кечид дюрцндя Азярбайжан Республикасында дювлят вя щцгуг гуруулуунун актуал проблемляри. Елми-мягяляляр мямуяси. 1-ъи буряхылыш, Бақы, 2002, с.18

<sup>2</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. М.: Проспект, 2003, с.412; Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.397; Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1985

<sup>3</sup> Ялийев М.Н., Щцсейнов П.А. Коллектив ямяк мцбащисяляринин щяллинин барышдырыгы цсуллары / Кечид дюрцндя Азярбайжан Республикасында дювлят вя щцгуг гуруулуунун актуал проблемляри. Елми-мягяляляр мямуяси. 1-ъи буряхылыш, Бақы, 2002, с.19

ləri fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinə ayrılır. Fərdi əmək mübahisəsi konkret bir işçinin işəgötürənlə mübahisəsidir. O, işçinin əmək hüquqlarının (həqiqətən, yaxud ehtimali) pozulması nəticəsində yaranır və buna görə də fərdi xarakter daşıyır.

AR ƏM-in 287-ci maddəsində fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı verilmişdir. Orada deyilir ki, fərdi əmək mübahisələri işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

Kollektiv əmək mübahisələri fikir ayrılıqlarının kollektiv xarakteri ilə müəyyən olunur. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 15-ci bəndində kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığı kimi müəyyən olunmuşdur.

Fikir ayrılığının kollektiv xarakteri bunda təzahür edir ki, mübahisə tərəflərindən birini müəyyən təşkilati birliyə (həmkarlar ittifaqının üzvləri, təşkilatın işçiləri) malik və ümumi sosial-əmək mənafeləri ilə birləşən işçilər təşkil edir.

AR ƏM-nin 3-cü maddəsinin 15-ci bəndində kollektiv əmək mübahisəsinə verilən anlayışı natamam hesab edirik. Fikrimizcə, AR ƏM-nin 287-ci maddəsində fərdi əmək mübahisəsinin anlayışını təsbit edən norma kimi, AR ƏM-nin 259-cu maddəsində kollektiv əmək mübahisəsinin leqal anlayışının verilməsi məqsədemüvafiq olardı. Kollektiv əmək mübahisələrinə aşağıdakı kimi anlayış verilməsini və onun AR ƏM-nə daxil edilməsini təklif edirik. «Kollektiv əmək mübahisələri işçilər ilə işəgötürənlər arasında kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması, dəyişdirilməsi və yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar yaranan və qanunla müəyyən edilmiş qaydada həll edilən fikir ayrılığıdır».

**Mübahisənin xarakterinə görə** bütün əmək mübahisələri iki yerə ayrılır:

- a) iddia xarakterli mübahisələr;
- b) qeyri-iddia xarakterli mübahisələr.

Fərdi əmək mübahisələri özünün hüquqi təbiətinə görə - iddia xarakterli mübahisələrdir.

İddia pozulmuş (yaxud pozulması ehtimal edilən) hüququn müdafiəsi tələbidir. Deməli, iddia xarakterli əmək mübahisələri pozulmuş, yaxud pozulması ehtimal edilən əmək hüququnun müdafiəsi haqqında mübahisələrdir. İddia mübahisələri həm bir işçinin, həm də işçilər qrupunun iştirakı ilə ola bilər.

Qeyri-iddia xarakterli mübahisələr yeni əmək şərtləri müəyyən edildikdə, yaxud mövcud əmək şərtləri dəyişdirildikdə yaranan mübahisələrdir. Bu halda söhbət hüququn mövcud ol-maması ilə əlaqədar subyektiv hüququn bərpasından, yaxud pozulmasından getmir, lakin hüquqi ifadəsini tapmaq istəyən müəyyən mənafe mövcuddur. Məsələn, işgötürən işçilərə fərdi əmək müqaviləsi ilə və ya kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə qaydasında müəyyən edilmiş əmək haqqını ödəyir və onun bu vəzifəsini icra etməsi şübhə doğurmur. Lakin işçilər ödənilən əmək haqqının məbləğini mübahisələndirərək, belə hesab edirlər ki, bir sıra hallarla əlaqədar həmin məbləğ daha yüksək olmalıdır. Deməli, söhbət əmək müqaviləsinin şərtlərindən birinin dəyişdirilməsindən, pozulmuş subyektiv hüququn bərpasından deyil, yeni subyektiv hüququn müəyyən edilməsindən gedir. Bir qayda olaraq, belə mübahisələr kollektiv xarakter daşıyır.

Həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisələri, həmçinin iddia və qeyri-iddia xarakterli əmək mübahisələri əmək münasibətləri sahəsində yaranır. Onların fərqi isə fikir ayrılıqlarının xarakterində və mübahisənin subyekt tərkibində təzahür edir.

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafe-lərinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir (AR ƏM-in 289-cu maddəsi).

Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işgötürənlər, işçilər

(әмәк коллективи вә яа онун бир hissәси) вә яа һәмкарлар иттифақларыdır.

Коллектив сазишләрлә бағлы мүбәһисәләрдә һәмкарлар иттифақларынн, ишәгөтүрәнләрнн бирликләри вә мүвәфиқ икра һакимиyyәти орқанлары тәрәф қисминдә иштирақ едилрләр.

AR ӘM илә ашағыдакы мәсәләләрнн тәнзимләnmәси заманы яаранан фәрди әмәк мүбәһисәләрннн һәлли нызамә салыныр:

a) әмәк мүқавиләсиннн бағланмасы, ләғв едилмәси вә яа онун шәртләриннн дәйишдирилмәси;

b) әмәк нормаларынн, һәмчыннн ишчыннн әмәк функциясыннн һәцминнн мүәyyән едилмәси;

c) әмәк мүқавиләсиндә нәзәрдә тутулан иш yerиннн дәйишдирилмәси;

ç) әмәк шәraitиннн шәртләриннн дәйишдирилмәси;

d) әмәк һаққынн, һабелә digәр өдәмәләрнн мүәyyән едилмәси вә һесабыланмасы, yaxud өдәнилмәси;

e) әмәк һаққындан, һабелә digәр өдәмәләрдән tutulmalarын апарылмасы;

ә) мәзунийyәт һүқуқунун һәyатә кеçирилмәси;

f) интизам тәнbehи verilmәси;

g) әмәyin мүһафизәсиннн тәшкили вә тәмин едилмәси;

ğ) ишчыннн ишәгөтүрәнә vurduđu maddi вә яа мәнәvi ziyanын мәblәғиннн мүәyyән едилмәси вә өдәнилмәси;

h) ишәгөтүрәнннн ишçiyә vurduđu maddi вә яа мәнәvi ziyanын мәblәғиннн мүәyyән едилмәси вә өдәнилмәси;

x) ишçиләрннн вә яа иш yerләринннн attestasiyasы komissiyasыннн қәрарынннн қанунаuyғunluđu вә яа әsaslılıғынннн мүәyyән едилмәси;

ı) müsabiqә komissiyasынннн қәрарыннннн қануни, obyektiv вә әdalәtli olub-olmamasыннннн araşdırılması;

i) istehsalat qәzasы вә яа peşә xәstәliyi nәticәсиндә ишçiyә вә яа онун ailә üzvlәринә vurulan ziyana görə әvәzin мәblәғиннн мүәyyән едилмәси вә өдәнилмәси;

c) səһmlәр вә яа digәр qiymәtli kağızlar üzrә өдәмәләрннннн мәblәғләринннн мүәyyән едилмәси вә өдәнилмәси, һабелә özәl-



ləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi;

k) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi (AR ƏM-in 288-ci maddəsi).

Kollektiv əmək mübahisələrinin predmetini isə aşağıdakı məsələlər təşkil edir:

a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;

b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;

c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;

ç) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;

d) kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi (AR ƏM-in 260-cı maddəsi).

**Bütün əmək mübahisələri obyektinə** görə pul tələbləri və müəyyən hərəkətlərin yerinə yetirilməsi tələbi ilə bağlı olan mübahisələrə ayrılır. Lakin eyni bir əmək mübahisəsinin obyekti həm pul tələblərindən, həm də müəyyən hərəkətlərin yerinə yetirilməsi tələbindən də ibarət ola bilər. Məsələn, məcburi iş buraxma dövrünün haqqı ödənilməklə işə bərpa tələbi.

**Əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri və şərtləri** bir-biri ilə sıx əlaqədə olmasına baxmayaraq, onları da fərqləndirmək lazımdır.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində «şərt» bir şeyin həyata keçirilməsi üçün lazım olan amillər<sup>1</sup> kimi, «səbəb» isə bir şeyin, hadisənin baş verməsini şərtləndirən hadisə, şərait<sup>2</sup> kimi müəyyən olunur. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, hüquq əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri və şərtləri haqqında vahid fikir birliyi yoxdur. Məsələn, V.N.Tolkunova hesab

---

<sup>1</sup> Азярбайжан дилинин изашлы лүгьяти. 3 ылдды, ЫЫЫ ылд / Проф.А.Ахундовун редактяси иля. Бакы: Чыраг, 2000, с.329

<sup>2</sup> Йеня орада, с.29

edir ki, əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri əmək hüququnun subyektlərinin fərqli surətdə qiymətləndirdikləri amillər və mübahisəni doğuran hərəkətlərdən ibarətdir.<sup>1</sup>

Əmək mübahisələrinin səbəbləri mübahisə tərəflərinin subyektiv əmək hüququnun həyata keçirilməsini, yaxud əmək vəzifəsinin icrasının müxtəlif cür qiymətləndirilməsini doğuran mənfi amillərdir. Əmək mübahisələrinin yaranma şərtləri də eyni məsələlərə dair çoxlu sayda əmək mübahisələrinin yaranmasını şərtləndirən, yaxud yaranmış mübahisəni xeyli kəskinləşdirən mənfi amillərdir. Lakin səbəblər olmadan şərtlərin özləri əmək mübahisəsi doğurmur.<sup>2</sup>

Prof.O.V.Smirnovun fikrincə, fərdi əmək mübahisələrinin səbəbləri əmək haqqında qanunvericiliyin, kollektiv müqavilənin (sazişin), əmək müqaviləsinin şərtlərinin tətbiqi və şərhilə əlaqədar fikir ayrılıqlarını doğuran hallardır. Əmək mübahisələrinin yaranma səbəblərini obyektiv və subyektiv səbəblərə də ayırmaq olar. Obyektiv səbəblər qrupuna mülkiyyət, əmək və s. münasibətlərdən qanunauyğun surətdə irəli gələn ziddiyyətlər aiddir. Məsələn, belə səbəblər sırasına işçinin əməyinin vaxtında ödənilməsi hüququnun işəgötürən tərəfindən ağır iqtisadi vəziyyətlə əlaqədar pozulmasını aid etmək olar. Subyektiv səbəblər qrupuna obyektiv qanunauyğunluq xarakterinə malik olmayan, daha çox ayrı-ayrı subyektlərin fəaliyyətindəki çatışmazlıq və səhvlərlə müəyyən olunan ziddiyyətlər aiddir. Subyektiv səbəblər sırasına hüquq normasının yanlış təfsirini, işçinin əmək hüquqlarının işçi ilə vəzifəli şəxs arasında münaqişə nəticəsində pozulmasını aid etmək olar.<sup>3</sup>

M.N.Əliyevin və P.A.Hüseynovun fikrincə, əmək mübahisələrinin yaranmasının aşağıdakı iki səbəbini fərqləndirirlər (subyektiv faktorlar):

1. Ümumi müəyyən olunmuş əxlaq normalarını qəbul et-

---

<sup>1</sup> Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С.Андреева. М., 1965, с.455

<sup>2</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.413

<sup>3</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М.: Проспект, 2006, с.413

məmə – işəgötürənin aşağıdakı hərəkətləri əmək mübahisəsinin yaranma səbəbləri ola bilər: bürokratizm, tənqidin təqib olunması, işçilərin qanuni mənafe və hüquqlarının təmininə etinasızcasına münasibət, süründürməçilik, fərdi və kollektiv əmək müqavilələrinin və qanunvericiliyin kobudcasına pozulması və s. işçilərin işə proqul etmək, işə sərxoş gəlmək, digər əmək və istehsalat intizamını pozmaq, ona etibar edilən müəssisənin əmlakına laqeyd münasibət göstərmək, işləmədiyi gün üçün əmək haqqı tələb etmək və s. bu kimi hərəkətləri əmək mübahisəsinin yaranması üçün səbəb ola bilər.

2. İşçilərin və işəgötürənlərin əmək qanunvericiliyini bilməməsi və ya pis bilməsi – bunun nəticəsində müəssisə rəhbəri və işçilər öz vəzifələrini yerinə yetirərkən hüquq pozuntusu törədirlər ki, bu da əmək mübahisəsinin yaranmasına səbəb olur.<sup>1</sup>

Əmək mübahisələrinin şərtləri mübahisə edən tərəfə münasibətdə obyektiv xarakter daşıyaraq, konkret istehsalatın, sahənin işindəki çatışmazlıqları, yaxud əmək qanunvericiliyindəki çatışmazlıqları və boşluqları əks etdirir. Əmək mübahisələrinin şərtləri istehsalat və hüquqi xarakterli ola bilər. Mübahisə edən tərəfə münasibətdə onlar həyatımızda obyektiv surətdə mövcuddur. Hal-hazırda bazar münasibətlərinə keçid nəticəsində üçüncü obyektiv səbəb də yaranmışdır – istehsalatdakı ağır böhran. İstehsalat xarakterli şərtlər əməyin və həmin istehsalatda, sahədə işin təşkilinin çatışmazlıqlarını, məsələn, işin qeyri-ahəngdarlığını, yaxud əməyin pis təşkilini əks etdirir. Əmək mübahisələrinin hüquqi xarakterli şərtləri hüquq yaradıcılığında, əmək qanunvericiliyinin qəbul edilməsində, yaradılmasında mövcud olan çatışmazlıqlardan (ayrı-ayrı normaların aydın və dəqiq ifadə olunmaması, qanunvericilikdə mübahisə edən tərəflərin normaları müxtəlif cür şərh etmə-

---

<sup>1</sup> Ялийев М.Н., Щцсейнов П.А. Коллектив ямяк мцбацисяляринин щяллинин барышдырыгы цсуллары / Кечид дюврцндя Азярбайян Республикасында довлят вя щцгуг гуруулууунун актуал проблемляри. Елми-мягяляляр мяьмуяси. 1-ьи буряхылыш, Бақы, 2002, с.20

sinə imkan yaradan boşluqlar; ayrı-ayrı normaların əməyin təşkilinin və bölgünün inkişaf təcrübəsindən müəyyən dərəcədə geri qalması və s.) irəli gəlir. Lakin əmək mübahisələrinin səbəbləri mövcud olmadıqda, hətta göstərilən şərtlər (hallar) mövcud olduqda belə əmək mübahisəsi yaranmır.<sup>1</sup>

Hüquq ədəbiyyatında fərdi əmək mübahisələrinin yaranma şərtləri üç qrupa ayrılır: iqtisadi, hüquqi və sosial şərtlər. İqtisadi xarakterli şərtlərə iqtisadi münasibətlərin dəyişməsi nəticəsində təşkilatın maliyyə sabitliyinin pozulması aiddir. Hüquqi xarakterli şərtlərə əmək qanunvericiliyində ziddiyyətlərin, boşluqların mövcudluğunu, hüquq sahəsində zəruri biliklərin olmamasını aid etmək olar. Sosial xarakterli şərtlərə misal kimi əmək haqqı məbləğinin yaşayış minimumuna uyğun gəlməməsi göstərilə bilər.

