

**AZƏRBAYCAN MİLLİ ELMLƏR AKADEMİYASI  
FƏLSƏFƏ VƏ HÜQUQ İNSTİTUTU**

---

*Əlyazması hüququnda*

**ÜLKƏR ASİF QIZI ƏKBƏRLİ**

**ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ  
MEXANİZMİNDƏ HÜQUQİ FAKTLARIN YERİ VƏ ROLU**

İxtisas: 5609.01 - Əmək hüququ; sosial təminat hüququ

**Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi  
almaq üçün təqdim olunmuş dissertasiyanın**

**A V T O R E F E R A T I**

**BAKI – 2016**

Dissertasiya işi AMEA Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunun “Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi, mülki hüquq və mülki proses” şöbəsində yerinə yetirilmişdir.

**Elmi rəhbər:** **Zahid İsa oğlu Cəfərov**  
hüquq üzrə elmlər doktoru, professor

**Rəsmi opponetlər:** **Məhəbbət Dəyirman qızı Dəmirçiyeva**  
hüquq üzrə elmlər doktoru, professor

**Mələhət Arif qızı Hacıyeva**  
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

**Aparıcı təşkilat:** **BDU-nun “Əmək və ekologiya hüququ” kafedrası**

Dissertasiya işinin müdafiəsi 14 aprel 2016-cı il tarixdə saat 14.00-da Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunun nəzdindəki FD.01.103 Dissertasiya Şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

**Ünvan:** AZ 1143, Bakı şəhəri, Hüseyn Cavid pr. 115, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Fəlsəfə və Hüquq İnstitutu, IX mərtəbə, konfrans zalı.

Dissertasiya işi ilə Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Mərkəzi elmi kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat 11 mart 2016-cı il tarixdə göndərilmişdir.

**FD.01.103 Dissertasiya Şurasının**  
**elmi katibi, h.ü.f.d., dosent**

**X.Ə.Bayramzadə**

## İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

**Tədqiqat mövzusunun aktuallığı.** Azərbaycan Respublikasının sosial-iqtisadi, siyasi və elmi-mədəni sahələrdə indiki inkişaf sürəti ölkəmizin yaxın gələcəkdə dünyanın ən demokratik, sosial-hüquqi dövlətlərdən birinə çevrilməsi üçün əlverişli zəmin yaradır. Belə inkişafın intensivliyinə təsir göstərən bir sıra amillər söyləməyə əsas verir ki, ölkənin qanunvericilik sahələrində, o cümlədən əmək qanunvericiliyi sferasında əsaslı və ciddi dəyişikliklər edilməsi üçün zəruri olan şərait yetişmişdir.

Məlumdur ki, cəmiyyətdə mövcud olan ictimai münasibətlərin yeganə və başlıca tənzimləyicisi hüquqdur. Hüquqi tənzimləmə elə bir predmetə və özünəməxsus məzmununa malikdir ki, bunu sosial normaların digər növlərində (məsələn, əxlaq normalarında, dini normalarda, texniki normalarda, korporativ normalarda və s.) müşahidə etmək qeyri-mümkündür.

Tənzimləmə hüquq sisteminin, eləcə də qanunvericilik sisteminin strateji məqsədlərini özündə əks etdirir. Qüvvədə olan qanunlar isə cəmiyyətin inkişaf tələbatlarına müvafiq surətdə həmişə müəyyən dəyişikliklər tələb edir. Əmək qanunvericiliyi sahəsində edilməsi zəruri və ləzüm olan belə dəyişikliklərin müəyyən yekunu ən yeni, müasir tələblərə, habelə beynəlxalq hüququn standartlarına cavab verən normativ hüquqi aktların qəbul olunmasından ibarətdir. Qanunların sistemləşdirilməsinin təkmilləşdirilməsi də belə dəyişikliklərdən xeyli dərəcədə asılıdır.

Müvafiq surətdə əmək qanunvericiliyi sahəsində sistemləşdirilmiş normativ hüquqi aktların ən yüksək pilləsini Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra AR ƏM göstəriləcək) təşkil edir. Bu elə bir aktdır ki, əmək hüquq münasibətləri sahəsində qəbul olunan normativ hüquqi aktlar layihəsi Ulu Öndər Heydər Əliyev tərəfindən hazırlanmış Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il 12 noyabr tarixli Konstitusiyasının normalarına tam uyğun olduqları kimi, AR ƏM-nin də normaları ilə ziddiyyət təşkil etməməlidirlər.

Müasir dövr bazar münasibətlərinin sürətlə inkişaf etdiyi mərhələdir. Şübhəsiz ki, belə dinamik inkişaf və ölkənin iqtisadi tərəqqisi qanunvericiliyin bütün sahələrində yeniliklərin nəzərə alınmasını zəruri edir. Məsələn, əmək qanunvericiliyi sahəsilə bağlı göstərmək lazımdır ki, hazırkı şəraitdə sahibkarlığın inkişafı və bu sferaya xüsusi diqqət yetirilməsi, məşğulluğun inkişaf etdirilməsi, vətəndaşların işlə təmin edilməsi (işsizliyin səviyyəsinin minimuma endirilməsi) sahəsində görülən ümumdövlət tədbirləri əmək qanunvericiliyində hələ də mövcud olan bəzi

boşluqların aradan qaldırılmasını, əmək hüquq normalarında rast gəlinən bir sıra ziddiyyətlərin yox edilməsini zəruri edir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu, qanunvericilik qarşısında qoyulmuş ən məsul vəzifələrdən biridir.

Göstərmək zəruridir ki, əmək hüquq normalarının real fəaliyyət sahəsi, onların birbaşa və bilavasitə yekunu tənzim etdikləri ictimai münasibətlərin dairəsinin dürrüst müəyyən edilməsi ilə şərtləşir. Hazırda əmək hüquq münasibətləri ilə bu və ya digər dərəcədə qarşılıqlı əlaqədə olan ictimai münasibətlərin yerinin, məzmununun və dairəsinin müəyyənləşdirilməsi ilə bağlı problem həm nəzəri, həm də təcrübi cəhətdən çox aktualdır.

Əmək hüquq münasibətlərinin mülki hüquq münasibətlərinin əməyə əsaslanan müəyyən növü, yaxud inzibati hüquq münasibətləri və qarşılıqlı münasibətlərin bir sıra başqa növlərinin sıx qarşılıqlı əlaqəsini qeyd etmək kifayətdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, hüququn digər sahələri kimi, əmək hüquq münasibətlərinin də predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərə real olaraq təkan verən onların hüquqi forması, yəni hüquq münasibətləri formasıdır. Digər tərəfdən, hüquq münasibətləri hüquq elminin son dərəcə mühüm tədqiqat sahələrindən biridir və bu, hüququn ümumi nəzəriyyəsinin ən başlıca vəzifələrindən biridir. Əmək hüquq münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı məsələlər isə bilavasitə əmək hüququ elminin mühüm tədqiqat sferalarından biri kimi onun diqqət mərkəzindədir.

Tədqiqat mövzusunun aktuallığı həm yuxarıda qeyd olunan fikir və mülahizələrlə, həm də aşağıdakı bəzi dəlillərlə müəyyən olunur.

Əvvəllən, müasir elmi-texniki tərəqqi qanunvericiliyin bütün digər sahələrində olduğu kimi, AR ƏM-də də əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmi ilə bağlı bir sıra normativ müddəaların yenidən nəzərdən keçirilməsini, onların elmi tədqiqatını və obyektiv qiymətləndirilməsini tələb edir. Fikrimizcə, bu prosesdə əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimi mexanizminin digər hüquqi amillərlə əlaqələndirilməsi və ətraflı təhlili zəruridir.

Digər tərəfdən, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsi hüquqi tənzimetmə predmetinə və onun məzmununa tam uyğunlaşdırılmalı, bununla əlaqədar Müstəqil Dövlətlər Birliyi (MDB) məkanına daxil olan dövlətlərin qanunvericilik təcrübəsinin müsbət praktikasından istifadə edilməlidir.

Qeyd etmək istərdik ki, hüquqi faktlar hüquq sistemində, o cümlədən əmək hüququ sistemində mühüm rol oynayır. Hüquqi faktın

olub-olmaması hüquqşünas üçün həmişə əhəmiyyət daşımışdır. Amma, AR ƏM-də əmək hüququnda hüquqi fakta anlayış verilməmişdir, ümumiyyətlə ƏM-də hüquqi fakt termininə rast gəlinmir, baxmayaraq ki, hüquqi faktlar əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitamının əsasını təşkil edir.

Müqavilə hüquqyaradan hüquqi faktdır. Bununla belə, hüquqi fakt olmaq əmək müqaviləsinin yeganə funksiyası deyil. Əmək müqaviləsinin bağlanması nəticəsində əmək hüquq münasibətləri yaranır. Tarixə nəzər saldıqda görürük ki, istənilən cəmiyyətdə vəziyyətdən asılı olaraq əmək hüquq münasibətləri müxtəlif formalarda mövcud olmuşdur. Əmək müqaviləsi yalnız əmək hüquq münasibətlərini yaradırsa, əmək hüquq münasibətləri isə yalnız əmək müqaviləsi nəticəsində deyil, müxtəlif hüquqi faktlarla da yarana bilər.

Nəhayət, müasir hüquq nəzəriyyəsi, o cümlədən hüququn ümumi nəzəriyyəsi və əmək hüququ elmi baxımından əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi öz kompleks həllini gözləyən problemlərdən biridir. Məhz yuxarıda qeyd olunanlar nöqtəyi-nəzərindən belə bir tədqiqat mövzusunə müraciət edilməsinə ciddi zərurət yaranmışdır.

**Mövzunun işlənmə səviyyəsi.** Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yeri və rolu məsələsi əmək hüququnda az tədqiq edilmiş problemlərdən biridir. Lakin buna baxmayaraq, N.Q.Aleksandrov, L.A.Andreyeva, A.K.Bezina, T.N.Bondarenko, L.Y.Buqrov, L.Y.Çinsburq, S.Y.Qolovina, K.N.Qusov, A.Z. Dolova, S.A.İvanov, V.M. Lebedev, A.M.Luşnikov, M.V. Luşnikova, S.P.Mavrin, V.Q.Soyfer, T.A.Sošnikova, Y.V.Xoxlov və bir çox başqa tədqiqatçı alimlər bu problemin nəzəri aspektlərinə toxunmuşlar. Buna görə də həmin nəzəri mənbələrdən səmərəli və yaradıcılıqla istifadə edilmiş və problemin kompleks tədqiqini təmin etməyə səy göstərilmişdir.

Amma, Azərbaycanda qeyd edilən problem heç vaxt müstəqil monoqrafik tədqiqatın predmeti olmamışdır.

**Tədqiqatın obyektini.** Tədqiqatın obyektini əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yerinin və rolunun müəyyən edilməsi əsasında onların başlıca əlamətlərinin, onların müxtəlif meyarlar üzrə təsnifatının verilməsi ilə bağlı problem məsələlərinin tədqiq olunması təşkil edir.

**Tədqiqatın predmeti.** Tədqiqatın predmetini əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yerini və rolunu təşkil edən struktur elementləri və bununla bağlı olan normaların məcmusu təşkil edir.

Tədqiqat predmetinin elmi-təbii komponentini müasir hüquq elmi üçün eksperimental baza qismində əməyi tənzimləyən qanunvericilik aktlarının və digər normativ hüquqi aktların dərinədən öyrənilməsi təşkil edir.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri.** Dissertasiya tədqiqatının məqsədi problemin tədqiqinə sistemli yanaşma əsasında Azərbaycan Respublikasında əmək hüquq münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yerini və rolunu kompleks şəkildə tədqiq etməkdən, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin təhlil edilən məsələ ilə bağlı konkret normalarının təkmilləşdirilməsi üçün konkret təklif və tövsiyələr verməkdən ibarətdir.

Həmin məqsədə nail olmaq üçün dissertasiya tədqiqatının qarşısında aşağıdakı vəzifələr qoyulmuşdur:

- 1) əmək hüquq münasibətlərinin hüquqi təbiətini və sosial mahiyyətini tədqiq etmək;
- 2) əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin mahiyyətinin müəyyən edilməsi və onun xarakterik xüsusiyyətlərini tədqiq etmək;
- 3) əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin ünsürlərini təhlil etmək və onların səciyyəvi xüsusiyyətlərini aydınlaşdırmaq;
- 4) əmək hüququnda hüquqi faktların hüquqi təbiətini və rolunu müəyyənləşdirmək;
- 5) əmək hüququnda hüquqi faktların nəzəri və praktiki əhəmiyyətini tədqiq etmək, habelə bunun əsasında onların konkret rolunu müəyyənləşdirmək;
- 6) əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolunu müəyyənləşdirmək və onların təsnifatını aparmaq;
- 7) əmək müqaviləsinin əmək hüquq münasibətlərinin yaranması əsasına xidmət etməsinin xarakterik cəhətlərini nəzərdən keçirmək;
- 8) əmək hüquq münasibətlərinin əmələ gəlməsinə, dəyişməsinə və onların xitam olunmasına xidmət edən hüquqi faktların mahiyyətinin müəyyənləşdirilməsi;
- 9) qüvvədə olan qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsinə yönəlmiş təklif və tövsiyələr vermək.

**Tədqiqatın elmi-nəzəri və normativ-hüquqi bazası.** Dissertasiya tədqiqatının seçilmiş mövzusu dissertasiya işinin dəqiq müəyyənləşdirilmiş

elmi-nəzəri bazasından istifadə edilməsini şərtləşdirmişdir. Tədqiqatçı öz elmi təhlil və axtarışlarında S.S.Alekseyev, M.N.Marçenko, M.F.Məlikova, N.İ.Matuzov, A.V.Malko, V.V.Lazarev, R.O.Xalfina, L.S.Yaviç, əmək hüququ sahəsində tədqiqatçı alimlərdən A.M.Qasimov, A.A.Abramova, V.M.Doqadov, İ.K.Dimitriyeva, A.D.Zaykin, M.P.Karpuşin, R.Z.Livşits, A.F.Nuritdinova, Y.P.Orlovski, Q.S.Skaçkova, V.N.Skobelkin, O.V.Smirnov, V.N.Tolkunova, Y.K.Tolstoy, Q.S.Boderskova, O.V.Barinova, V.H.Qeyxman, Z.İ.Cəfərov, M.B.Rəsulov və digər alimlərin elmi əsərlərinə əsaslanmış, onlardan yetərincə faydalanmışdır.

**Tədqiqatın normativ bazasını,** hər şeydən əvvəl, Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il tarixdə qəbul olunmuş Konstitusiyası, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan SSR-in 1971-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsinin tədqiqatın qarşısında qoyulmuş vəzifələr üçün müvafiq olan normaları, Azərbaycan Respublikasının tədqiq edilən problemi tənzimləyən digər normativ hüquqi aktları, müqayisələr aparılması məqsədi ilə MDB dövlətlərinin əmək məəcəllələri, müasir sosiologiya elminin dissertasiyanın predmetinə bilavasitə aidiyyəti olan bəzi prinsiplial müddəaları və s. təşkil edir.