## **15.2. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası**

Fərdi əmək mübahisələri AR ƏM-in fəsillərində (maddə 287-303) nəzərdə tutulmuş qaydada həll olunur. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli müstəsna surətdə işçini müdafiə etmək məqsədi güdən bir tərəfli proses deyildir. O, həqiqətin müəyyən edilməsinə və fərdi əmək mübahisəsinin tərəflərindən hər hansı birinin - işçinin yoxsa işəgötürənin hüquqlarının pozulmasından asılı olaraq pozulmuş hüquqların bərpasına yönəlmişdir.

AR ƏM-in 224-cü maddəsi fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanların dairəsini müəyyən etmişdir. Həmin maddənin birinci hissəsində deyilir ki, bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində müəyyən olunur ki, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.413-414

müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Deməli, bu gün qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi fərdi əmək mübahisələrinə baxan iki orqanı nəzərdə tutmuşdur:

a) məhkəmələr;

b) müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanlar (kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda). Əgər müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanmamışsa və yaxud bağlanmış kollektiv müqavilədə fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutulmamışdırsa, bütün fərdi əmək mübahisələrinə rayon (şəhər) məhkəmələri tərəfindən baxılır.

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər.

AR ƏM-nin 292-ci maddəsinə əsasən işçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinə pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçini AR ƏM-nin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinə pozulduğunu aşkar etdikdə pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi üçün üç üsul müəyyən etmişdir. Birincisi, işçi məhkəməyə müraciət edə bilər. İkincisi, AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən orqana müraciət edə bilər. Üçüncüsü, işçi AR ƏM-in 295-ci

maddəsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə və qaydada təkbaşına tətıl edə bilər. Bu üsullardan hər hansı birini işçi özü müstəqil olaraq seçir. Pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün işçi özünün müvəkkil etdiyi nümayəndəsi vasitəsi ilə də əmək mübahisəsini həll edən orqana müraciət edə bilər. İşçi nümayəndəsinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş etibarnamə verməlidir (AR ƏM-in 292-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinə və AR ƏM-in 295-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən pozulmuş hüququnun bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə aid olan müvafiq məsələnin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə müraciət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətıl edə bilər.

Bu norma AR ƏM-də yeni olsa da, işçiyə heç də həmişə müvəffəqiyyət gətirmir. Çünki belə bir tətilin işçinin xeyrinə qurtaracağı ehtimalı olduqca azdır. Əvvəla, kollektiv tətildən fərqli olaraq fərdi tətıl vasitəsi ilə işəgötürənə təzyiq göstərmək imkanları məhduddur və belə tətıl istehsalın ahənginin pozulmasına gətirib çıxara bilməz. Digər tərəfdən işəgötürən məhkəmə vasitəsi ilə işçinin irəli sürdüyü tələblərin əsassız olduğunu sübut edəcəyi təqdirdə həmin işçiyə qarşı müvafiq qaydada intizam tənbeh tədbiri tətbiq edə bilər. Beləliklə, mövcud qanunvericilikdə işçiyə təkbaşına tətıl etmək hüququ verilsə də, tətıl edən işçinin təminatları demək olar ki, yoxdur. Bu səbəbdən də işçilər pozulmuş hüququnun bərpası məqsədi ilə təkbaşına tətıl etmək hüququndan demək olar ki, istifadə etmirlər. Odur ki, işçinin təkbaşına tətıl etməkdənsə, pozulmuş hüququnun bərpası məqsədi ilə məhkəməyə və ya müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana yazılı müraciət etməsi daha məqsədəuyğundur.

Qanunverici işçinin öz fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətillə keçirməsi hüququna bir sıra məhdudiyətlər qoyur. Bunlara aiddir:

- əmək kollektivinə tətillə çağırışı ilə müraciət etməmək;
- həmkarlar ittifaqı təşkilatını tətillə qoşmamaq.

Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı işçinin tələblərinin əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər. Belə halda tətillə ki, tətillə işgötürənə təzyiqliq vasitəsinə çevriləcək və işçi əmək kollektivinin tərkibində öz pozulmuş hüquqlarını bərpa edə biləcəkdir.

İşçinin təkbaşına tətillə etmək hüququnun hər hansı üsul və vasitə ilə işgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırılmasına, habelə belə tətillə keçirilməsinə mane olunmasına yol verilmir (AR ƏM-in 295-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibse, işgötürən onun əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz (AR ƏM-in 295-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Tətillə müddəti bitənədək işçi tətillə dayandıraraq işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbaşına tətillə müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər (AR ƏM-in 295-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Təkbaşına tətillə edən işçinin tətillə dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi bu Məcəllənin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər. Deməli, təkbaşına tətillə edən işçinin tətillə dövrü üçün əmək haqqı tam və ya qismən ödənilə bilər. Əgər işgötürən tətillə dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsindən imtina edərsə, belə hal mübahisənin yaranması üçün əsas ola bilər. Fikrimizcə, işçinin pozulmuş hüququnu bərpa etmək üçün işi dayandırmamaq şərti ilə məhkəməyə müraciət etməsi daha yaxşı olardı.

AR ƏM-in 295-ci maddəsinin səkkizinci hissəsinə əsasən

təkbaşına tətıl edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Yuxarıda qeyd etdik ki, AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallarda fərdi əmək mübahisələrinə müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fəaliyyət göstərən fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət edə bilər. İşçi bu orqana hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən üç təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün işçiyə müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür. Qüvvədə olan qanunvericilik pozulmuş hüququn bərpası üçün fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciətin formasını nəzərdə tutmamışdır. Hesab edirik ki, bu müraciət hər bir halda yazılı olmalıdır.

Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Bu halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır (AR ƏM-in 294-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

Yuxarıda qeyd etmişdik ki, işçi pozulmuş hüququnun bərpası üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Hal-hazırda əksər fərdi əmək mübahisələri bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq məhkəmə qaydasında həm işçinin, həm də işəgötürənin pozulmuş hüququnun bərpası üçün müxtəlif iddia müddətləri müəyyən edilmişdir. AR ƏM-in 296-cı maddəsinin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi



эмэк мүбәһисәсинин һәлл едилмәси үчүн ишчи һүқуқунун позулдуғуну ашкар етдији гүндән етибарән бир тәқвим аји әрзиндә мәһкәмәә мүрациәт едә биләр.

Пул вә дигәр әмлак тәләблери илә әлақәдар, һәмçinin зиан вурулмақла бағли яранмиш әмэк мүбәһисәлеринин һәлли үчүн ишчи, һүқуқунун позулдуғуну ашкар етдији гүндән етибарән бир ил әрзиндә мәһкәмәә мүрациәт едә биләр.

Ишчиләрин һәятина вә сағламлығына вурулмуш зәрәрин өдәнилмәси һаққинда тәләбләрә иддия мүддәти шамил едилмир. Ишчинин позулмуш һүқуқларинин бәрпасы илә бағли мәһкәмәә иддия вермәк қайдалары АР МРМ-нин 149-су вә 150-си мәддәлери илә тәнзилләнир.

Ишгөтүрән АР ӘМ илә мүәййән едилмиш һалларда ишчиә қаршы иддия әризәси илә мәһкәмәә һүқуқларинин вә қануни мәнәфеләринин позулдуғу гүндән бир тәқвим аји мүддәтиндә, она мәдди зиан вурулмасы мәсәләлери илә әлақәдар илә зианын вурулмасын ашкар етдији гүндән бир ил мүддәтиндә мүрациәт едә биләр (АР ӘМ-ин 296-сы мәддәсинин бешинци һиссәси).

Истәр ишчи, истәрсә дә ишгөтүрән тәрәфиндән иддия мүддәтинин өтүрүлмәси онлар үчүн арзуолунмаз нәтицәләр доғурур. Белә ки, мүддәтин кечмәси илә бағли мәһкәмә иддианы рәдд етмәкдә һақлидир.

АР ӘМ-ин 296-сы мәддәсиндә гөстәрилән мүддәтләр үзрлү сәбәбләрдән – иддиячинин хәстәләнмәси, езамиййәтдә, яшайыш yerindән кәнарда мәзуниййәтдә олмасы, яхин қоһумунун өлмәси вә дигәр обьектив һалларла бағли сәбәбләрдән өтүрүләрсә, фәрди әмэк мүбәһисәсинә бәхан орқан буракылмиш мүддәти бәрпа едәрәк мүбәһисәә маһиййәти үзрә бәха биләр.

Иддиячинин «яхин қоһуму» дедикдә, ишчинин атасы, анасы, бабасы, нәнәси, әри (арвади), ушақлары, бацилары, қардашлары, қудалары, әринин (арвадинин) valideйnlәри, қардашлары, бацилары баша дүшүлмәлидир. Ишчинин дигәр қоһумларинин вәфаты илә әлақәдар иддия мүддәтинин өтүрүлмәсини һаким үзрлү һал һесаб едәрәк иш маһиййәти үзрә бәха биләр.

Фәрди әмэк мүбәһисәлери үзрә иддианын мәбләғинә һәмçinin

onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyyət qoyula bilməz (AR ƏM-in 299-cü maddəsi).

AR ƏM-in 300-cü maddəsinə əsasən əgər işəgötürən əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş ziyanın məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsini də nəzərdə tuta bilər.

İşəgötürən və işçi fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində qarşılıqlı razılıqla yazılı barışıq sazişi bağlayarlarsa, hakim tərəflərin həmin sazişlə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasının təmin edilməsi barədə qətnamə qəbul edir.

AR ƏM-in 300-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş «dəymiş zərərin məbləği» dedikdə, işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.

İstər işçinin, istərsə də işəgötürənin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması AR ƏM, AR MPM və digər normativ-hüquqi aktlarla nizama salınır.

AR ƏM-in 293-cü maddəsinə görə fərdi əmək mübahisələrinə zəruri hallarda işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır. Əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində

baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

AR-nın qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi nəinki fərdi əmək mübahisələrinə baxılması qaydalarını, habelə fərdi əmək mübahisələri üzrə qərar və qətnamələrin icrası qaydalarını da müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 301-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı, onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündə dərhal icra edilməlidir.

Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar cavabdeh tərəfindən icra edilmədikdə, yaxud icraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən mane olunduqda bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir (AR ƏM-in 301-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının dönüşünə bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər (AR ƏM-in 302-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

«İcrada dönüş» dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, qərarının icraya yönəldilməməsi, icraya yönəldilmiş qətnamənin, qərarın icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafeələrinin əmək mübahisəsi ilə əlaqədar iddia verilən andakı vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir.

### **15.3. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası**

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları AR ƏM-nin 40-43-cü fəsilərinin normaları ilə nəzərdə tutulmuşdur.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllini AR ƏM ilə kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin AR ƏM ilə müəyyən edilmiş üsulları və qaydası, habelə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üsulu kimi tətillərin həyata keçirilməsinin hüquqi əsasları bütün işəgötürənlər və onların birlikləri, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatları üçün məcburidir (AR ƏM-in 259-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər AR ƏM-in II bölməsində nəzərdə tutulmuş qaydalara uyğun olaraq irəli sürülür.

Kollektiv müqavilə və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi, habelə digər əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının (birliyinin) ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqları təşkilatında (birliyində) isə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur (AR ƏM-in 262-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçilər kollektiv tələbləri irəli sürməklə bərabər işəgötürənlə danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün öz səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra bilər və ya danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqları təşkilatına həvalə edə bilərlər. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi yalnız işçilərə və onların səlahiyyətli nümayəndələrinə kollektiv tələblər irəli sürmək və kollektiv əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ vermişdir. İşçilərdən fərqli olaraq işəgötürənin isə belə bir hüququ nəzərdə tutulmamışdır. Nəinki müəssisənin işçiləri, habelə filialın, nümayəndəliyinin, digər struktur bölmənin işçiləri də kollektiv tə-

лөблөр ирәли сүрмәк һүқуқуна маликдир. АР ӘМ-ин 262-ци маддәсинин дөрдүңцү һиссәсинә әсасән ишәгөтүрәнни иқтисади имканларина уйғун олман тәләбләрә yol verilмир. Тәләбләр иқтисади имканларина уйғун олмадиқда ишәгөтүрән буну аудитор рәйинә әсасән сүбүт етмәлидир.

«Аудитор хидмәти хаққинда» АР-нын 1994-цү ил 16 сентыабр тарихли Қанунуна әсасән аудит-әмтәә истехсалы вә сатиши, хидмәт гөстәрilmәси вә иш гөрүlmәси илә мәшғул олән тәсәррүфат субьектләриндә мүһасибат үчотунун дәқиқ вә дүрүст апарилмасинин, мүһасибат вә малиййә һесабатларинин мүстәқил йохланилмасидир. Аудитор рәйи исә аудиторун (аудитор тәшқилатинин) имзасы вә мөһүрү илә тәсдиқ олунмуш аудит апарилән тәсәррүфат субьектинин малиййә вәзиyyәтинә, малиййә-тәсәррүфат әмәлиyyатларинин қануниyyинә, иллиқ мүһасибат һесабатлары мaddәләринин доғрулуғуна, мүһасибат үчотунун үмуми вәзиyyәтинә вердиyi қиймәти әкс етдирән вә бүтүн һүқуқи вә физики шәхсләр, дөвләт һакимиййәти вә идарәетмә орқанлары, һабелә мәһкәмә орқанлары үчүн һүқуқи әһәмиййәти олән рәсми сәнәддир.