**Dissertasiya tədqiqatının metodoloji əsası.** Dissertasiya tədqiqatının yerinə yetirilməsi prosesində metodoloji baza qismində idrak nəzəriyyəsinin ümumelmi dialektik idrak metodları əsas götürülməklə, xüsusi-elmi metodlardan - tarixi-hüquqi, məntiqi, müqayisəli-hüquqi, sistemli yanaşma, sosioloji, mücərrəddən konkretə keçmə və s. metodlardan, habelə tarixi varislik prinsipindən istifadə edilmişdir.

Dissertasiyanın yerinə yetirilməsi prosesində istifadə edilən metodlar əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yeri və rolu ilə bağlı bəzi elmi-nəzəri və praktiki məsələlərin yeni mövqelərdən nəzərdən keçirilməsinə, habelə əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi ilə əlaqədar bir sıra fikir və mülahizələrin irəli sürülməsinə şərait yaratmışdır.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi.** Dissertasiyada ilk dəfə olaraq Azərbaycan Respublikasında (əmək hüququ sahəsində) əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yeri və rolu müəyyən edilir. Aparılmış tədqiqatlar nəticəsində mühüm nəzəri və təcürbi əhəmiyyətə malik olan bir sıra aktual məsələlərin həllinin yeni qaydası təklif edilir.

Müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar aşağıdakılardır:

1. “Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin” anlayışı yeni, müasir elmi mövqelərdən təhlil edilir. Bununla əlaqədar

olaraq əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin mexanizmini səciyyələndirən spesifik əlamətlər açıqlanır.

2. “Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktlar” ifadəsini təhlil edən tədqiqatçı əmək hüquq elminin bu kateqoriyasını mürəkkəb idrak obyektini kimi qiymətləndirir. Müəllif əmək münasibətlərinin çoxluğu konsepsiyası ilə razılaşmadan vahid əmək münasibətinin bölünməsinə qarşı öz dəlillərini irəli sürür və onu mürəkkəb hüquqi hadisə qismində səciyyələndirir.

3. Əmək hüququnda hüquqi faktların anlayışına təkmilləşdirilmiş tərif verilir və bununla yanaşı, əmək hüququnda hüquqi faktların sosial-hüquqi əhəmiyyəti açıqlanır. “Əmək hüququnda hüquqi faktlar dedikdə, əmək hüquq normalarına uyğun olaraq əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasına, dəyişməsinə və xitam edilməsinə səbəb olan sosial əhəmiyyətli hadisə başa düşülür”.

4. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolu aydınlaşdırılır, onun spesifik cəhətləri əsasında hüquqi faktların ayrı-ayrı səciyyəvi xüsusiyyətləri şərh olunur.

5. Əmək hüquq münasibətlərini əmələ gətirən, onların dəyişməsinə səbəb olan və onları xitam edən hüquqi faktların xarakterik xüsusiyyətləri işıqlandırılır, bunun da əsasında əmək hüququnda hüquqi faktların rolunun spesifikliyi aydınlaşdırılır.

6. Tədqiqatçı belə bir nəticəyə gəlir ki, real surətdə mövcud olan əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmi dinamik vəziyyətdə olan bir sistem kimi əmək hüquq elminin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlər sisteminin inikasını qismində çıxış edir. Bununla yanaşı, hüquqi faktlar həmin sistemdə üzvi tərkib hissəsi kimi təzahür edirlər.

7. Tədqiqatçı belə nəticəyə gəlir ki, hüquqi tənzimləmə mexanizminin əsas struktur elementləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) hüquq normaları;
- b) hüquq münasibəti;
- c) hüquq və vəzifələrin realizə aktları.

8. Müəllif hesab edir ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində AR ƏM-nin fəaliyyət sferası kifayət qədər ətraflı ifadə edilməmişdir. AR ƏM-nin müvafiq normalarının (məsələn, 4 və 5-ci maddələrin) təhlili əsas verir ki, fəaliyyət sahəsi kifayət qədər geniş və sərbəst olmalıdır. Bu isə öz növbəsində əməyin subsidiar tənzimlənməsini əhatə edir.

9. İddiaçı həmçinin asılı əmək sahəsinə daxil olan hüquq münasibətləri sisteminin iyerarxik xarakterini onların “bölünmək” və hüquq münasibətlərinin digər növlərinə transformasiya olunmaq



qabiliyyəti ilə izah edir. Tədqiqatçı hesab edir ki, hər hansı natamam sistem bazar iqtisadiyyatı şəraitində qapalı xarakter daşıya bilməz.

**Tədqiqatın nəzəri və praktiki əhəmiyyəti.** Təqdim olunan dissertasiya tədqiqatının mühüm nəzəri əhəmiyyəti vardır. Tədqiqatın başlıca nəzəri əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, burada qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi mövqeyindən və müasir əmək hüquq elminin ən son nailiyyətləri əsasında əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların yeri və rolu ilə bağlı irəli sürülmüş yeni müddəalar mühüm əhəmiyyətə malikdirlər. Belə ki, onlar yeni elmi-nəzəri biliklərin formalaşmasına, yaxud mövcud elmi təfəkkürün təkmilləşdirilməsinə kömək edə bilər.

Tədqiqat işində irəli sürülmüş bir sıra təklif və tövsiyələr gələcəkdə yeni əmək qanunvericiliyinin işlənilib hazırlanması prosesində xüsusi maraq doğura, elmi bazanın möhkəmləndirilməsinə xidmət edə bilər. Tədqiqatın elmi nəticələri ali təhsil müəssisələrinin hüquq fakültələrində əmək hüququ fənninin tədrisi prosesində mühazirə mətnlərinin tərtibində istifadə oluna bilər. Həmin nəticələrdən elmi tədqiqatların yazılmasında, həmçinin seminar məşğələlər aparılmasında istifadə edilə bilər.

Dissertasiya tədqiqatının əsas praktiki əhəmiyyəti aşağıdakılarla əsaslandırıla bilər:

- irəli sürülmüş təkliflərdən və verilmiş tövsiyələrdən əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsinə dair tədbirlərdə istifadə edilə bilər;

- irəli sürülmüş konkret təkliflərin tətbiqi əsasında əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin müasirləşdirilməsi istiqamətində əməli işlər yerinə yetirilə bilər;

- verilmiş tövsiyələrdən həm də əməyin mühafizəsi qaydalarının təkmilləşdirilməsində və bu sahədə fəaliyyətin səmərəliliyinin yüksəldilməsində istifadə oluna bilər.

**Tədqiqatın nəticələrinin aprobasiyası.** Dissertasiya işi Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunun “Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi, mülki hüquq və mülki proses” şöbəsində yerinə yetirilmiş və müzakirə olunmuşdur. Dissertasiya tədqiqatının əsas müddəaları, nəticələr və praktiki tövsiyələr nüfuzlu elmi jurnallarda, həmçinin respublika və beynəlxalq səviyyədə keçirilmiş elmi-praktiki konfransların materiallarında dərc edilmişdir.

**Dissertasiyanın quruluşu.** Tədqiqat işi girişdən, altı yarım fəsləli əhatə edən iki fəsildən, nəticədən və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

## İŞİN ƏSAS MƏZMUNU

**Girişdə** tədqiqat mövzusunun aktuallığı əsaslandırılır, onun obyektinə və predmetinə, məqsəd və vəzifələri, metodoloji və nəzəri əsasları müəyyən edilir, tədqiq edilən mövzunun elmi yeniliyi və praktiki əhəmiyyəti sübuta yetirilir, müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar ifadə olunur.

Birinci fəsil - **“Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktlar: anlayışı və təsnifatı”** 3 yarım fəsildən ibarətdir. **“Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin anlayışı və ünsürləri”** adlı birinci yarım fəsildə qeyd olunur ki, əmək fəaliyyəti tarixi inkişafın bütün mərhələlərində cəmiyyətin maddi əsasını, habelə insan varlığının mövcudluğunun ən vacib şərtini təşkil etmişdir. Əmək fəaliyyəti həmişə insan həyatının, onun yaşayışının ən zəruri komponenti kimi təzahür etmişdir. İnsanların əldə etdikləri bütün maddi və mənəvi nailiyyətlər, müxtəlif kəşflər və ixtiralar yalnız əmək, insanın gərgin zəhməti sayəsində mümkün olmuşdur. Bir sözlə, insanın əmək fəaliyyətindən kənar mövcud olması qeyri-mümkündür, dəyərli kəlamlardan birində deyildiyi kimi, “əmək insanın canının cövhəridir”.

Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi, ilk növbədə ümumi hüquq nəzəriyyəsi, mələmüdü ki, hüquq sahələərə və institutlara ayrılır. Hüququn sahələərə və institutlara ayrılması özündə aşağıdakı iki başlıca meyarı əks etdirir:

- 1) hüquqi tənzimlənmə predmeti;
- 2) hüquqi tənzimlənmə metodu.

Qüvvədə olan hüquq sisteminin sahələərə ayrılması yuxarıda göstərilən iki əsas meyar əsasında aparılır. Hər hansı üçüncü meyar istisna olunur.

Müasir dövlət və hüquq nəzəriyyəsi hüquqi tənzimlənmənin sfera və hüdudlarını məhz hüquqi tənzimlənmənin predmetinin dərk edilməsi ilə birbaşa əlaqələndirir. Hüquq ədəbiyyatında göstərilir ki, hüquqi tənzimlənmənin predmeti “hüquq nəyi tənzimləyir?” sualına cavab verir.<sup>1</sup> Deməli, hüquqi tənzimlənmənin predmeti dedikdə, onun öyrəndiyi ictimai münasibətlərin dairəsi nəzərdə tutulur.

Tədqiqat işinin bu yarım fəsildə elə nəticəyə gəlinir ki, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmi əmək sahəsində hüquq münasibətlərinin daha geniş bir kateqoriya olması ilə fərqlənir. Cəmiyyətin və dövlətin başlıca məqsədi mülkiyyətin formalarından və əməyin idarə

---

<sup>1</sup> Lazarev V.V. Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi / tərc. edən Ə.Rzabəyli. Bakı: Qanun, 2007, s. 140

edilməsi formalarından asılı olmayaraq, əməyin sosial təşkili sferasında mövcud olan münasibətlərin daha da optimallaşdırılmasından ibarətdir.

Tarixi təcrübə və ictimai həyatın gedişi əsas verir ki, həmin məqsədin yüksək nəticəviliyi yalnız güclü hüquqi vasitə, müasir hüquqi mexanizm sayəsində mümkündür.

Müasir mərhələdə həmin hüquqi mexanizm aşağıdakı iki əsas hissədən ibarətdir:

- 1) hakim dövlət-hüquqi tənzimetmənin bərqərar edilməsinə nail olunması;
- 2) dispozitiv metoddan məqsədəuyğun istifadə olunması.

Məhz bu göstərilənlər baxımından əmək hüququ sahəsində əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmi ilə bağlı olan məsələlər daim aktual olaraq qalmaqda davam edəcəkdir.

**“Əmək hüququnda hüquqi faktların anlayışı və təsnifatı”** adlanan ikinci yarımfəsildə göstərilir ki, hüquq münasibətlərinin ən mühüm və əhəmiyyətli struktur elementlərindən (tərkib hissələrdən) birini hüquqi faktlar təşkil edir. Hüquqi fakt anlayışı hüquq anlayışı, hüquq norması və hüquq münasibəti ilə qırılmaz surətdə əlaqədədir.

Hüquqi faktlar hüquqi tənzimetmə mexanizminin o altsistemində məxsusdurlar ki, onun nüvəsini hüquq münasibətləri təşkil edir. Hüquqi fakt anlayışı mühüm həyati halların mövcudluğunu ifadə etməyə xidmət edir. Hüquqi faktlar hüquq münasibətlərinin bütün varlığını, yəni onların əmələ gəlməsini, dəyişməsinə və xitam olunmasını müşayiət edən hallardır.

Hüquq normaları ilə nəzərdə tutulan və hüquq, eləcə də onun mexanizmi üçün “işləyən” həyati hallar da hüquqi faktlara aid edilir. Ətraf aləmin və həyati gerçəkliyin yalnız hüquqi sferaya cəlb olunduğu məqamlar, həmçinin maddi hüquqi hadisələr qismində çıxış edən hallar hüquqi faktlar kimi qiymətləndirilə bilərlər.

Hüquqi faktların təsnifatının verilməsi özünün mühüm təcrübə əhəmiyyəti ilə malik olması ilə diqqəti cəlb edir. Dövlət və hüquq nəzəriyyəsində hüquqi faktlar adətən, hadisə və hərəkətlərdən ibarət olan faktlar kimi təsnifləşdirilir. Bu təsnifat əmək hüquq elmi üçün də məqsədəuyğun hesab olunur. Yəni belə hesab edilir ki, hüquqi faktların təsnifləşdirilməsi onların qanunvericilikdə düzgün təsbit edilməsi üçün dürüst seçilməsinə, obyektə müxtəlif hüquqi təsir vasitələrinin qarşılıqlı əlaqəsini başa düşməyə yardım göstərir, hüquqi faktların bu və ya digər növlərinin spesifik xüsusiyyətlərini açıqlayır.

Hüquqi faktlar – hərəkətlər (hadisələr) əmək hüquq münasibətlərinin subyektlərinin iradəvi əməlləridir, özü də hüquqauyğun, iradəvi əməllər

hüquqi əhəmiyyətli hərəkətsizlikləri də əhatə edir. Hüquqi faktlar hüquq münasibətlərinin hərəkət xətti üzrə hüquq normaları ilə müəyyən olunan imkanları reallaşdırır, yəni hüquq normalarının göstərişlərinə uyğun olaraq ya hüquq normalarının əmələ gəlməsinə, ya dəyişməsinə, ya da xitam edilməsinə gətirib çıxarırlar.

Aparılan təhlillər əsasında tətqiqatçı elə nəticəyə gəlir ki, hüquqi faktlar hər hansı daxili xassələr deyil, onlar dövlət, qanun tərəfindən belə faktlar qismində tanınması nəticəsində təzahür edir.

Sosial həyat – bu, müxtəlif faktların, hadisələrin, hərəkətlərin və halların fasiləsiz zənciridir və bunların heç də hamısı deyil, yalnız insanın, cəmiyyətin və dövlətin mühüm mənafeələrinə toxunan hissəsi hüquqi tənzimləmə sferasına daxil olduqlarına görə hüquqi faktlar kimi qiymətləndirilir.