Ишәгөтүрән коллектив тәләбләрин она тәқдим едильдиyi вaxtdан 5 иш гүнү мүддәтиндә өз қәрарини yazılı formada ишчиләрә вә ya һәмкарлар иттифақлары тәшқилатина bildirmәлидир. Ишәгөтүрән коллектив тәләбләрдән tam вә ya қисмән имтина етдикдә вә ya тәләбләрә cavab verilmәсини gecikdirdikdә, коллектив әмәк мүbahisәси başlanmış һесаб олунур (АР ӘМ-ин 263-цү maddәсинин birinci hissәsi).

Коллектив sazişlәрә әлақәдар тәләбләрә исә bir ay мүддәтиндә baxılmalıdır.

Ишәгөтүрән коллектив әмәк мүbahisәсинин başlanması хаққинда 3 иш гүнү мүддәтиндә мүvafiq icra һакимиййәти орқанина<sup>1</sup> мәлумат vermәлидир.

Bu andan etibarән тәрәflәрин razılaşdırıcı üsullardan вә tәtil-lәрдән istifadә етмәк һүқуқу yaranır. АР ӘМ-ин 264-цү maddәsinә әсасән коллектив әмәк мүbahisәләри bu Mәcәllәдә nә-

---

<sup>1</sup> Бурада мцвафиг иҗра шакимиййяти органынын сялациййятларыни АР ЯЯСМН шййата кечирир.

zərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər:

- razılaşıdırıcı komissiyadan;
- vasitəçidən;
- əmək arbitrajından (AR ƏM-in 265-ci maddəsinin birinci hissəsi)

Tərəflər bu üsulların birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsuldən istifadə edilməsi barədə öz aralarında razılığa gələ bilərlər. Əldə edilmiş razılıq protokolla rəsmiləşdirilir (AR ƏM-in 265-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Onu da qeyd edək ki, kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün barışdırıcı üsullardan istifadə olunması bütün dünyada qəbul olunmuşdur. Əksər ölkələrdə kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün ilk öncə barışdırıcı üsullardan istifadə olunur. AR ƏM-in 265-ci maddəsinin normaları BƏT-in «Könnüllü barışıq və arbitraj haqqında» 92 №-li Tövsiyəsinə (1951) tam uyğundur. Kollektiv əmək mübahisəsinin barışdırıcı üsullardan istifadə olunmaqla həlli zamanı işçilər öz tələblərini müdafiə etmək məqsədi ilə istehsal prosesinə hər hansı maneçilik törətməkdən çəkinməlidirlər. Bu məqsədlə onlar işdən kənar vaxtlarda iclaslar, yığıncaqlar keçirmək hüququna malikdirlər. Lakin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində işəgötürənin nümayəndələrinin barışdırıcı üsullardan yayınmağa görə məsuliyyəti müəyyən olunmamışdır. AR ƏM-in 265-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən tərəflərin nümayəndələri, razılaşıdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin tez və ədalətli həlli üçün bütün imkanlardan istifadə etməyə borcludurlar.

İndi isə gəlin kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsullarını nəzərdən keçirək.

**Razılaşıdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması.** Razılaşıdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisə-

sinin həll edilməsi üzrə yaradılan ilk orqandır. Belə komissiyanın həm müəssisədə, həm də onun hər hansı struktur bölməsində formalaşdırılması qanunla qadağan edilməmişdir. AR ƏM-in 266-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən razılaşıdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) və işçilərin nümayəndələrinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir.

Razılaşıdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşıdırıcı komissiya tərəfindən onun yaradıldığı gündən 5 iş günü müddətində baxılmalıdır (AR ƏM-in 266-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Razılaşıdırıcı komissiyanın bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilməsi BƏT-in «Könüllü barışıq və arbitraj haqqında» 92 №-li Tövsiyəsinə (1951) tamamilə uyğundur. Bu tövsiyənin ikinci bəndinə əsasən qarşılıqlı razılıq əsasında yaradılan hər bir könüllü barışıq orqanına sahibkarların və zəhmətkeşlərin bərabər sayda nümayəndələri daxil olmalıdır. Razılaşıdırıcı komissiyayı kollektiv danışıqların aparılması üzrə komissiya ilə qarışdırmaq olmaz. Bu orqanların hər ikisi işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələrindən formalaşdırılrsa da, onlar fərqli vəzifələrə malikdirlər.

Razılaşıdırıcı komissiyanın başlıca və əsas vəzifəsini yaranmış mübahisələrə baxılması və bu mübahisə üzrə razılıq əldə etmək cəhdi təşkil edir. Razılaşıdırıcı komissiyanın iş rejimini komissiya özü müəyyən edir. Komissiyada mübahisəyə baxılmasının gedişində komissiyanın üzvlərinə zəruri sənəd və materialları əldə etmək və mübahisənin həllinin bütün mümkün variantlarını sərbəst surətdə müzakirə etmək imkanı təmin edilməlidir.

Razılaşıdırıcı komissiyanın qərarı tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə qəbul olunur.

Razılaşıdırıcı komissiyada tərəflər qarşılıqlı razılığa gəldikdə bu

barədə protokol tərtib edilir. Əldə edilmiş razılıq tərəflər üçün məcburidir və protokolda nəzərdə tutulmuş müddətdə icra olunmalıdır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində razılaşıdırıcı komissiyanın qərarının yerinə yetirilməməsinə görə işəgötürənin və işçilərin nümayəndələri üçün heç bir məsuliyyət nəzərdə tutulmamışdır. Razılıq əldə edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir (AR ƏM-nin 266-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsullarından biri mübahisəyə **vasitəçinin iştirakı ilə baxılmasıdır**. Razılaşıdırıcı komissiya kimi vasitəçinin iştirakı ilə kollektiv əmək mübahisələrinə baxılması barışdırıcı üsullarından biridir. Əgər razılaşıdırıcı komissiya bərabərhüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilirsə, vasitəçi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilir.

Bu barışdırıcı üsulun xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, mübahisənin həllinə tərəflərdən asılı olmayan şəxs - vasitəçi cəlb olunaraq münaqişə iştirakçılarında onun həllinin bir, yaxud bir neçə variantını təklif edir. Bu variantlar tərəflərin nümayəndələrinin birgə, yaxud ayrıca iclaslarında müzakirə olunur və kollektiv əmək mübahisəsinin həlli haqqında sonrakı razılaşıdırmanın əsası qismində çıxış edir.<sup>1</sup>

Vasitəçi qismində istənilən hər hansı müstəqil mütəxəssis çıxış edə bilər. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli variantlarını işləyib hazırlayarkən vasitəçi işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımi sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir.

AR ƏM-in 267-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqelərinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal

---

<sup>1</sup> Азярбайҗан Республикасынын Ямяк Мьяяллясинин Комментарийасы / Проф.А.М.Гасымовун мясул редакторлуьу иля. Бакы: Ганун, 2006, с.776



tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.

Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir (AR ƏM-in 267-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

**Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması.** AR ƏM-in 268-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün yaradılan müvəqqəti orqandır. O, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

Razılaşdırıcı komissiya kimi əmək arbitrajı da yalnız mübahisəyə baxılması dövründə fəaliyyət göstərir. Tərəflər əmək arbitrajının tərkibini seçməkdə tam sərbəstdirlər. Əmək arbitrajının tərkibi (3 nəfərdən az olmayaraq), rəqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri, müddətləri, arbitraja texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Arbitrajın sədri arbitrlər tərəfindən öz sıralarından seçilir. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisənin nəticəsində maraqlı olmayan şəxslər, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilərlər (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Əmək arbitrajının tərkibi ilə əlaqədar qanunvericiliyin əsas tələbi odur ki, tərkibə daxil olan şəxslərin mübahisəsinin nəticəsi ilə marağı olmasın. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisədə iştirak edən işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələrinin daxil edilməsi yolverilməzdir.

Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gələ bilərlər. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gəlmiş-

lərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılma müddəti 7 iş günündən çox olmamalıdır. Zəruri hallarda kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün AR ƏM ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər. Əmək arbitrajı mübahisəyə aid olan lazımi sənədləri və məlumatları almaq hüququna malikdir.

İşəgötürən razılaşıdırıcı komissiyanın, vasitəçinin, əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri iş şəraiti yaratmağa borcludur.

Əmək arbitrajının qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokolla rəsmiləşdirilir. Tərəflər arbitrajın qərarı ilə razılaşmadıqda bu barədə protokol tərtib edilir (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslər üçün müəyyən təminatlar da nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslər (razılaşıdırıcı komissiyanın üzvləri, vasitəçilər, arbitrlər, əmək kollektivinin nümayəndələri və s.) AR ƏM-in 27-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə edirlər (AR ƏM-in 269-cu maddəsinin birinci hissəsi).

**Tətil kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin ifrat forması kimi.** Barışdırıcı üsullarla yaranmış kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda, yəni işçilərlə işəgötürən arasında yaranmış kollektiv fikir ayrılığı tənzimlənmədikdə, bu zaman mövcud qanunvericilik tətillə elan etmək imkanını nəzərdə tutur. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 17-ci bəndinə əsasən tətillə – kollektiv və fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə işçilərin (işçinin) müvəqqəti olaraq öz əmək funksiyasının icrasından tam və ya qismən könüllü imtina etməsidir. Tətilə verilmiş tərifin ayrı-ayrı elementlərini nəzərdən keçirək.

Birincisi, tətillə əmək funksiyasının icrasından imtinadır. La-

kin əmək funksiyasının icrasından imtinaya işçilərin əmək hüquqlarının özünümüdafiəsi qaydasında yol verilən hüquqauyğun hallar da məlumdur. Məsələn, AR ƏM-in 230-cu maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətıl elan edə bilər. Lakin əsas fərq bundan ibarətdir ki, bu halda işçi özünün fərdi hüquqlarını, tətıl zamanı isə kollektiv hüquqları müdafiə edir. Birinci halda söhbət işçinin əmək hüquqlarının pozulmasından gedir. Kollektiv əmək mübahisələri isə əsasən mənafeələrin ixtilafı ucbatından, yəni yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi yaxud mövcud əmək şəraitinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar yaranır.

İkincisi, tətıl əmək funksiyasının icrasından müvəqqəti imtinadır. İşçilər hətta müddətsiz tətıl elan etdikdə belə onun vaxt hüdudu mövcuddur. Orta hesabla tətillər təxminən 10 gün davam edir və müxtəlif səbəblərdən, məsələn, işəgötürənin işçilərin tələblərini təmin etməsi, işçilərin tətildən imtina etməsi, tətilin qanunsuz hesab edilməsi halında başa çatır.

Üçüncüsü, tətıl əmək funksiyasının icrasından könüllü imtinadır. Heç kim tətildə iştiraka, yaxud iştirakdan imtinaya məcbur edilə bilməz.

Dördüncüsü, tətıl əmək funksiyasının icrasından tam, yaxud qismən imtinadır.

Əmək funksiyasının icrasından tam imtina işin dayandırılmasını ifadə edir. Qismən imtina müxtəlif cür, məsələn, bütün əmək funksiyalarının deyil, yalnız onların bir hissəsinin yerinə yetirilməsində yaxud işin dövrü fasilələrlə yerinə yetirilməsində, yaxud işin sürətinin ləngidilməsində ifadə oluna bilər.

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin birinci hissəsinə və AR ƏM-nin 270-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilərin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətıl etmək hüququ vardır. Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının tətıl etmək hüququ

әмелә гәлир.

Әгәр тәрәфләр мубаһисәнин һәллинин динс үсүлләрindən истифадә едәцәкләри барәдә разılıға гәлмишләрсә, онда бу үсүлләрлә коллектив әмәк мубаһисәсинин һәллине nail olunмаdıқда тәтилә yol verilir. İşәgötürән мубаһисәнин барışdırıcı үсүлләрлә һәллине әsassız olaraқ uzatdıқда, һabelә барışdırıcı үсүлләрлә әлдә edilmish razılaşmaları yerinә yetirmәdikдә әмәк коллективинин, һәмкарлар ittifaqları orqanının birbaşa tәtil keçirmәк һүququ yaranır.

AR ӘМ-in 43-cü fәsli kollektiv әмәк мубаһисәләринин һәлли мәqsәdi ilә tәtil һүququnun һeyata keçirilmәsi qaydasını müәyyән edir.

Tәtilдә iştirak etmәк könüllüdür. Zor tәtbiq etmәklә vә ya zor tәtbiq etmәк һәдәsi ilә qorxutmaqla vә ya şəxsин maddi cәһәtdән asılı olmasından istifadә etmәklә onu tәtilдә iştirak etmәyә vә yaxud iştirakdan imtina etmәyә mәcbur edән şəxslәр qanunvericilikдә nәzәrdә tutulmuş qaydada mәsuliyәt daşıyırlar.

AR ӘМ-in 275-ci maddәsinin dördüncü hissәsindә göstәrilmiş hallardan başqa tәtilдә iştirak edән işçilәrin әмәк vәzifәләrinin icrası üçün başqa şəxslәrin cәlb edilmәsinә yol verilmir.

İşәgötürән tәtillәр tәşkil vә ya tәtillәrdә iştirak edә bilmәz.

Kollektiv әмәк мубаһисәсинин yaranması vә tәtil keçirilmәsi ilә әlaqәdar işçilәrin işдән çıxarılmasına, һabelә kollektiv әмәк мубаһисәсинин yarandığı müәssisәnin (filialın, nümayәndәliyin), digәр iş yerләrinin ixtisarı, lәğvi vә ya yenidән tәşkil qadağandır.

Qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyәti, mәhkәмә vә һүquq-mühafizә orqanlarında işlәyән vәzifәli şəxslәр tәtil edә bilmәzlәр. AR ӘМ ilә müәyyән edilmish kollektiv әмәк мубаһисәләринин һәлли qaydaları işçilәrinin sayından asılı olmayaraq bütün müәssisәләrin işәgötürәнләri, müvafiq icra, mәhkәмә hakimiyyәti orqanları, әмәк kollektivләri vә һәмкарлар ittifaqları üçün mәcburidir.

AR ƏM-in 271-ci maddəsinə əsasən tətil keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən AR ƏM-nin 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir.

AR ƏM-in 272-ci maddəsinə görə tətilin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işəgötürənə tətil keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində qısamüddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətili keçirilə bilər. Xəbərdarlıq tətili barədə qərar AR ƏM -in 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir. Tətilə ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir (AR ƏM-in 273-cü maddəsi).