Üçüncü yarımfasildə **“Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolu”** araşdırılır. Müəllif qeyd edir ki, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolu ilk növbədə onların hüquqi tənzimləmə sahəsində tutduğu yer ilə müəyyən oluna bilər. Hüquqi faktlar sadəcə faktlar olmayıb, obyektiv aləmin bir çox hallarının müəyyənediciləri qismində çıxış edən hüquqi təbiətə malik faktlardır. Buna görə də onların obyektiv təzahürü həmişə və bütün situasiyalarda müəyyən hüquqi nəticələrin meydana çıxması ilə müşayiət olunur. Hüquqi faktların rolu, hər şeydən əvvəl, meydana çıxmış hüquqi nəticələrdə mövcud olur. Hüquqi faktlar bir növ yaradıcı gücə malikdirlər və onların belə xassəsi digər mülahizələrlə də təsdiq olunur.

Müasir əmək müqaviləsi tərəflərin tam sərbəstliyi şəraitində, özü də, hər şeydən əvvəl, işçinin və işəgötürənin sosial-iqtisadi maraqları önə çəkilməklə bağlanır. Əmək müqaviləsi indiki şəraitdə öz məzmunu etibarlı ilə iştirakçıların tam qarşılıqlı razılaşmalarına əsaslanan əmək sazişidir. Elə buna görə də o, adətən, bağlandıqdan və fəaliyyətə başladıqdan sonra inkar olunmaz hüquqi faktlardan biri qismində dəyərləndirilir. İddiaçının fikrincə, belə hüquqi fakt indiki şəraitdə heç də az əhəmiyyətə malik deyildir. XXI əsrin başlanğıcında dünyanın bir sıra regionlarını bürümüş ağır iqtisadi böhran bir daha göstərdi ki, bəzi inkişaf etmiş dövlətlərdə zəruri sosial-iqtisadi maraqların nəzərə alınmaması böhranlı vəziyyətlərə gətirib çıxarır. Əmək hüquq münasibətləri sferasında bir sıra sosial-iqtisadi amillərin nəzərə alınmaması əhali arasında iqtisadi partlayışlarla nəticələnir, bir sıra məqamlarda isə hüquqi faktların təsir qüvvəsi tükənir və son həddə işsizlik (eyni vaxtda – yoxsulluq, aclıq və s.) artır. Bu da bir çox

problemlərin həlli qarşısında hələ də çətinliklərlə üz-üzə qalmış bəşəriyyətin son dərəcə qlobal olan maddi, sosial-iqtisadi vəziyyətinə mənfi təsir göstərir.

Tədqiqatçı belə bir cəhəti göstərməyi zəruri hesab edir ki, Rusiya Federasiyasının alimləri, xüsusən də əmək hüququ elmi sahəsinin bir sıra tanınmış mütəxəssisləri və tədqiqatçıları əmək kontraktının xarakteristikasına heç də birmənalı münasibət bildirməmişlər. Belə ki, bəzi tədqiqatçılar kontraktı mülki işəgötürmə müqaviləsinə aid etmiş, digər qismi onu əmək müqavilələrinin növlərindən biri kimi görmüş, tədqiqatçı mütəxəssislərin üçüncü qismi isə qeyd etmişlər ki, əmək kontraktı əmək hüquq münasibətlərinin yaranması əsaslarının müstəqil növüdür. Yəni kontrakt əslində əmək müqaviləsindən fərqlənən müstəqil hüquqi faktdır. Bununla yanaşı, bu kateqoriyadan olan müəlliflər kontraktın hüquqi fakt kimi əhəmiyyətini göstərərək qeyd etmişlər ki, o, əmək hüquq münasibətlərinin müstəqil istiqamətdə inkişafı yolunda mühüm hadisədir. O, elə bir hüquqi faktdır ki, hüquqi təbiəti və əsasına görə əmək müqaviləsindən fərqli müsbət cəhətlərə malikdir. Məhz buna görə də onun geniş miqyasda yayılmasına hər cür şərait yaradılmalı və tətbiqi hər hansı qanunvericilik aktları ilə məhdudlaşdırılmamalıdır.

Müəllif belə nəticəyə gəlir ki, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolu və əhəmiyyəti bir-birini tamamlayan amillər olmaq etibarilə əmək hüquq münasibətlərinin inkişafında, habelə tənzimləmə mexanizminin bilavasitə özünün səmərəliliyində təzahür edir.

İkinci fəsil - **“Əmək hüquq münasibətlərini yaradan, dəyişdirən və xitam edən hüquqi faktlar”** 3 yarım fəsildən ibarətdir. **“Əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibətlərinin yaranma əsası kimi”** adlanan birinci yarım fəsildə qeyd olunur ki, hüququn istənilən sahəsi, o cümlədən əmək hüququ obyektiv və subyektiv hüquqların birliyindən ibarətdir. Bu, hüquqsünaslıqda hamılıqla qəbul olunmuş müddəalardan biridir.

Obyektiv hüquq müəyyən maraqların cəmiyyət tərəfindən ictimai əhəmiyyətli maraqlar qismində qəbul edilməsinin nəticəsidir. Həmin maraqlar müvafiq surətdə öz hüquqi təsbitini ümumməcburi davranış qaydaları olan hüquq normalarında tapır. Sosial normalar sistemində öz normativlik və məcbureddicilik xarakterinə görə fərqlənən hüquq normaları ictimai münasibətlərin mükəmməl tənzimləyicisi olan hüququn ilkin əsasını təşkil edir. Belə ki, hüquq bütöv bir tam kimi, ancaq hüquq normalarının məcmusu sayəsində formalaşır.

Müasir dövrdə əmək hüquq münasibətlərinin yaranması əsaslarından birinə əmək müqaviləsi xidmət edir. Hüquq ədəbiyyatında əmək müqaviləsinin öyrənilməsi əsas aspektlərə toxunularaq göstərilir ki, əmək müqaviləsi, birincisi, vətəndaşların konstitusiyaya 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, yeni əmək hüquq müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsi və xitamını tənzim edən hüquq normalarının sistemi kimi öyrənilir.<sup>2</sup>

Əmək müqaviləsi özündə aşağıdakıları əhatə edir:

- 1) əmək müqaviləsi hüquq münasibəti doğuran əmək hüquq institutudur;
- 2) əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibəti doğuran hüquqi faktdır;
- 3) əmək müqaviləsi subyektiv əmək hüququnun mənbəyidir;
- 4) əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibətinin hüquqi modelidir;
- 5) əmək müqaviləsi yazılı sənəddir.

“Əmək müqaviləsi” anlayışı onun tərifini ilə müqayisədə daha genişdir. Bu anlayışın mahiyyətinin açılması üçün əmək müqaviləsinin bir saziş kimi təkə tərifini deyil, həm də onun funksiyasını, təyinatını, yəni iqtisadi və hüquqi rolunu nəzərə almaq lazımdır. Əmək müqaviləsi özünəməxsus bir sıra fərqləndirici spesifik əlamətlərə malikdir. Məhz həmin spesifik fərqləndirici əlamətlər əmək müqaviləsinin hüquqi təbiətini və sosial-siyasi mahiyyətini açmağa imkan verir. Belə spesifik əlamətlər aşağıdakılardan ibarətdir:

1. Ümumi əmək prosesində əmək funksiyasının işçi tərəfindən şəxsən yerinə yetirilməsi, yəni gündəlik əmək fəaliyyəti, işçinin müəyyən ixtisaslaşmış sahə üzrə fiziki və əqli enerjisinin təzahür etməsi. Deməli, əmək müqaviləsinin predmeti – işçinin ümumi istehsal prosesində yerinə yetirdiyi işin özüdür. Əlaqəli mülki müqavilələrin predmetini isə, əməyin son maddiləşmiş nəticəsi (ixtira, kəşf və s.) təşkil edir. Əmək isə belə hallarda götürülmüş öhdəliklərin yalnız yerinə yetirilməsi üsulu qismində çıxış edir.

2. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi prosesində işçinin təşkilatın daxili intizam qaydalarına tabe olması, əməyin müəyyən edilmiş ölçülərinin yerinə yetirilməsi. İşçi bu vəzifələri pozduğuna görə intizam məsuliyyətinə cəlb oluna bilər. Belə hal əməklə bağlı mülki-hüquqi müqavilələrdə mövcud deyil.

---

<sup>2</sup> Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Qanun, 2007, s. 221

3. İşəgötürənin vəzifəsi işçinin normal əmək şəraitini təşkil etməkdən, əməyin mühafizəsini təşkil etməkdən, qanunvericilik normaları ilə qabaqcadan müəyyən edilmiş qaydada onun əmək haqqını tam məbləğdə ödəməkdən ibarətdir. Şəxsi podrat, tapşırıq, müəlliflik, ixtira və s. üzrə müqavilələrdə isə vətəndaş daxili intizam qaydalarına tabe olmur, işləri özü təşkil edir, onun öz riski ilə yerinə yetirir, əməyin mühafizəsini özü təşkil edir və bir qayda olaraq, əməyin maddiləşmiş nəticələrinə görə haqq alır.

Əmək müqaviləsinə görə, əməyin nəticəsinin təsadüfi məhv olması riski işəgötürənin üzərinə düşür, müəlliflik müqaviləsində isə bu riski vətəndaşın bilavasitə özü daşıyır. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əməyinin təşkili işəgötürənin üzərinə düşür.

Əmək müqaviləsi bağlanmış işçinin intizama, işlədiyi müəssisənin daxili intizam qaydalarına tabe olması müqavilə azadlığı prinsipinin pozulması demək deyildir, çünki bu tabelik tərəflərin sazişinə əsaslanır. İşçi əmək prosesində işəgötürənin işlə bağlı bütün sərəncamlarını yerinə yetirməyə borcludur, belə ki, bu həm müqavilənin məzmunundan və məqsədlərindən, həm də işçinin əmək funksiyasından irəli gəlir.

Tədqiqatçının fikrincə, əmək müqaviləsinin bağlanması tərəflər üçün hüquq və vəzifələr doğuran hüquqi fakt kimi səciyyələndirilməlidir. Bu hüquqi fakt əmək hüququnun əmək müqaviləsi kimi mərkəzi institutun mövcudluğunu əsaslandırır. Məhz hüquqi fakt olan əmək müqaviləsinin bağlanması ilə həm işçinin, həm də işəgötürənin gələcəkdə yerinə yetiriləcək əmək funksiyasının və müqavilənin digər şərtlərinin realizəsi ilə bağlı əsas hüquqları və vəzifələri yaranır.

Əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibətlərinin yaranması əsaslarından biri olmaq etibarilə hüquqi faktlardan biri qismində çıxış edir, habelə əmək müqaviləsi ilə bağlı işçi və işəgötürən arasında qarşılıqlı əmək münasibətinin yaranmasında faktiki halların məcmusunu özündə ehtiva edir.

Əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam olunması istiqamətində təzahür edən yazılı hüquqi saziş kimi, tərəflərin könüllü, sərbəst və tam azad iradə ifadəsinə əsaslanır və bu hal heç bir qanunvericilik aktı ilə məhdudlaşdırılmır.

**“Əmək hüquq münasibətlərini dəyişdirən hüquqi faktlar”** adlı ikinci yarımfəsildə qeyd edilir ki, hüquq münasibətlərinin, o cümlədən əmək hüquq münasibətinin fəaliyyəti hüquqi faktlar sistemini təmin edir. Ona görə də qüvvədə olan qanunvericilik əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasını, dəyişməsini və xitam olunmalarını hüquqi faktlar kimi təqdim

edir. Bu mənada əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasını doğuran hüquqi faktlar onların yaranmasının əsasları kimi səciyyələndirilir.

Əmək hüquq münasibəti əmək müqaviləsinin bağlanması əsasında yaranan və əmək hüquq normaları ilə tənzim edilən əmək münasibətləridir. Əmək hüquq münasibəti yarandığı kimi, həm də əmək müqaviləsi əsasında dəyişə (tərəflərin razılığı ilə), dəyişdirilə bilər. Əmək hüquq münasibətinin dəyişməsi əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən əmək münasibətlərini mövcud olmaqdan dayandırmır. Əmək münasibətinin tərəflərindən biri (subyekt) – işçi müəssisəsinin (işəgötürənin) əmək kollektivinin üzvü olduqdan sonra, müqavilədən irəli gələn öhdəliklərin icrasına başlayır və onların hər birinin icrası üçün şəxsən məsuliyyət daşıyır. Əmək münasibətinin digər tərəfi (subyekt) – işəgötürən də öz növbəsində ona bağlanmış əmək müqaviləsi əsasında həvalə edilmiş öhdəliklərin lazımı səviyyədə icra olunmasına cavabdehlik daşıyır. Başqa sözlə, bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflər arasında qarşılıqlı hüquq və vəzifələrin məcmu-sunu müəyyən etdiyi kimi, həmin müqavilə şərtlərində (o cümlədən, öhdəliklərdə) hər hansı dəyişikliyin ediləcəyini istisna etmir.

Məhz əmək hüququnun tənzimedicisi təsiri altında sosial-əmək münasibətlərinin tərəfləri arasında subyektiv hüquq və vəzifələr yaranır ki, onların da məzmununda müqavilənin qüvvədə olduğu müddət ərzində hər hansı dəyişikliklərin edilməsi mümkündür və həmin prosedur tərəflərin qarşılıqlı sazişinə əsaslanır.

A.D.Zaykin və K.S.Remizovun fikirlərinə istinad edən iddiaçı göstərir ki, əmək müqaviləsinin bağlanmasından doğan subyektiv hüquq və vəzifələr müqavilə iştirakçılarının əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar əmək fəaliyyətinin xeyli cəhətlərini özündə əks etdirir. Həmin çoxcəhətli və mühüm xüsusiyyətlər həm işçinin, həm də işəgötürənin maraqları çərçivəsində müqavilə öhdəliklərindən irəli gələn məqsədlərə nail olunmasını sosial-hüquqi cəhətdən stimullaşdırır, habelə müqavilə tərəflərinin əmək fəaliyyətinin səmərəliliyini daha da yüksəldir, əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə müsbət təsir göstərir.<sup>3</sup> Müəllif elə nəticəyə gəlir ki, əmək hüquq münasibətlərinin dəyişməsinə səbəb olan hüquqi faktlar əgər bir tərəfdən dəyişmənin əsasına xidmət göstərsə, digər tərəfdən maddi və mənəvi stimula yaradır.

---

<sup>3</sup> Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М.: Норма, 1999, s. 111



Tədqiqatçı qeyd edir ki, təcrübədə təşkilatın tabeçiliyinin dəyişməsi və ya onun yenidən təşkil edilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsinin (əmək hüquq münasibətlərinin) dəyişməsi də mövcuddur. Buna tez-tez rast gəlinməsə də, nadir hadisələrdən biri kimi də baxmaq düzgün olmazdı. Digər tərəfdən, müəssisələrin yenidən təşkili hallarına daha tez-tez təsadüf olunur.