BƏT tətil hüququnu işçilərin əsas fundamental hüquqlarından biri olan birləşmək hüququ, habelə kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ ilə əlaqələndirir. Avropa Sosial Xartiyasının (1996) 6-cı maddəsinin dördüncü bəndi «Maraqların toqquşma hallarında işçilərin və işəgötürənlərin əvvəlcədən bağlanmış kollektiv müqavilələrdən irəli gələ biləcək öhdəliklərə riayət etmək şərti ilə kollektiv fəaliyyət hüququnu, o cümlədən tətil hüququnu tanıyır.<sup>1</sup>

Tətil hüququ aşağıdakı imkanları (hüquqları) nəzərdə tutur:

- tətil elan etmək haqqında müstəqil qərar qəbul etmək;
- tətilin forma və müddəti, habelə işəgötürənə qarşı irəli sürülən tələblər haqqında məsələləri müstəqil həll etmək;
- tətili maneəsiz həyata keçirmək (bu zaman ictimai qaydanı təmin etmək və üçüncü şəxslərin hüquqlarını pozmammaq);
- tətilə rəhbərlik edən orqanın qərarı ilə tətili dayandırmaq;
- qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş təminatlardan isti-

---

<sup>1</sup> Азярбайъан Републикасынын Ямяк Ганунверийлийи. Норматив-щцугти актлар топлусу / Тяртиб едяни проф. А.М.Гасымов. Бақы: Ганун, 2006, с.138

fadə etmək (tətil edən işçilərin iş yerinin saxlanması, lokautun qadağan edilməsi və s.

İşçilərin tətil təşkil etmək və keçirtmək haqqında məsələyə baxarkən bu hüququn həyata keçirilməsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş təşkilatlar üzərində dayanmaq olduqca vacibdir. Bunlara aiddir: tətilin keçirilməsi qaydasının müəyyən olunması, tətilə başçılıq edən orqanın səlahiyyətləri, vəzifələri, tətilin gedişində işəgötürənlərin, müvafiq icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının vəzifələri, habelə tətilin keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin hüquqi vəziyyətinin təsbit edilməsi.

İşçilərin tətildə iştirakı hüququayğun hərəkət olduğundan bu hərəkət əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz.

Tətildə iştirak edən işçilər barəsində intizam sanksiyalarının tətbiqinin qadağan edilməsi kollektiv əmək mübahisəsi və tətilə əlaqədar işçilər üçün nəzərdə tutulmuş mühüm təminatlardan biridir. Lakin bu qayda tətilin qanunsuz hesab edilədiyi hallara aid deyildir.

Tətil dövründə əmək münasibətləri davam etdirilir. İşçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Tətil dövründə işçilər əmək funksiyalarını yerinə yetirmədikləri üçün, işəgötürən tətildə iştirak edən işçilərin tətil dövrü üçün əmək haqqını tam və ya qismən ödəmək hüququna malikdir. Əmək haqqının ödənilməsindən imtina mübahisə üçün əsas ola bilməz. Tətil zamanı yalnız əmək funksiyalarını yerinə yetirməklə məşğul olan, habelə tətildə iştirakdan imtina etmiş işçilərin əmək haqqı ödənilir.

AR ƏM-in 276-cı maddəsinə əsasən tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin öz əmək funksiyasını davam etdirmək hüququ vardır. Bu mümkün olmadıqda, həmin işçilərin əmək haqqı işçinin təqsiri olmadan məcburi boşdayanma hallarında əmək haqqının ödənilməsi qaydalarına uyğun olaraq ödənilir.

Konstitusiya tətil hüququnun həyata keçirilməsinin təminatlarından biri də lokautun qadağan edilməsidir. Lokaut işəgötürənin tətilə qarşı özünəməxsus cavab hərəkətidir. AR ƏM-in 284-cü maddəsinin qeydinə əsasən lokaut — kollektiv əmək

mübahisələrini zamanı yerinə yetirilməsi işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququnun məhdudlaşdırılması və ya qadağan edilməsini əmək qanunvericiliyinin nailiyyəti kimi qiymətləndirmək olar.

AR ƏM-in 284-cü maddəsinə əsasən işəgötürən aşağıdakı hallarda işçilərini, həmkarlar ittifaqları təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:

- işəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;
- qanunsuz elan olunmuş tətil davam etdirildikdə;
- onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətilin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

İşəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətilin dayandırılıb işə başlanılması barədə razılığa nail olmaq üçün bütün imkanlarından istifadə etməlidir.

Lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaya bilər.

AR ƏM-nin 284-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallardan başqa qalan hallarda, habelə dövlət mülkiyyətində olan və ya mülkiyyətinin yarısından çoxunda dövlətin payı olan müəssisələrin işəgötürəni tərəfindən lokautun elan edilməsi qadağandır. İşçilərin müraciəti əsasında lokautun qanuna uyğun

elan edilməsi və əsaslandırılması məsələsinə məhkəmə tərəfindən baxılır. Məhkəmə işəgötürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz hesab edərsə, işçilərə dəyən maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsi, habelə işəgötürənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.

**Tətilin təşkili və keçirilməsi.** Tətil həm işçilər, həm də işəgötürən üçün ciddi nəticələrlə əlaqədar olan kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsinin xüsusi üsuludur. Ona görə də qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi tətilin keçirilməsinin xüsusi prosedurlarını müəyyən etmişdir. Bu prosedurlardan hər hansı birinə əməl edilməməsi tətilin qanunsuz və əsassız hesab edilməsinə gətirib çıxarır.

Tətilin keçirilməsi özündə aşağıdakı mərhələləri birləşdirir:

- 1) tətilin keçirilməsi haqqında qərarın qəbul edilməsi;
- 2) tətilin elan edilməsi (işəgötürənin xəbərdar edilməsi);
- 3) işin dayandırılması və barışdırıcı prosedurların həyata keçirilməsi;
- 4) zəruri olduğu hallarda tətilin dayandırılması;
- 5) razılığın əldə edilməsi (tətilin qanunsuz hesab edilməsi) və tətilin başa çatması.

Tətilin keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) tərəfindən AR ƏM-in 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir (AR ƏM-in 271-ci maddəsi).

Tətilin keçirilməsi haqqında qərarı işçilərin nümayəndəsi deyil, bilavasitə işçilərin özləri qəbul edir. Bunun üçün işçilərin ümumi yığıncağı, yaxud konfransı çağırılır. İşçilərin, yaxud konfrans nümayəndələrinin siyahı üzrə tərkibinin 2/3 hissəsi iştirak etdiyi halda işçilərin yığıncağı (konfransı) səlahiyyətli hesab olunur. Tətilin elan olunması haqqında qərar AR ƏM-in 262-ci maddəsinə əsasən onun lehinə yığıncaq (konfrans) iştirakçılarının yarısından çoxunun səs verməsi halında qəbul olunur. Qanunvericilik səs vermə qaydasına dair xüsusi tələblər (gizli, yaxud açıq) müəyyən etməmişdir. Bu məsələlər



bilavasitə yığıncaq (konfrans) tərəfindən həll olunur. Bu zaman qəbul edilmiş qərar yazılı formada tərtib edilir.

Həmkarlar ittifaqları AR ƏM ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlahiyyətləri daxilində kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə tətillər, habelə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada sərbəst toplaşaraq digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatının (birliyinin) tətil elan etməsinin xüsusi bir qaydası qanunvericiliklə müəyyən edilməmişdir, yəni onlar öz nizamnamələri ilə müəyyən olunmuş qaydada tətil elan etmək hüququna malikdirlər.

Tətilin başlanmasına ən gec on iş gün qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı orqanı işəgötürənə tətil keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir (AR ƏM-in 272-ci maddəsi). Bu qaydaya riayət olunmaması tətilin qanunsuz hesab olunmasını şərtləndirə bilər. Təcrübədə bəzən tətilin elan edilməsi haqqında qərarın surətinin işəgötürənə verilməsi vasitəsi ilə məlumatlandırılması geniş tətbiq edilir. RF qanunvericiliyindən fərqli olaraq AR əmək qanunvericiliyində tətilin elan edilməsi haqqında qərara daxil edilməsi məcburi olan məlumatların siyahısı nəzərdə tutulmamışdır. Tətilin keçirilməsi haqqında qərarla tətilin başlanma tarixi və vaxtı, habelə onun müddəti göstərməlidir.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə tətilin həyata keçirilməsinin üçüncü mərhələsi onunla xarakterizə olunur ki, tətildə iştirak etmək haqqında qərar qəbul etmiş işçilər işləri dayandırır, tətilə başçılıq edən orqan isə barışdırıcı prosedurların təşkilində və həyata keçirilməsində iştirak edirlər. Tətilin keçirildiyi dövrdə tərəflər kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqları davam etdirməyə borcludurlar.

AR ƏM-in 275-ci maddəsinə əsasən işəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətil komitəsi, həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasını təmin etməyə, həmçinin

insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi üçün onlardan asılı olan bütün tədbirləri görməyə borcludurlar.

Tərəflərin razılığı ilə tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.

Razılıq əldə olunmadığı halda minimum zəruri işlər (xidmətlər) müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, yaxud bələdiyyələr tərəfindən görülür.

BƏT tətilçilər üçün belə tələblərin təsbitini hüququayyğun hesab edir. Bu, «təhlükəsizliyi təmin edən minimum işlər» adlanır. O, insanların ölümünün və onların sağlamlığına zərər yetirilməsinin, istehsalatda bədbəxt hadisələrin, maşın və avadanlıqların dağıdılmasının və korlanmasının qarşısını almaq məqsədilə müəyyən olunur.

Minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) nəzərdə tutulması zəruri olan təşkilatların və istehsalatların müəyyən edilməsi üçün həyati əhəmiyyətli xidmətlərə – xəstəxanaları, əhalinin qaz, işıq, su ilə təchizatını təmin edən təşkilatları, rabitə və hava hərəkətinə nəzarəti həyata keçirən müəssisələri aid edən BƏT-in mövqeyini nəzərə almaq lazımdır.

AR ƏM-in 275-ci maddəsi cəmiyyətin mühüm həyati mənafeyini təmin edən istehsalatların və fəaliyyət sahələrinin konkret siyahısını təsbit etmir.

Qanunvericilikdə minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) dairəsinin müəyyən edilməsinin iki meyarı təsbit olunmuşdur:

a) tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində dayanandırılması insanların həyat və sağlamlığı üçün təhlükə yarada biləcək işlər yerinə yetirilir (xidmətlər göstərilir):

b) cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətil keçirilən zaman həmin işlər (xidmətlər) yerinə ye-

tirilir.

Tətilin dayandırılması fakültativ mərhələdir və bu olmaya da bilər. Tətilin dayandırılması haqqında qərar tətilə başçılıq edən orqan tərəfindən qəbul edilir. Məsələn, işəgötürənlə müəyyən razılaşma əldə olunduqda.

Tətilin dayandırılmasını tətilin başa çatması ilə eyniləşdirmək olmaz. Bu bir qayda olaraq əvvəlcədən müəyyən edilmiş müddətə malik müvəqqəti tədbirdir. Müddətin bitməsi müəyyən olunmuş təqvim tarixi, yaxud hansısa hadisə ilə əlaqələndirilir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi faktiki olaraq tətilin başa çatması və ya dayandırılmasının müxtəlif əsaslarını müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 279-cu maddəsinə əsasən işəgötürən tətilçilərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıqda və ya işçilər tətili davam etdirməkdən imtina etdikdə tətil başa çatmış hesab olunur.

Tətil qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə dərhal dayandırılmalıdır.

Tətilin başa çatmış hesab olunması üçün işəgötürən tətilçilərin irəli sürdüyü tələbləri qəbul etməli və tətil prosesində tərəflər razılığa gələrək barışıq sazişi bağlamalı və ya işçilər könnüllü surətdə tətili davam etdirməkdən imtina etməlidirlər. AR ƏM-in 279-cu maddəsinin ikinci hissəsində tətilin dayandırılmasının iki əsası müəyyən edilmişdir.

a) tətil qanunsuz hesab edildikdə;

b) tətil hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə.

**Xəbərdarlıq tətili.** AR əmək qanunvericiliyində tətilin xüsusi növü-xəbərdarlıq tətili işçilərin öz tələblərinin təmin edilməsinə nail olmağa hazırlığını nümayiş etdirən xüsusi bir tədbirdir. O, kollektiv əmək mübahisəsinin istənilən mərhələsində elan edilə bilər.

AR ƏM-in 273-cü maddəsinə əsasən kollektiv əmək mübahisəsinin istənilən mərhələsində qısa müddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətili keçirilə bilər. Xəbərdarlıq tətili barədə qərar AR ƏM-in 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilmək-

lə qəbul edilir. Tətillə ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir.

AR ƏM-in 274-cü maddəsinə əsasən tətillə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətillə komitəsi başçılıq edir.

Tətillə komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgötürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətillə komitəsinin tətillə müvəqqəti dayandırmaq hüququ vardır.

Tətillənin yenidən başlanacağı barədə işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.

Tətillə komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

- işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;
- işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin müəyyən edilmiş qaydada qarşısını alır;
- işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;
- tətillə fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;
- tətillə fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

AR ƏM-in 278-ci maddəsinə əsasən tətillənin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətillə müddətində fəaliyyət göstərən tətillə fondu, digər müəssisələrin işçiləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı yardım kassaları yarada bilərlər.

Fondların idarəçiliyi və istifadə edilməsi əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən təsdiq edilmiş əsənaməyə uyğun olaraq həyata keçirilir. Bu fondlar vergilərdən

azaddır. Tətıl fondunun vəsaitləri tətılçilərə yardımlar göstərilməsinə və tətillə əlaqədar digər məqsədlərə sərf oluna bilər. Tətıl başa çatdıqdan sonra fondların istifadəsiz qalmış vəsaitləri əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları orqanının müəyyən etdiyi məqsədlərə sərf olunur.

Qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi məhkəmənin qərarı ilə tətıl fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər.

Tətıl başa çatdıqda, qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığınağının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətıl komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

**Qanunsuz tətillər.** AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsi əsasında işçilərin tətıl etmək hüququ yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda məhdudlaşdırıla bilər. AR ƏM-in 282-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə AR ƏM-in tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətıl qanunsuz hesab edilir. Həmin maddənin tələbinə görə tətilin qanunsuz hesab edilməsinin yeganə əsası onun AR ƏM-in tələblərinin pozulmaqla elan edilməsi və keçirilməsidir. Bu qayda bütün müəssisələrin işçilərinə şamil edilir. Tətilin qanunsuz hesab edilməsinin ən geniş yayılmış əsası kimi kollektiv əmək mübahisəsinin həlli prosedurlarının pozulmasıdır. Belə pozuntular sırasına aşağıdakılar aid edilməlidir.

a) AR ƏM-in 272 və 273-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş müddətlərə əməl olunmaması;

b) Əgər tərəflər əvvəllər mübahisənin həllində barışdırıcı üsullardan istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, digər tərəf barışdırıcı üsullardan istifadə etmədən tətıl etdikdə;

c) AR ƏM-in 275-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş minimum zəruri işlər (xidmətlər) müəyyən olunmuş, yaxud bununla əlaqədar sazişlər pozulmaqla tətıl keçirildikdə;

ç) AR ƏM-in 262 və 271-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş qayda pozulmaqla tətilin keçirilməsi barədə qərar qəbul edil-

məsi;

d) AR ƏM-in 275-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş icimai asayışın müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasının təmin olunması insanların həyatı, səhhəti və sağlamlığı üçün bilavasitə təhlükə törədən maşın, qurğu və avadanlıqların fasiləsiz işinin davam etdirilməsinə dair tələblərin yerinə yetirilməməsi.

Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətil komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır. Lakin AR MPM-si təillərin qanunsuz hesab olunması haqqında işlərə baxılmasının spesifik xüsusiyyətlərini nəzərdə tutmamışdır. Onlara fərdi əmək mübahisələri üçün müəyyən olunmuş prosesual müddətlərə riayət olunmaqla baxılır. Məhkəmə baxışı prosesində tərəflərin barışıq sazişi bağlaması halları istisna edilmir. Bu halda məhkəmə iş üzrə icraata xitam verir. Tətilin qanunsuz hesab olunmasına dair işə baxılması zamanı qanunvericiliyin pozulması faktları aşkara çıxarıldıqda məhkəmə xüsusi qərarad çıxara bilər.

Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətillə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətillə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdırlar (AR ƏM-in 282-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində AR qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətil hüququ məhdudlaşdırıla bilər. Siyasi məqsədlər güdən tətillərə isə yol verilmir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi tətillərin keçirilməsi qadağan edilən sahələri də təsbit etmişdir. AR ƏM-in 281-ci maddəsinə əsasən insanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyatı əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bölməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yanğından mühafizə xidməti) tətillərin keçirilməsi qadağan edilir. Bu sahələrdə yaranmış kollektiv əmək mübahisəsini tərəflər barışdırıcı üsullarla həll edə bilmədikdə məcburi arbitraj tətbiq edi-

lir.

Məcburi arbitraj müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən yaradılır və həmin orqan tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamə əsasında fəaliyyət göstərir. Məcburi arbitrajın tərkibi mübahisə edən tərəflərlə razılaşdırılmaqla 5 nəfərdən az olmayaq tək sayda təsdiq edilir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı məcburi arbitrajda mübahisəyə tez və qərəzsiz baxılmasını təmin edir. Məcburi arbitrajın qərarları mübahisədə iştirak edən bütün tərəflər üçün məcburidir və dərhal icra edilməlidir.

Göstərilən sahələrin işçiləri tərəfindən müəyyən olunmuş məhdudiyyətlərə, qaydalara əməl etməməsi onların keçirdikləri tətillin qanunsuz hesab edilməsinə tam əsas verir.

AR ƏM-in 286-cı maddəsinə əsasən qanunsuz elan edilmiş tətili davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyanı görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar.

Digər işəgötürənlər tətillin maliyyələşdirilməsinə görə işəgötürənə vurulan ziyanın (əldən çıxmış qazanc da nəzərə alınmaqla) tam məbləğində məsuliyyət daşıyırlar.

Maddi məsuliyyətlə əlaqədar işlərə mülki məhkəmə icraatının qaydalarına uyğun olaraq baxılır.

İşəgötürən qanunsuz elan edilmiş tətillin davam etdirilməsini təşkil edən işçiləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

## **TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT**

*a) azərbaycan dilində*

1. Qasımov A.M., Dadaşov Z.N. Kollektiv əmək mübahisələri və onların həlli qaydası // Qanun, Bakı, 1996, № 1, s.7-10
2. Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin bərabərləşdirici üsulları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış. Bakı, 2002, s.17-33
3. Əliyeva V. Vətəndaşların tətillə hüququ və onun konstitusion əsasları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında

- dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış. Bakı, 2004, s. 152-157
4. Zeynalova K. Kollektiv əmək mübahisələri əmək mübahisələrinin bir növü kimi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 5-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu 2003, s.180-191
  5. Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisəsinin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış, Bakı, 2005, s.168-181
  6. Zəkəriyyəyev P. Əmək mübahisələrinin təsnifatı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2005, s.230-232
  7. Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisələrinin yaranması, şərtləri və səbəbləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış, Bakı, 2006, s.202-207

*b) rus dilində*

1. Qolohapov S.A. Ponətie, vıdı, priçını, podvedomstvennostğ trudovıx sporov. Uçebnoe posobie. M., 1985
2. Stavüeva A.İ. Razreşenie trudovıx sporov. M., 1998
3. Skobelkin V.N., Perederin S.V., Çuça S.Ö., Semenöta N.N. Trudovoe proüedurno-proüessualğnoe pravo. Voronej, 2002
4. Luşnikova M.V. Trudovıe spori v SSSR. Əroslavlğ, 1991
5. Tolkunova V.N. Trudovıe spori i porədok ix razreşeniə. M.: Öristc, 1999





# ƏLAVƏLƏR

## **Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiya və Tövsiyələrinin S İ Y A H I S I**

**(1919-2006-cı illər)**

### **I. Konvensiyalar**

1. Sənayedə iş vaxtı haqqında 1 №-li Konvensiya (1919)
2. İşsizlik haqqında 2 №-li Konvensiya (1919)
3. Anılığın mühafizəsi haqqında 3 №-li Konvensiya (1919)
4. Gecə vaxtında qadın əməyi haqqında 4 №-li Konvensiya (1919)
5. Sənayedə işə qəbul etmək üçün minimum yaş həddi haqqında 5 №-li Konvensiya (1919)
6. Sənayedə yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında 6 №-li Konvensiya (1919)
7. Dənizdə işləmək üçün minimum yaş həddi haqqında 7 №-li Konvensiya (1920)
8. Gəmi qəzası hallarında işsizliyə görə müavinət haqqında 8 №-li Konvensiya (1920)
9. Dənizçilərin işə düzəldilməsi haqqında 9 №-li Konvensiya (1920)
10. Uşaqların kənd təsərrüfatında işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında 10 №-li Konvensiya (1921)
11. Kənd təsərrüfatında zəhmətkeşlərin təşkilat yaratmaq və birləşmək hüququ haqqında 11 №-li Konvensiya (1921)
12. Kənd təsərrüfatında bədbəxt hadisələrdə əvəzin ödənilməsi haqqında 12 №-li Konvensiya (1921)
13. Rəngsazlıq işlərində qurğuşunlu boyaların tətbiqi haqqında 13 №-li Konvensiya (1921)
14. Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında 14 №-li Konvensiya (1921)
15. Yeniyetmələrin donanmada kömür yükləyən və ocaqçı kimi işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında 15 №-li Konvensiya (1921)

16. Gəmilərdə çalışan uşaqların və yeniyetmələrin məcburi tibbi müayinəsi haqqında 16 №-li Konvensiya (1921)
17. İstehsalatda bədbəxt hadisələrdə zəhmətkeşlərə əvəzin ödənilməsi haqqında 17 №-li Konvensiya (1925)
18. Peşə xəstəlikləri haqqında 18 №-li Konvensiya (1925)
19. Bədbəxt hadisələrdə əvəzin ödənilməsi sahəsində hüquq bərabərliyi haqqında 19 №-li Konvensiya (1925)
20. Bulka məmulatları istehsalında gecə işi haqqında 20 №-li Konvensiya (1925)
21. Mühacirlərin təftişi haqqında 21 №-li Konvensiya (1926)
22. Dənizçilərin əmək müqavilələri haqqında 22 №-li Konvensiya (1926)
23. Dənizçilərin vətənə qaytarılması haqqında 23 №-li Konvensiya (1926)
24. Sənayedə xəstəliyə görə sığorta etmək haqqında 24 №-li Konvensiya (1926)
25. Kənd təsərrüfatında zəhmətkeşlərin xəstəliyə görə sığorta edilməsi haqqında 25 №-li Konvensiya (1927)
26. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi üsulu haqqında 26 №-li Konvensiya (1928)
27. Gəmilərdə daşınan ağır yüklərin çəkisinin göstərilməsi haqqında 27 №-li Konvensiya (1929)
28. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi haqqında 28 №-li Konvensiya (1929)
29. Məcburi və ya icbari əmək haqqında 29 №-li Konvensiya (1930)
30. Ticarətdə və idarələrdə iş vaxtı haqqında 30 №-li Konvensiya (1930)
31. Kömür şaxtalarında iş vaxtı haqqında 31 №-li Konvensiya (1931)
32. Gəmidə yükvurma və yükboşaltma ilə məşğul olan zəhmətkeşlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi haqqında 32 №-li Konvensiya (1932)
33. Qeyri-sənaye işlərində minimum yaş həddi haqqında 33 №-li Konvensiya (1932)
34. Pullu işəgötürmə büroları haqqında 34 №-li Konvensiya (1933)

35. Sənayədə qocalığa görə sığorta etmə haqqında 35 №-li Konvensiya (1933)
36. Kənd təsərrüfatında qocalığa görə sığorta etmə haqqında 36 №-li Konvensiya (1933)
37. Sənayədə əlillik hadisəsindən sığortalanmaq haqqında 37 №-li Konvensiya (1933)
38. Kənd təsərrüfatında əlilliyə görə sığorta etmək haqqında 38 №-li Konvensiya (1933)
39. Sənayədə ailə başçısını itirilmə halına görə sığorta etmə haqqında 39 №-li Konvensiya (1933)
40. Kənd təsərrüfatında ailə başçısını itirmə halına görə sığorta etmə haqqında 40 №-li Konvensiya (1933)
41. Gecə vaxtı qadınların əməyi haqqında (yenidən baxılmış) 41 №-li Konvensiya (1934)
42. Peşə xəstəlikləri hallarında əvəzin ödənilməsi haqqında 42 №-li Konvensiya (1934)
43. Şüşə layları istehsal edən zavodlar haqqında 43 №-li Konvensiya (1934)
44. İşsizlik haqqında 44 №-li Konvensiya (1934)
45. Hər hansı şaxtadakı qaldırıcı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında 45 №-li Konvensiya (1935)
46. Kömür şaxtalarında iş vaxtı haqqında (yenidən baxılmış) 46 №-li Konvensiya (1935)
47. İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında 47 №-li Konvensiya (1935)
48. Miqrantların pensiya hüququnun saxlanması haqqında 48 №-li Konvensiya (1936)
49. Şüşəüfürmə müəssisələrində iş vaxtının qısaldılması haqqında 49 №-li Konvensiya (1936)
50. Yerli əhalidən olan zəhmətkeşlərin toplanışı haqqında 50 №-li Konvensiya (1936)
51. İctimai işlərdə iş vaxtının qısaldılması haqqında 51 №-li Konvensiya (1936)
52. İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında 52 №-li Konvensiya (1936)
53. Ticarət gəmilərinin komanda heyəti şəxslərin ixtisas şəhadətnaməsi haqqında 53 №-li Konvensiya (1936)

54. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyətləri haqqında 54 №-li Konvensiya (1936)
55. Dənizçilərin xəstələndikdə və ya zədələndikdə gəmi sahiblərinin öhdəlikləri haqqında 55 №-li Konvensiya (119936)
56. Xəstəliyə görə dənizçilərin sığortalanması haqqında 56 №-li Konvensiya (1936)
57. Gəmilərin bortunda iş vaxtı gəmi heyətinin tərkibi haqqında 57 №-li Konvensiya (1936)
58. Uşaqların dənizdə işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş hədi haqqında 58 №-li Konvensiya (1937)
59. Uşaqların sənayedə işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında 59 №-li Konvensiya (1937)
60. Uşaqların qeyri-sənaye işlərinə götürülməsi üçün yaş həddi haqqında 60 №-li Konvensiya (1937)
61. Toxuculuq sənayesində iş vaxtının qısaldılması haqqında 61 №-li Konvensiya (1937)
62. Tikintidə texniki təhlükəsizlik haqqında 62 №-li Konvensiya (1937)
63. Əmək haqqı və iş vaxtı statistikasına haqqında 63 №-li Konvensiya (1938)
64. Yerli əhalidən olan zəhmətkeşlərin əmək müqavilələri haqqında 64 №-li Konvensiya (1930)
65. Yerli əhalidən olan əzəhmətkeşlər üçün cinayət sanksiyaları haqqında 65 №-li Konvensiya (1939)
66. Zəhmətkeş-miqrantlar haqqında 66 №-li Konvensiya (1939)
67. Yol nəqliyyatında iş vaxtının və istirahətin müddəti haqqında 67 №-li Konvensiya (1939)
68. Gəmilərin bortunda heyətin qidalanması və yeməxana xidməti haqqında 68 №-li Konvensiya (1946)
69. Gəmi aşpazlarına ixtisas şəhadətnamələri verilməsi haqqında 69 №-li Konvensiya (1946)
70. Dənizçilərin sosial təminatı haqqında 70 №-li Konvensiya (1946)
71. Dənizçilərin pensiyaları haqqında 71 №-li Konvensiya (1946)
72. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyətlərin haqqında 72 №-li

Konvensiya (1946)

73. Dənizçilərin tibbi müayinəsi haqqında 73 №-li Konvensiya (1946)

74. Matroslara ixtisas şəhadətnamələr verilməsi haqqında 74 №-li Konvensiya (1946)

75. Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında 75 №-li Konvensiya (1946)

76. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi haqqında 76 №-li Konvensiya (1946)

77. Uşaqların və yeniyetmələrin sənayedə çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə onların tibbi müayinəsi haqqında 77 №-li Konvensiya (1946)

78. Uşaqların və yeniyetmələrin qeyri-sənaye işlərində çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında 78 №-li Konvensiya (1946)

79. Qeyri-sənaye işlərində uşaqların və yeniyetmələrin gecə əməyinin məhdudlaşdırılması haqqında 79 №-li Konvensiya (1946)

80. Əvvəllər qəbul edilmiş Konvensiyaların yekun maddələrinə qismən yenidən baxılması haqqında 80 №-li Konvensiya (1946)