Təşkilatın (tabeçiliyinin) dəyişməsi, bir qayda olaraq, dövlət müəssisələri (idarələri) və bələdiyyə müəssisələri ilə bağlı təzahür edə bilər. Belə hallarda adətən, müvafiq təşkilatın başqa bir idarəyə (nazirliyə) yenidən tabeçiliyi baş verir. Bu isə öz növbəsində təşkilatın nə mülkiyyət formasında, nə də təşkilati-hüquqi formasında heç bir dəyişikliyə səbəb olmur. Ona görə də belə hallarda işgötürənin yeniləşməsi haqqında söhbət gedə bilməz. Bu zaman bütövlükdə əmək müqaviləsində də hər hansı bir dəyişiklik edilmir. Burada əmək hüquq münasibətlərinin dəyişməsinə səbəb olan hüquqi fakt qismində yalnız təşkilatın tabeçiliyinin dəyişməsi, yaxud müəssisənin yenidən təşkil edilməsi faktı çıxış edir.

Təşkilatın tabeçiliyinin dəyişməsi və ya onun yenidən təşkil edilməsi sırf inzibati-hüquqi aktdır. Təbii olaraq belə inzibati-hüquqi akt əmək hüquq münasibətlərinin nə subyekt tərkibinə (işçilərlə işgötürənlərə), nə də onun məzmununa heç bir hüquqi təsir göstərmir.

İddiaçı elə nəticəyə gəlir ki, əmək hüquq münasibətlərini dəyişdirən hüquqi faktlar aşağıdakı halların baş verməsi ilə səciyyələndirilə bilər:

- a) işçinin və işgötürənin subyektiv hüquqlarının və hüquqi vəzifələrinin dəyişikliyə məruz qalması ilə;
- b) işgötürənin şəxsi iradə ifadəsi ilə;
- c) əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, lokal normativ aktlarda və əmək müqaviləsində dəyişikliyin baş verməsi ilə;
- ç) işçinin və işgötürənin iradəsindən asılı olmayan hadisələrin meydana çıxması ilə.

Müəllifin fikrincə, əmək hüquq münasibətlərinin dinamikası yalnız əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi ilə əlaqəli deyil. Əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi, yaxud onun məzmununda və ya şərtlərində müəyyən dəyişikliklərin edilməsi əmək hüquq münasibətlərinin inkişafında elə bir mərhələdir ki, bu zaman işçi və işgötürənin əmək müqaviləsi bağladıkları zaman nəzərdə tutduqları hüququayğun hərəkətlərinin həyata keçirilməsi nəticəsində istər-istəməz onların əmək müqaviləsindən irəli gələn subyektiv hüquq və vəzifələrində də dəyişikliklər baş verir. İşçinin və işgötürənin əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişməsinə yönəlmiş

hüququayğun hərəkətlərinə (əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsinə əsas olmuş hüquqi faktlara) nümunə olaraq işçinin müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilməsini göstərmək olar. Müəssisənin əmlak mülkiyyətçisinin əvəz olunması, yaxud müəssisənin tabeçiliyinin dəyişməsi əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi əsaslarına xidmət etməsə də, bütün bunlar özlüyündə hüquqi faktlar qismində təzahür edir. Qeyd edilən hüquqi faktlar əmək müqaviləsinin məzmununu dəyişməyərək, əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının (müqavilə tərəflərinin), o cümlədən işəgötürənin dəyişməsi ilə nəticələnir ki, bu da inkaredilməz hüquqi faktdan ibarətdir.

Tədqiqatçı hesab edir ki, əmək hüquq münasibətlərini dəyişdirən hüquqi faktlar belə dəyişikliyin əsasına xidmət etməklə, əmək müqaviləsində dəyişikliklər edilməsini müəyyən bir mərhələ kimi əks etdirir. Əmək hüquq münasibətlərini dəyişdirən hüquqi faktlar elə faktlardır ki, onların təzahür etməsi əmək müqaviləsində zəruri dəyişikliklər edilməsini şərtləşdirir və bunu labüd edir.

**“Əmək hüquq münasibətlərini xitam edən hüquqi faktlar”** adlanan üçüncü yarımfəsildə göstərilir ki, əmək hüquq münasibətlərini xitam edən hüquqi faktlar öz hüquqi təbiətinə görə qarşılıqlıdır. Əgər əmək hüquq münasibətlərinə xitam verilməsi insan iradəsindən asılı olmayan hadisə və halların nəticəsi kimi təzahür edərsə, belə faktlar artıq heç bir qüvvə ilə qarşısı alın bilməyən, realizə olunmağa məhkum olunmuş faktlardır.

İddiaçı professor A.M.Qasımova istinad edərək qeyd edir ki, əmək hüquq münasibətlərinin xitamı 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 hallar və s.

Əmək hüquq münasibətləri sırf şəxsi xarakter daşdığından o, işçinin ölümü ilə də xitam olunur.<sup>4</sup>

Müəllifin fikrincə, əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunmasının əsaslarını müəyyən etmək üçün müvafiq hüquqi faktların dairəsini aşkar etmək lazımdır və bu, son dərəcə vacib şərtlərdən biridir. Əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunmasının əsasında duran hüquqi faktlar onların formalaşdıqları hüquqi mənbə nöqtəyi-nəzərindən, habelə iradəvi məzmun

---

<sup>4</sup> Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Qanun, 2007, s. 122-123

baxımında struktur üzrə bölüşdürürlər. Strukturuna görə, sadə və mürəkkəb hüquqi faktlar (hüquqi tərkiblər) fərqləndirilir. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsinə dair əsasların böyük hissəsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə xitam edilmə əsaslarını əhatə edir və bu da öz növbəsində hüquqi tərkibin olması zərurətini nəzərdə tutur. Bir qayda olaraq, təkə işəgötürənin iradə ifadəsi əmək hüquq münasibətlərinin xitam edilməsi üçün kifayət etmir, ona görə də işəgötürəndə belə hüququn yaranmasını şərtləndirən səbəblərin mövcud olması zəruridir.

Tədqiqatçı qeyd edir ki, ümumi qaydaya görə, əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunması əsasları respublika qanunvericiliyi səviyyəsində dövlət tərəfindən formalaşdırılır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq işçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatlarının minimum səviyyəsi bu Məcəllənin 1-ci maddəsində göstərilən hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

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-nin 7-ci maddəsinin 3-cü hissəsi).

İddiaçı belə nəticəyə gəlir ki, hüquqi mənbə nöqtəyi-nəzərindən bu əsasların böyük hissəsi leqal (statut) hüquqxitamedicilə hüquqi faktlar kateqoriyasına aiddir. Əmək hüquq münasibətlərinin xitam olunmasının leqal (statut) əsasları da öz növbəsində ümumi və əlavə (xüsusi) əsaslara bölünürlər. Ümumi əsaslar istənilən əmək hüquq münasibətinin xitam edilməsi üçün əsasa xidmət edə bilərlər. Əlavə (xüsusi) əsaslar isə ayrı-ayrı kateqoriya işçilərlə bağlı olan və müvafiq halların olması ilə bağlı əmək hüquq münasibətinin xitam olunması əsasını təşkil edirlər.

Müasir qanunvericilik əmək müqaviləsinin xitam edilməsi ilə bağlı özündə bir neçə termini ehtiva edir. Həmin terminlər aşağıdakılardır:

- a) “əmək müqaviləsinin xitam edilməsi”;
- b) “əmək müqaviləsinin pozulması”;
- c) “əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi”;
- ç) “işdən çıxarma”.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin, o cümlədən əmək müqaviləsinin xitam olunması sahəsində

müqavilə azadlığı dərəcəsini genişləndirir və buna xüsusi diqqət yetirir. Belə ki, əmək müqaviləsinin tərəfləri bir sıra hallarda müqavilədə ona xitam verilməsinin əsaslarını, yəni xitamedici hüquqi faktları formalaşdırmağa haqlıdırlar.