81. Sənayedə və ticarətdə əməyin təftişi haqqında 81 №-li Konvensiya (1947)

82. Metropoliyadan kənar ərazilərdə sosial siyasət haqqında 82 №-li Konvensiya (1947)

83. Metropoliyadan kənar ərazilərdə əmək normaları haqqında 83 №-li Konvensiya (1947)

84. Metropoliyadan kənar ərazilərdə birləşmək hüququ haqqında 84 №-li Konvensiya (1947)

85. Metropoliyadan kənar ərazilərdə əməyin təftişi haqqında 85 №-li Konvensiya (1947)

86. Yerli əhalidən olan zəhmətkeşlərin əmək müqavilələri haqqında 86 №-li Konvensiya (1947)

87. Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında 87 №-li Konvensiya (1948)

88. Məşğulluq xidmətinin təşkili haqqında 88 №-li Konvensiya (1948)

89. Qadınların gecə əməyi haqqında (yenidən baxılmış) 89 №-li Konvensiya (1948)

90. Sənayedə yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında (yenidən baxılmış) 90 №-li Konvensiya (1948)

91. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyətləri haqqında (yenidən baxılmış) 91 №-li Konvensiya (1949)

92. Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında (yenidən baxılmış) 92 №-li Konvensiya (1949)

93. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi haqqında (yenidən baxılmış) 1993 №-li Konvensiya (1949)

94. Dövlət hakimiyyət orqanları ilə bağlanılan müqavilələrdə əmək maddələri haqqında 94 №-li Konvensiya (1949)

95. Əmək haqqının mühafizəsi haqqında 95 №-li Konvensiya (1949)

96. İşəgötürmə üzrə pullu burolar haqqında (yenidən işlənmiş) 96 №-li Konvensiya (1949)

97. Zəhmətkeş–miqrantlar haqqında (yenidən baxılmış) 97 №-li Konvensiya (1949)

98. Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında 98 №-li Konvensiya (1949)

99. Kənd təsərrüfatında minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi üsulu haqqında 99 №-li Konvensiya (1951)

100. Bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında 100 №-li Konvensiya (1951)

101. Kənd təsərrüfatında ödənişli məzuniyyətlər haqqında 101 №-li Konvensiya (1952)

102. Sosial təminatın minimum normaları haqqında 102 №-li Konvensiya (1952)

103. Analığın mühafizəsi haqqında (yenidən baxılmış) 103 №-li Konvensiya (1952)

104. Yerli əhali üçün cinayət sanksiyalarının ləğv edilməsi haqqında 104 №-li Konvensiya (1955)

105. İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında 105 №-li Konvensiya (1957)

106. Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında 106 №-li Konvensiya (1957)



107. Tayfa həyat tərzi keçirən yerli və digər əhali haqqında 107 №-li Konvensiya (1958)
108. Dənizçilərin şəxsiyyətini təsdiq edən milli vəsiqələr haqqında 108 №-li Konvensiya (1958)
109. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi haqqında (yenidən baxılmış) 109 №-li Konvensiya (1958)
110. Tarlalarda əmək haqqında 110 №-li Konvensiya (1958)
111. Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında 111 №-li Konvensiya (1958)
112. Balıqçıların işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında 112 №-li Konvensiya (1959)
113. Balıqçıların tibbi müayinəsi haqqında 113 №-li Konvensiya (1959)
114. Balıqçıların əmək müqavilələri haqqında 114 №-li Konvensiya (1959)
115. Zəhmətkeşlərin ionlaşdırıcı radiasiyadan müdafiəsi haqqında 115 №-li Konvensiya (1959)
116. Əvvəllər qəbul edilmiş Konvensiyaların yekun maddələrinə qismən yenidən baxılması haqqında 116 №-li Konvensiya (1961)
117. Sosial siyasətin əsas məqsədləri və normaları haqqında 117 №-li Konvensiya (1962)
118. Sosial təminat sahəsində hüquq bərabərliyi haqqında 118 №-li Konvensiya (1962)
119. Maşınların qoruyucu qurğularla təchiz edilməsi haqqında 119 №-li Konvensiya (1962)
120. Ticarətdə və idarələrdə gigiyena haqqında 120 №-li Konvensiya (1964)
121. İstehsalat zədələnməsi hallarında müavinətlər haqqında 121 №-li Konvensiya (1964)
122. Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında 122 №-li Konvensiya (1964)
123. Şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında 123 №-li Konvensiya (1965)
124. Gənclərin şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə ça-

lişmağa yararlığını müəyyənləşdirmək məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında 124 №-li Konvensiya (1965)

125. Balıqçıların ixtisas şəhadətnamələri haqqında 125 №-li Konvensiya (1966)

126. Balıqçılıq gəmilərində heyət üçün otaqlar haqqında 126 №-li Konvensiya (1966)

127. Zəhmətkeş tərəfindən bir yerdən başqa yerə daşınması yol verilən maksimum yük haqqında 127 №-li Konvensiya (1967)

128. Əlilliyə, qocalığa və ailə başçısının itirilməsinə görə müavinətlər haqqında 128 №-li Konvensiya (1967)

129. Kənd təsərrüfatında əməyin təftişi haqqında 129 №-li Konvensiya (1968)

130. Tibbi yardım və xəstəliyə görə müavinət haqqında 130 №-li Konvensiya (1969)

131. İnkişaf etməkdə olan ölkələr xüsusi nəzərə alınmaqla minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında 131 №-li Konvensiya (1970)

132. Ödənişli məzuniyyətlər haqqında 132 №-li Konvensiya (1970)

133. Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında (əlavə müdəcəllər) 133 №-li Konvensiya (1970)

134. Dənizçilər arasında istehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında 134 №-li Konvensiya (1970)

135. Müəssisədə zəhmətkeşlərin nümayəndələrinin hüquqlarının müdafiəsi və onlara verilən imkanlar haqqında 135 №-li Konvensiya (1971)

136. Benzoldan zəhərlənmə təhlükəsindən müdafiə haqqında 136 №-li Konvensiya (1971)

137. Limanlarda yüklərin təkrar işlənməsinin yeni metodlarının sosial nəticələri haqqında 137 №-li Konvensiya (1973)

138. İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında 138 №-li Konvensiya (1973)

139. Peşə xərcəng xəstəlikləri haqqında 139 №-li Konvensiya (1974)

140. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri haqqında 140 №-li Konvensiya (1974)

141. Kənd zəhmətkeşlərinin təşkilatları haqqında 141 №-li Konvensiya (1975)

142. İnsan ehtiyatlarının inkişafı sahəsində peşə yönümü və peşə hazırlığı haqqında 142 №-li Konvensiya (1975)

143. Zəhmətkeş-miqrantlar haqqında (əlavə müddəalar) 143 №-li Konvensiya (1975)

144. Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi üçün üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında 144 №-li Konvensiya (1976)

145. Dənizçilərin fasiləsiz məşğulluğu haqqında 145 №-li Konvensiya (1976)

146. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyətləri haqqında 146 №-li Konvensiya (1976)

147. Ticarət donanmasında minimum normalar haqqında 147 №-li Konvensiya (1976)

148. İş yerlərində havanın çirklənməsi, səs-küy və vibrasiya ilə bağlı peşə riskindən zəhmətkeşlərin müdafiəsi haqqında 148 №-li Konvensiya (1977)

149. Tibb bacıları heyətinin məşğulluğu, əmək və həyat şəraiti haqqında 149 №-li Konvensiya (1977)

150. Əmək məsələlərinin tənzimlənməsi haqqında (rolu, funksiyaları və təşkili) 150 №-li Konvensiya (1978)

151. Dövlət qulluğunda əmək münasibətləri haqqında 151 №-li Konvensiya (1978)

152. Liman işlərində əməyin texniki təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 152 №-li Konvensiya (1979)

153. Yol nəqliyyatında iş vaxtının müddəti və istirahət dövrləri haqqında 153 №-li Konvensiya (1979)

154. Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında 154 №-li Konvensiya (1981)

155. İstehsal mühiti, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 155 №-li Konvensiya (1981)

156. Ailə öhdəlikli zəhmətkeş kişi və qadınların imkan və müraciət bərabərliyi haqqında 156 №-li Konvensiya (1981)

157. Sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanması haqqında 157 №-li Konvensiya (1982)

158. Əmək münasibətlərinin xitamı haqqında 158 №-li Konvensiya (1982)
159. Əlillərin peşə bərpası və məşğulluğu haqqında 159 №-li Konvensiya (1983)
160. Əməyin statistikasını haqqında 160 №-li Konvensiya (1985)
161. Əməyin gigiyenası xidməti haqqında 161 №-li Konvensiya (1985)
162. Asbestdən istifadə zamanı əməyin mühafizəsi haqqında 162 №-li Konvensiya (1986)
163. Dənizçilərin sosial məişət xidməti haqqında 163 №-li Konvensiya (1987)
164. Dənizçilərə tibbi xidmət haqqında 164 haqqında Konvensiya (1987)
165. Dənizçilərin sosial təminatı haqqında (yenidən baxılmış) 165 №-li Konvensiya (1987)
166. Dənizçilərin vətənə qaytarılması haqqında (yenidən baxılmış) 166 №-li Konvensiya (1987)
167. Tikintidə əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 167 №-li Konvensiya (1988)
168. Məşğulluğa kömək və işsizlikdən müdafiə haqqında 168 №-li Konvensiya (1988)
169. Yerli xalqlar və tayfa həyat tərzini keçirən xalqlar haqqında 169 №-li Konvensiya (1989)
170. İstehsalatda kimyəvi maddələrdən istifadə zamanı təhlükəsizlik haqqında 170 №-li Konvensiya (1990)
171. Gecə əməyi haqqında 171 №-li Konvensiya (1990)
172. Mehmanxanalarda və restoranlarda əmək şəraiti haqqında 172 №-li Konvensiya (1991)
173. Müəssisənin müflisləşməsi hallarında işçilərin müdafiəsi haqqında 173 №-li Konvensiya (1992)
174. İstehsalatda iri bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında 174 №-li Konvensiya (191993)
175. Natamam iş vaxtında məşğul olan işçilərin müdafiəsi haqqında 175 №-li Konvensiya (1994)
176. Şaxtalarda əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında

da 176 №-li Konvensiya (1995)

177. Evdə işləyənlərin əməyi haqqında 177 №-li Konvensiya (1996)

178. Dənizçilərin əməyinin və məişətinin təftişi haqqında 178 №-li Konvensiya (1996)

179. Dənizçilərin muzzdlu əməyi və işədüzəldilməsi haqqında 179 №-li Konvensiya (1996)

180. Gəmilərin ekipajla komplektləşdirilməsi və dənizçilərin iş vaxtının müddəti haqqında 180 №-li Konvensiya (1996)

181. Xüsusi məşğulluq agentləri haqqında 181 №-li Konvensiya (1997)

182. Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsinə və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlərə dair 182 №-li Konvensiya (1999)

183. Analığın mühafizəsi haqqında 183 №-li Konvensiya (2000)

184. Kənd təsərrüfatında əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 184 №-li Konvensiya (2001)

185. Dənizçilərin şəxsiyyət sənədləri haqqında 185 №-li Konvensiya (2003)

### **BƏT-in Konvensiyalarına dair Protokollar**

1. Sənayedə və ticarətdə əməyin təftişi haqqında 81 №-li Konvensiyaya (1947) dair Protokol (1995)

2. Ticarət donanmasında minimum normalar haqqında 147 №-li Konvensiyaya (1976) dair Protokol (1996)

3. İstehsal mühiti, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 155 №-li Konvensiyaya (1981) dair Protokol (1992)

### **II. TÖVSIYƏLƏR**

1. İşsizlik haqqında 1 №-li Tövsiyə (1991)

2. Əcnəbi zəhmətkeşlərə münasibətdə qarşılıqlıq haqqında 2 №-li Tövsiyə (1919)

3. Qarayara xəstəliyinin profilaktikası haqqında 3 №-li Töv-

siyə (1919)

4. Qadınların və uşaqların qurğuşun zəhərlənmələrinin qarşısının alınması haqqında 4 №-li Tövsiyə (1919)
5. Əməyin təftişi səhiyyə xidməti haqqında 5 №-li Tövsiyə (1919)
6. Ağ fosfor haqqında 6 №-li Tövsiyə (1919)
7. Balıqçılıqda iş vaxtı haqqında 7 №-li Tövsiyə (1920)
8. Daxili gəmiçilikdə iş vaxtı haqqında 8 №-li Tövsiyə (1920)
9. Dəniz məcəllələri haqqında 9 №-li Tövsiyə (1920)
10. Dənizçiləri işsizliyə görə sığorta etmə haqqında 10 №-li Tövsiyə (1920)
11. Kənd təsərrüfatında işsizlik haqqında 11 №-li Tövsiyə (1921)
12. Kənd təsərrüfatında analığın mühafizəsi haqqında 12 №-li Tövsiyə (1921)
13. Kənd təsərrüfatında qadın əməyi haqqında 13 №-li Tövsiyə (1921)
14. Kənd təsərrüfatında uşaqların və yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında 14 №-li Tövsiyə (1921)
15. Kənd təsərrüfatında peşə təlimi haqqında 15 №-li Tövsiyə (1921)
16. Kənd təsərrüfatında mənzil şəraiti haqqında 16 №-li Tövsiyə (1921)
17. Kənd təsərrüfatında sosial sığorta haqqında 17 №-li Tövsiyə (1921)
18. Ticarətdə həftəlik istirahət haqqında 18 №-li Tövsiyə (1921)
19. Miqrasiya statistikasına haqqında 19 №-li Tövsiyə (19220)
20. Əməyin təftişi haqqında 20 №-li Tövsiyə (1923)
21. Asudə vaxtdan istifadə edilməsi haqqında №-li Tövsiyə (1924)
22. Zəhmətkeşlərə əvəzin ödənilməsinin minimum məbləği haqqında №-li Tövsiyə (1925)
23. Zəhmətkeşlərə əvəzin ödənilməsi sahəsində yurisdiksiya haqqında 23 №-li Tövsiyə (1925)
24. Peşə xəstəliklərində zəhmətkeşlərə əvəzin ödənilməsi

haqqında 24№-li Tövsiyə (1925)

25. Bədbəxt hadisələrdə əvəzin ödənilməsi sahəsində hüquq bərabərliyi haqqında №-li Tövsiyə (1925)

26. Dənizdə mühacirlərin müdafiəsi haqqında №-li Tövsiyə (1926)

27. Gəmi kapitanlarının və şagirdlərin vətənə qaytarılması haqqında 27 №-li Tövsiyə (1926)

28. Dənizçilərin əməyinin təftişi haqqında 28 №-li Tövsiyə (1926)

29. Xəstəliyə görə sığorta edilmə haqqında 29 №-li Tövsiyə (1927)

30. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsinin üsulu haqqında 30 №-li Tövsiyə (1928)

31. İstehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında 31 №-li Tövsiyə (1929)

32. Mexaniki mühərrikli maşınlar haqqında 32 №-li Tövsiyə (1929)

33. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsində qarşılıqlıq haqqında 33 №-li Tövsiyə (1929)

34. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi məqsədilə təşkilatlarla məsləhətləşmələr haqqında 34 №-li Tövsiyə (1929)

35. Əməyə dolayısı ilə məcbur etmə haqqında 35 №-li Tövsiyə (1930)

36. Məcburi və ya icbari əməyin tənzimlənməsi haqqında 36 №-li Tövsiyə (1930)

37. Mehmanxanalarda və digər yerlərdə iş vaxtının müddəti haqqında 37 №-li Tövsiyə (1930)

38. Teatrlarda və digər yerlərdə iş vaxtının müddəti haqqında 38 №-li Tövsiyə (1930)

39. Xəstəxanalarda və digər yerlərdə iş vaxtının müddəti haqqında 39 №-li Tövsiyə (1930)

40. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi sahəsində qarşılıqlıq haqqında 40 №-li Tövsiyə (1932)

41. Qeyri-sənaye işlərində minimum yaş həddi haqqında 41 №-li Tövsiyə (1932)

42. Məşğulluq bürosu haqqında 42 №-li Tövsiyə (1933)

43. Əlilliyə, qocalığa və ailə başçısını itirməyə görə sığorta

- etmək haqqında 43 №-li Tövsiyə (1933)
44. İşsizlik haqqında 44 №-li Tövsiyə (1934)
45. Gənclər arasında işsizlik haqqında 45 №-li Tövsiyə (1935)
46. Toplanışın ləğv edilməsi haqqında 46 №-li Tövsiyə (1936)
47. Ödənişli məzuniyyətlər haqqında 47 №-li Tövsiyə (1936)
48. Limanlarda dənizçilərə məişət xidməti haqqında 48 №-li Tövsiyə (1936)
49. Gəmi heyətinin iş vaxtı və tərkibi haqqında 49 №-li Tövsiyə (1936)
50. İctimai işlər sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq haqqında 50 №-li Tövsiyə (1937)
51. Milli səviyyədə ictimai işlərin planlaşdırılması haqqında 51 №-li Tövsiyə (1937)
52. Ailə müəssisələrində minimum yaş həddi haqqında 52 №-li Tövsiyə (1937)
53. Tikintidə texniki təhlükəsizlik haqqında 53 №-li Tövsiyə (1937)
54. Tikinti sənayesində əməyin təftişi haqqında 54 №-li Tövsiyə (1937)
55. Tikinti sənayesində bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması işində əməkdaşlıq haqqında 55 №-li Tövsiyə (1937)
56. Tikinti sənayesində peşə hazırlığı haqqında 56 №-li Tövsiyə (1937)
57. Peşə təlimi haqqında 57 №-li Tövsiyə (1939)
58. Yerli əhalidən olan zəhmətkeşlərin əmək müqavilələri haqqında 58 №-li Tövsiyə (1939)
59. Yerli əhalidən olan zəhmətkeşlər üçün əməyin təftişi haqqında 59 №-li Tövsiyə (1939)
60. Şagirdlik haqqında 60 №-li Tövsiyə (1939)
61. Zəhmətkeş-miqrantlar haqqında 61 №-li Tövsiyə (1939)
62. Zəhmətkeş-miqrantların əmək şəraiti sahəsində dövlətlərarası əməkdaşlıq haqqında 62 №-li Tövsiyə (1939)
63. Yol nəqliyyatında nəzarət kitabçaları haqqında 63 №-li Tövsiyə (1939)
64. Yol nəqliyyatında gecə əməyi haqqında 64 №-li Tövsiyə



(1939)

65. Yol nəqliyyatında iş vaxtının tənzimlənməsi metodları haqqında 65 №-li Tövsiyə (1939)

66. Şəxsi sürücülərin istirahət vaxtı haqqında 66 №-li Tövsiyə (1939)

67. Gəlirin təmin edilməsi haqqında 67№-li Tövsiyə (1944)

68. Silahlı qüvvələrdən olan şəxslərin sosial təminatı haqqında 6 №-li Tövsiyə (1944)

69. Tibbi xidmət haqqında 69 №-li Tövsiyə (1944)

70. Asılı ərazilərdə sosial siyasət haqqında 70 №-li Tövsiyə (1944)

71. Müharibədən sülhə keçid dövründə məşğuluq haqqında 71 №-li Tövsiyə (1944)

72. Məşğulluq xidməti haqqında 72 №-li Tövsiyə (1944)

73. Milli səviyyədə ictimai işlərin planlaşdırılması haqqında 73 №-li Tövsiyə (1944)

74. Asılı ərazilərdə sosial siyasət haqqında (əlavə müddəalar) 74 №-li Tövsiyə (1946)

75. Dənizçilərin sosial təminatı haqqında 75 №-li Tövsiyə (1946)

76. Himayədə olan dənizçilərə tibbi xidmət haqqında 76 №-li Tövsiyə (1946)

77. Dənizçilərin peşə təlimi haqqında 77 №-li Tövsiyə (1946)

78. Gəmi heyətinin yataq və yeməxana ləvazimatları ilə digər əşyalarla təmin edilməsi haqqında 78 №-li Tövsiyə (1946)

79. Sənayedə yeniyetmələrin tibbi müayinəsi haqqında 79 №-li Tövsiyə (1946)

80. Qeyri-sənaye işlərində yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında 80 №-li Tövsiyə (1946)

81. Əməyin təftişi haqqında 81 №-li Tövsiyə (1947)

82. Dağ sənaye və nəqliyyat müəssisələrində əməyin təftişi haqqında 82 №-li Tövsiyə (1947)

83. Məşğulluq xidmətinin təşkili haqqında 83 №-li Tövsiyə (1948)

84. Dövlət hakimiyyət orqanları ilə bağlanmış əmək müqavilələrində əmək maddələri haqqında 84 №-li Tövsiyə (1949)

85. Əmək haqqının mühafizəsi haqqında 85 №-li Tövsiyə

(1949)

86. Zəhmətkeş-miqrantlar haqqında (yenidən baxılmış) 86 №-li Tövsiyə (1949)

87. Peşə yönümü haqqında 87 №-li Tövsiyə (1949)

88. Yaşlıların peşə təlimi haqqında 88 №-li Tövsiyə (1950)

89. Kənd təsərrüfatında minimum əmək haqqının müəyyən edilməsinin üsulu haqqında 89 №-li Tövsiyə (1951)

90. Bərabər haqq verilməsi haqqında 90 №-li Tövsiyə (1951)

91. Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında 91 №-li Tövsiyə (1951)

92. Könüllü barışıq və arbitraj haqqında 92 №-li Tövsiyə (1951)

93. Kənd təsərrüfatında ödənişli məzuniyyətlər haqqında 1993 №-li Tövsiyə (1952)

94. Müəssisə səviyyəsində əməkdaşlıq haqqında 94 №-li Tövsiyə (1952)

95. Analığın mühafizəsi haqqında 95 №-li Tövsiyə (1952)

96. Şaxtalarda yeraltı işlərə buraxılışın minimum yaş həddi haqqında 96 №-li Tövsiyə (1953)

97. Zəhmətkeşlərin sağlamlığının mühafizəsi haqqında 97 №-li Tövsiyə (1953)

98. Ödənişli məzuniyyətlər haqqında 98 №-li Tövsiyə (1954)

99. Əlillərin ixtisasının dəyişdirilməsi haqqında 99 №-li Tövsiyə (1955)

100. Zəif inkişaf etmiş ölkələrdə zəhmətkeş-miqrantların müdafiəsi haqqında 100 №-li Tövsiyə (1955)

101. Kənd təsərrüfatında peşə təlimi haqqında 101 №-li Tövsiyə (1956)

102. Zəhmətkeşlərin məişət xidməti haqqında 102 №-li Tövsiyə (1956)

103. Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında 103 №-li Tövsiyə (1957)

104. Tayfa həyat tərzini keçirən yerli və digər əhali haqqında 104 №-li Tövsiyə (1957)

105. Gəmi dərman qutuları haqqında 105 №-li Tövsiyə (1958)

106. Dənizdə tibbi məsləhətlər haqqında 106 №-li Tövsiyə

(1958)

107. Xarici gəmilərə dənizçilərin işə götürülməsi haqqında 107 №-li Tövsiyə (1958)

108. Dənizçilərin sosial şərait təhlükəsizliyi haqqında 108 №-li Tövsiyə (1958)

109. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi haqqında 109 №-li Tövsiyə (1959)

110. Tarlalarda əmək şəraiti haqqında 100 №-li Tövsiyə (1958)

111. Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında 111 №-li Tövsiyə (1958)

112. Müəssisələrdə səhiyyə xidməti haqqında 112 №-li Tövsiyə (1959)

113. Sahə və milli miqyasda üçtərəfli əməkdaşlıq haqqında 114 №-li Tövsiyə (1960)

114. Radiasiyadan müdafiə haqqında 114 №-li Tövsiyə (1960)

115. Zəhmətkeşlər üçün mənzil tikintisi haqqında 115 №-li Tövsiyə (1961)

116. İş vaxtı müddətinin qısaldılması haqqında 116 №-li Tövsiyə (1962)

117. Peşə təlimi haqqında 117 №-li Tövsiyə (1962)

118. Maşınların qoruyucu qurğularla ilə təchiz edilməsi haqqında 118 №-li Tövsiyə (1963)

119. Əmək münasibətlərinin xitam edilməsi haqqında 119 №-li Tövsiyə (1963)

120. Ticarətdə və idarələrdə gigiyena haqqında 120 №-li Tövsiyə (1964)

121. İstehsal zədələnməsi hallarında müavinətlər haqqında 121 №-li Tövsiyə (1964)

122. Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında 122 №-li Tövsiyə (1964)

123. Ailə öhdəlikli qadınların əməyi haqqında 123 №-li Tövsiyə (1965)

124. Yeraltı işlərdə yol verilən minimum yaş həddi haqqında 124 №-li Tövsiyə (1965)

125. Yeraltı işlərdə gənclərin əmək şəraiti haqqında 125

№-ли Төвсиyə (1965)

126. Балықчыларын пеşә тәлими хаqqында 126 №-ли Төвсиyə (1966)

127. Инкышав етмәkdә олан өлкәлдә кооперативләр хаqqында 127 №-ли Төвсиyə (1966)

128. Зәһмәткешин бир yerдән башqa yerә даşынması үчүн yol verilән максимум yük хаqqында 128 №-ли Төвсиyə (1967)

129. Мүәссисәдә мүдирийәт вә зәһмәткеш арасындакы әлаqәләр хаqqында 129 №-ли Төвсиyə (1967)

130. Мүәссисәдә зәһмәткешин шыкаyetинә бaxылması хаqqында 130 №-ли Төвсиyə (1967)

131. Әлиллиә, qocalыға вә айә башqısını итирмәyә гөрә мүавинәтләр хаqqында 131 №-ли Төвсиyə (1967)

132. İcarәdarларын вә payqыларын һәyat вә әмәк шыraitинин yaxшылаşdırылması хаqqында 132 №-ли Төвсиyə (1968)

133. Kәnd тәсәrrüfatында әмәyin тәftишы хаqqында 133 №-ли Төвсиyə (1969)

134. Tibbi yardım вә хәстәлиә гөрә мүавинәтләр хаqqында 134 №-ли Төвсиyə (1969)

135. Minimum әмәк хаqqынın мүәyyән edilmәsi хаqqында 135 №-ли Төвсиyə (1970)

136. Gәncләр хаqqында xüsusi proqramлар хаqqында 136 №-ли Төвсиyə (1970)

137. Dәnizqыларын пеşә тәлими хаqqында 137 №-ли Төвсиyə (1970)

138. Dәnizqыларын мәiшет xidmәti хаqqында 138 №-ли Төвсиyə (1970)

139. Dәnizqыларын мәşğulluđu хаqqында (texniki дәyişiklikләр) 139 №-ли төвсиyyә (1970)

140. Heyәt үчүн otaqlar хаqqында (havanın kondisiyalaşdırылması) 140 №-ли Төвсиyə (1970)

141. Heyәt үчүн otaqlar хаqqында (sәslә mübarizә) 141 №-ли Төвсиyə (1970)

142. Dәnizqылар арасында бәdbәxt hadisәләрин qarşısının alınması хаqqында 142 №-ли Төвсиyə (1970)

143. Мүәссисәдә зәһмәткешләрин нүmayәndәләри хаqqында 143 №-ли Төвсиyə (1971)

144. Benzolla zəhərlənmə təhlükəsizliyindən müdafiə haqqında 144 №-li Tövsiyə (1971)
145. Liman işləri haqqında 145 №-li Tövsiyə (1973)
146. İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında 146 №-li Tövsiyə (1973)
147. Peşə xərçəng xəstəlikləri haqqında 147 №-li Tövsiyə (1974)
148. Ödənişli tədris məzuniyyətləri haqqında 148 №-li Tövsiyə (1974)
149. Kənd zəhmətkeşlərinin təşkilatları haqqında 149 №-li Tövsiyə (1975)
150. İnsan ehtiyatlarının inkişafı haqqında 150 №-li Tövsiyə (1975)
151. Zəhmətkeş-miqrantlar haqqında 151 №-li Tövsiyə (1975)
152. Üçtərəfli məsləhətləşmələr (Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fəaliyyəti) haqqında 153 №-li Tövsiyə (1976)
153. Gənc dənizçilərin müdafiəsi haqqında №-li Tövsiyə (1976)
154. Dənizçilərin fasiləsiz məşğulluğu haqqında 154 №-li Tövsiyə (1976)
155. Ticarət donanmasında normaların yaxşılaşdırılması haqqında 155 №-li Tövsiyə (1976)
156. İstehsal mühiti (havanın çirklənməsi, səs, titrəyiş) haqqında 156 №-li Tövsiyə (1977)
157. Tibb bacıları heyətinin məşğulluğu, əmək və həyat şəraiti haqqında 157 №-li Tövsiyə (1977)
158. Əmək məsələlərinin tənzimlənməsi haqqında 158 №-li Tövsiyə (1978)
159. Dövlət qulluğunda əmək münasibətləri haqqında 159 №-li Tövsiyə (1978)
160. Əməyin texniki təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında (liman işçiləri) 160 №-li Tövsiyə (1979)
161. Yol nəqliyyatında iş vaxtının müddəti və istirahət dövrləri haqqında 161 №-li Tövsiyə (1979)
162. Yaşlı zəhmətkeşlər haqqında 162 №-li Tövsiyə (1980)

163. Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında 163 №-li Tövsiyə (1981)
164. Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 164 №-li Tövsiyə (1981)
165. Ailə öhdəlikli zəhmətkeşlər haqqında 165 №-li Tövsiyə (1976)
166. Əmək münasibətlərinin xitamı haqqında 166 №-li Tövsiyə (1982)
167. Sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanılması haqqında 167 №-li Tövsiyə (1983)
168. Əlillərin peşə bərpası və məşğulluğu haqqında 168 №-li Tövsiyə (1983)
169. Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında (əlavə müddəalar) 169 №-li Tövsiyə (1984)
170. Əməyin statistikasına haqqında 170 №-li Tövsiyə (1985)
171. Əməyin gigiyenası xidməti haqqında 171 №-li Tövsiyə (1985)
172. Asbestdən istifadə zamanı əməyin mühafizəsi haqqında 172 №-li Tövsiyə (1986)
173. Dənizçilərin sosial-məişət xidməti haqqında 173 №-li Tövsiyə (1987)
174. Dənizçilərin vətənə qaytarılması haqqında 174 №-li Tövsiyə (197)
175. Tikintidə əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 175 №-li Tövsiyə (1988)
176. Məşğulluğa köməklik və işsizlikdən müdafiə haqqında 176 №-li Tövsiyə (1988)
177. İstehsalatda kimyəvi maddələrdən istifadə zamanı təhlükəsizlik haqqında 177 №-li Tövsiyə (1990)
178. Gecə əməyi haqqında 178 №-li Tövsiyə (1990)
179. Mehmanxanalarda və restoranlarda əmək şəraiti haqqında 179 №-li Tövsiyə (1991)
180. Müəssisənin müflisləşməsi hallarında işçilərin hüquqlarının müdafiəsi haqqında 180 №-li Tövsiyə (1992)
181. İstehsalatda iri bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında 181 №-li Tövsiyə (191993)

182. Natamam iş vaxtında məşğul olan işçilərin müdafiəsi haqqında 182 №-li Tövsiyə (1994)
183. Şaxtalarda əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 183 №-li Tövsiyə (1995)
184. Ev şəraitində əmək haqqında 184 №-li Tövsiyə (1996)
185. Dənizçilərin əmək və məişət şəraitinin təftişi haqqında 185 №-li Tövsiyə (1996)
186. Dənizçilərin muzzdlu əməyi və işədüzəldilməsi haqqında 186 №-li Tövsiyə (1996)
187. Dənizçilərin əmək haqqı, iş vaxtının müddəti və gəmi ekipajının komplektləşdirilməsi haqqında 187 №-li Tövsiyə (1996)
188. Xüsusi məşğulluq agentlikləri haqqında 188 №-li Tövsiyə (1997)
189. Kiçik və orta müəssisələrdə iş yerlərinin yaradılmasının stimullaşdırılması üçün ümumi şərtlər haqqında 189 №-li Tövsiyə (1998)
190. Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsinə və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlərə dair 190 №-li Tövsiyə (1999)
191. Analığın mühafizəsi haqqında 191 №-li Tövsiyə (2000)
192. Kənd təsərrüfatında əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında 192 №-li Tövsiyə (2001)
193. Kooperativlərin inkişafına köməklik haqqında 193 №-li Tövsiyə (2002)
194. Peşə xəstəliklərinin siyahısı, istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəliklərindən məlumatlandırma və onların qeydiyyatı haqqında 194 №-li Tövsiyə (2002)
195. İnsan ehtiyatlarının inkişafı haqqında 195 №-li Tövsiyə (2002)





**Azərbaycan Respublikasının ərazisində qüvvədə olan  
və əmək  
hüquq normaları təsbit edən beynəlxalq aktların  
SİYAHISI**

<b>Sıra №-si</b>	<b>Aktın adı</b>	<b>Aktın №-si</b>	<b>Ratifikasiya olunduğu tarix</b>
1.	İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt (1966)	№-siz	21.07.1992
2.	Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt (1966)	№-siz	29.06.2001
3.	İrqi ayrıseçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Beynəlxalq Konvensiya (1966)	№-siz	31.05.1996
4.	Qadınlar barəsində ayrıseçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (1979)	№-siz	30.06.1995
5.	İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının müdafiəsi haqqında Avropa Konvensiyası (1950)	№-siz	25.XII.2001
6.	Bütün fəhlə miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının qorunması haqqında Beynəlxalq Konvensiya (1990)	№-siz	11.12.1998
7.	Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası (1996)	№-siz	06.01.2004
8.	Uşaqların kənd təsərrüfatında işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1921)	10	03.07.1993
9.	Kənd təsərrüfatında zəhmətkeşlərin təşkilat yaratmaq və birləşmək hüququ haqqında Konvensiya (1921)	11	03.07.1993
10.	Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında Konvensiya (1921)	14	03.07.1993

11.	Yeniyyətlərin donanmada kömür yükləyən və ocaqçı kimi işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1921)	15	03.07.1993
12.	Gəmilərdə çalışan uşaqların və yeniyyətlərin məcburi tibbi müayinəsi haqqında Konvensiya (1921)	16	03.07.1993
13.	Dənizçilərin vətənə qaytarılması haqqında Konvensiya (1926)	23	03.07.1993
14.	Gəmilərdə daşınan ağır yüklərin çəkisinin göstərilməsi haqqında Konvensiya (1929)	27	03.07.1993
15.	Məcburi və ya icbari əmək haqqında Konvensiya (119930)	29	03.07.1993
16.	Gəmidə yükvurma və yükboşaltma ilə məşğul olan zəhmətkeşlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi haqqında Konvensiya (1932)	32	03.07.1993
17.	Hər hansı saxtadakı qaldırıcı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında Konvensiya (1935)	45	03.07.1993
18.	İş vaxtının azaldılıb həftədə qırxa saata endirilməsi haqqında Konvensiya (1935)	47	03.07.1993
19.	İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında Konvensiya (1936)	52	03.07.1993
20.	Uşaqların dənizdə işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1937)	58	03.07.1993
21.	Uşaqların sənayedə işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1937)	59	03.07.1993
22.	Uşaqların qeyri-sənaye işlərinə götürülməsi üçün yaş həddi haqqında Konvensiya (1937)	60	03.07.1993
23.	Gəmi aşpazlarına ixtisas şəhadətnamələri verilməsi haqqında Konvensiya (1946)	69	03.07.1993
24.	Dənizçilərin tibbi müayinəsi haqqında Konvensiya (1946)	73	03.07.1993
25.	Uşaqların və yeniyyətlərin sənayedə çalışmağa yararlığını aydınlaşdır-	77	03.07.1993

	maq məqsədilə onların tibbi müayinəsi haqqında Konvensiya (1946)		
26.	Uşaqların və yeniyetmələrin qeyri-sənaye işlərində çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında Konvensiya (1946)	78	03.07.199 3
27.	Qeyri-sənaye işlərində uşaqların və yeniyetmələrin gecə əməyinin məhdudlaşdırılması haqqında Konvensiya (1946)	79	03.07.199 3
28.	Sənayedə və ticarətdə əməyin təftişi haqqında Konvensiya (1947)	81	08.02.200 0
29.	Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında Konvensiya (1948)	87	03.07.199 3
30.	Sənayedə yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında (yenidən baxılmış) Konvensiya (1948)	90	03.07.199 3
31.	Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında (yenidən baxılmış) Konvensiya (1949)	92	03.07.199 3
32.	Əmək haqqının mühafizəsi haqqında Konvensiya (1949)	95	03.07.199 3
33.	Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında Konvensiya (1949)	98	03.07.199 3
34.	Bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında Konvensiya (1951)	100	03.07.199 3
35.	Analığın mühafizəsi haqqında (yenidən baxılmış) Konvensiya (1952)	103	03.07.199 3
36.	İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (1957)	105	24.03.200 0
37.	Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında Konvensiya (1957)	106	03.07.199 3
38.	Dənizçilərin şəxsiyyətini təsdiq edən milli vəsiqələr haqqında Konvensiya (1958)	108	03.07.199 3
39.	Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya (1958)	111	03.07.199 3
40.	Balıqçıların işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1959)	112	03.07.199 3

41.	Balıqçıların tibbi müayinəsi haqqında Konvensiya (1959)	113	03.07.1993
42.	Zəhmətkeşlərin ionlaşdırıcı radiasiyadan müdafiəsi haqqında Konvensiya (1959)	115	03.07.1993
43.	Əvvəllər qəbul edilmiş Konvensiyaların yekun maddələrinə qismən yənidən baxılması haqqında Konvensiya (1961)	116	03.07.1993
44.	Maşınların qoruyucu qurğularla təchiz edilməsi haqqında Konvensiya (1962)	119	03.07.1993
45.	Ticarətdə və idarələrdə gigiyena haqqında Konvensiya (1964)	120	03.07.1993
46.	Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında Konvensiya (1964)	122	03.07.1993
47.	Şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1965)	123	03.07.1993
48.	Gənclərin şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa yararlığını müəyyənləşdirmək məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında Konvensiya (1965)	124	03.07.1993
49.	Balıqçılıq gəmilərində heyət üçün otaqlar haqqında Konvensiya (1966)	126	03.07.1993
50.	Kənd təsərrüfatında əməyin təftişi haqqında Konvensiya (1968)	129	08.02.2000
51.	İnkişaf etməkdə olan ölkələr xüsusi nəzərə alınmaqla minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında Konvensiya (1970)	131	27.01.1993
52.	Ödənişli məzuniyyətlər haqqında Konvensiya (1970)	132	19.07.1994
53.	Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında (əlavə müddəalar) Konvensiya (1970)	133	03.07.1993
54.	Dənizçilər arasında istehsalatda	134	03.07.199

	bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında Konvensiya (1970)		3
55.	İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (1973)	138	03.07.1993
56.	Ödənişli təhsil məzuniyyətləri haqqında Konvensiya (1974)	140	27.01.1993
57.	İnsan ehtiyatlarının inkişafı sahəsində peşə yönümü və peşə hazırlığı haqqında Konvensiya (1975)	142	03.07.1993
58.	Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi üçün üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında Konvensiya (1976)	144	03.07.1993
59.	İş yerlərində havanın çirklənməsi, səs-küy və vibrasiya ilə bağlı peşə riskindən zəhmətkeşlərin müdafiəsi haqqında Konvensiya (1977)	148	03.07.1993
60.	Tibb bacıları heyətinin məşğulluğu, əmək və həyat şəraiti haqqında Konvensiya (1977)	149	03.07.1993
61.	Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında Konvensiya (1981)	154	03.07.1993
62.	Əlillərin peşə bərpası və məşğulluğu haqqında Konvensiya (1983)	159	03.07.1993
63.	Əməyin statistikasına haqqında Konvensiya (1985)	160	03.07.1993
64.	Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsinə və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlərə dair Konvensiya (1999)	182	13.01.2004
65.	Dənizçilərin şəxsiyyət sənədləri haqqında Konvensiya (2003)	185	12.05.2006
66.	1994-cü il dekabrın 9-da Moskva şəhərində Müstəqil Dövlətlər Birliyinin Hökumət Başçıları Şurasının iclasında Azərbaycan Respublikası tərəfindən imzalanmış «Əməyin mühafizəsi sahə»	№-siz	20.06.1996

	sində əməkdaşlıq haqqında» Saziş		
67.	1994-cü il dekabrın 9-da Moskva şəhərində Müstəqil Dövlətlər Birliyinin Hökumət Başçıları Şurasının iclasında Azərbaycan Respublikası tərəfindən imzalanmış «Yaşadıqları dövlətdən kənarda olarkən işçilərin istehsalatda məruz qaldıqları bədbəxt hadisələrin təhqiqatı haqqında» Saziş	№-siz	20.06.1996
68.	1994-cü il sentyabrın 9-da Moskva şəhərində Müstəqil Dövlətlər Birliyinin Hökumət Başçıları Şurasının iclasında Azərbaycan Respublikası tərəfindən imzalanmış «Əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş və yaxud sağlamlığı digər şəkildə pozulmuş işçilərə dəymiş zərərin əvəzinin ödənilməsi hüquqlarının qarşılıqlı tanınması haqqında» Saziş	№-siz	20.06.1996
69.	1997-ci il oktyabrın 9-da Bişkek şəhərində Müstəqil Dövlətlər Birliyinin Nökumət Başçıları Şurasının İclasında Azərbaycan Respublikasının Hökuməti adından imzalanmış «Müstəqil Dövlətlər Birliyinin iştirakçısı olan dövlətlərin ərazisində fəaliyyət göstərən transmilli korporasiyalarda sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi haqqında» Saziş	№-siz	17.04.1998
70.	2004-cü il iyunun 3-də Kiyev şəhərində «Azərbaycan Respublikası hökuməti və Ukrayna Nazirlər Kabineti arasında Azərbaycan Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Ukrayna vətəndaşlarının və Ukrayna ərazisində müvəqqəti işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının əmək fəaliyyəti və sosial müdafiəsi haqqında» imzalanmış Saziş	№-siz	10.09.2004

## **ВӨТ-in Конвенсијаларына даир Протокollar**

1. Сәнayedә вә тисарәtdә әмәyin тәftишi хаqqында 81 №-li Конвенсијaya (1947) даир Протокol (1995) - 08.02.2000





**Dizayner: Süleyman İsgəndərov**  
**Bilgisayar tərtibatçı: Rəhilə Məmmədova**

Çapa imzalanmışdır: 23.03.2007  
Kağız formatı: 60x90 1/16  
Həcmi: ç.v.; Sifariş: ; Sayı:

Kitab "ADİLOĞLU" nəşriyyatında  
nəşrə hazırlanmışdır.  
Ünvan: Bakı şəh., Nizami küç., 96/12

*Tel.: 498-68-25; faks: 498-08-14;  
Web: www.adiloglu.az; E-mail: info@adiloglu.az*

*"TS" mətbəəsində hazır diapozitivlərdən  
istifadə olunmaqla ofset üsulu ilə çap edilmişdir.  
Ünvan: Bakı şəh., İ. Məmmədov küçəsi, 1059;  
Tel.: 418-68-25*