Müəllifin fikrincə, əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi və onun yeniliklərinin düzgün tətbiqi istiqamətində hələ xeyli işlər görülməlidir. Əmək hüquq elminin mərkəzi institutlarından biri hesab olunan əmək müqaviləsi (o cümlədən əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolu və yeri problemi) ilə bağlı problemlər daha ətraflı və dərindən tədqiq edilməli, dünya birliyinin bu sahədəki müsbət təcrübəsindən lazımı səviyyədə istifadə edilməli və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi öz milli ənənələrini inkişaf etdirib, qoruyub saxlamaqla, beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılmalıdır. Bunu hazırda dünyada sürətlə gedən inteqrasiya və qloballaşma prosesləri zəruri və labüd edir.

Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmi bu münasibətlərin mövcudluğunun, inkişafının və təkmilləşdirilməsinin ən mühüm və əvəzolunmaz zəminidir. Hüquqi faktlar isə həmin mexanizmi hərəkətə gətirən, ona “can” verən həyati reallıqların gerçək təzahürləridir.

Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi fakt-hərəkətlərin və fakt-hadisələrin rolu bir-birindən təcrid edilmiş halda deyil, sıx qarşılıqlı əlaqədə mövcuddur. İradəvi baxımdan onların arasında fərqlər mövcud olsa da, lakin onların hər ikisi əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının, dəyişməsinin və xitamının inkaredilməz əsasları qismində çıxış edirlər.

Azərbaycan Respublikasının indiki sosial-iqtisadi, siyasi və mədəni inkişafı elə bir səviyyədədir ki, onun müasir əmək qanunvericiliyi də həm MDB məkanı ölkələrinin, həm Avropa dövlətlərinin əmək qanunvericiliyinə nümunə olacaq bir yüksəkliyə qalxmaq iqtidarındadır. Şübhə yoxdur ki, ölkəmiz hüquqi dövlət quruculuğu yolunda inamla addımlamaqla yanaşı, əmək qanunvericiliyini də ən yeni nailiyyətlərin daşıyıcısına çevirəcəkdir. Bunu Azərbaycanın indiki inkişaf sürəti və qazandığı uğurlar bir daha təsdiq edir. Ölkəmiz bütün digər sahələrdə olduğu kimi, yurisprudensiya sferasında da üzərinə düşən vəzifələri layiqincə yerinə yetirmək iqtidarındadır.

**Nəticə** hissəsində tədqiqatın yekun elmi nəticələri ümumiləşdirilmiş şəkildə öz əksini tapmışdır.

**Dissertasiyanın mövzusu ilə bağlı müəllifin aşağıdakı elmi əsərləri nəşr olunmuşdur:**

1) Əqdlər və onların növləri / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. № 01, Bakı, “İlay” MMC, 2009, s. 233-236

2) Müqavilə hüququ // Qanun, № 04 (180), Bakı, 2009, s.129-132

3) Ədalət mühakiməsində yeni prinsiplərin formalaşması və zəruriliyi / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. № 01, Bakı, “Adiloğlu” nəşriyyatı, 2010, s. 58-60

4) İqtisadi mübahisələr üzrə məhkəmə icraatında tərəflər / Qanun, № 04 (192), Bakı, 2010, s. 148-151

5) Hüququn xüsusi forması kimi kollektiv müqavilənin mahiyyəti və hüquqi təbiəti / Ümummillə lider H.Əliyevin anadan olmasının 88-ci ildönümünə həsr olunmuş “Dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri” mövzusunda 11-ci Respublika elmi-praktik konfransının materialları. Bakı, 2010, s. 299-301

6) Kollektiv müqavilənin məzmunu haqqında // Qanun, № 02 (214), Bakı, 2012, s. 78-84

7) Hüquqi faktlar / Hüquq elminin müasir problemləri mövzusunda Azərbaycan xalqının ümummillə lideri H.Əliyevin 90 illik yubileyinə həsr olunmuş III Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları, 14-15 mart, Bakı “Təknur” nəşriyyatı, 2013, c. 248-249

8) Əmək müqaviləsi hüquqi fakt kimi // Məhkəmə ekspertizası, kriminalistika və kriminologiyanın aktual məsələləri. Bakı, 2013, № 59, c. 276-280

9) Əmək hüquq münasibətlərini dəyişdirən hüquqi faktlar // Odlar Yurdu Universitetinin elmi və pedaqoji xəbərləri. Bakı, “Odlar yurdu” nəşriyyatı, 2013, № 38, s. 91-95

10) Юридические факты, прекращающие трудовые правоотношения // Закон и право, № 3, Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2014, с. 80-82

11) Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimləmə mexanizminin anlayışı // Məhkəmə ekspertizası, kriminalistika və kriminologiyanın aktual məsələləri. Bakı, 2014, № 61, s.239-248

12) Əmək hüququnda hüquqi faktlar // Odlar Yurdu Universitetinin elmi və pedaqoji xəbərləri. Bakı “Odlar yurdu” nəşriyyatı, 2014, № 39, s. 121-125

13) Əmək hüquq normaları əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimləmə mexanizminin əsas üsürlərindən biri kimi / Hüquq elminin müasir problemləri mövzusunda IV Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları. Bakı, “Təknur”, 2014, 6-7 may, s. 242-244

14) İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının müdafiəsi haqqında Avropa Konvensiyasının müddələrinin Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericilik sistemində təsbiti / Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 20 illiyinə həsr edilmiş “Hüquq elminin müasir problemləri” mövzusunda V Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları. Bakı, “Təknur” 2015, s. 255-256

15) Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində hüquqi faktların rolu və əhəmiyyəti // AMEA, “Elmi əsərlər” Beynəlxalq elmi-nəzəri jurnal. Bakı 2015, № 2 (25), s. 285-289

## РЕЗЮМЕ

Диссертационная работа Акберли Улькер Асиф гызы «Место и роль юридических фактов в механизме правового регулирования трудовых отношений» представленная на соискание ученой степени доктора философии по праву по специальности 5609.01– Трудовое право; право социального обеспечения, является чрезвычайно актуальным, самостоятельным и законченным научным исследованием.

Диссертационная работа состоит из введения, двух глав объединяющих в себе 6 подглав, заключения и списка использованной литературы.

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, цели и задачи работы, методологическая основа, определена теоретическая и практическая значимость, указана степень разработанности исследования, научная новизна диссертации, изложены основные положения выносимые на защиту, а также дана информация об апробации результатов исследования.

Первая глава под названием «Юридические факты в механизме правового регулирования трудовых отношений: понятие и классификация» объединяет в себе 3 подглав. В этой главе отмечается, что механизм правового регулирования трудовых отношений будучи более широкой категорией, имеет отличие от правовых отношений в трудовой сфере. Главная цель общества и государства вне зависимости от форм собственности и форм управления труда, состоит в оптимизации существующих отношений в сфере социальной организации труда. Исторический опыт и течение общественной жизни дают основание того, что высокую результативность этой цели можно достичь лишь посредством сильного права, современного правового механизма. На современном этапе этот правовой механизм состоит из двух нижеследующих основных частей: достижение создания высокоэффективного государственно-правового регулирования; целесообразное использование диспозитивного метода. В механизме правового регулирования трудовых отношений роль и значение юридических фактов как завершающих друг друга факторов, проявляют себя в развитии трудовых правовых отношений, в том числе непосредственно в эффективности механизма регулирования.

Вторая глава называется «Юридические факты создающие, изменяющие и прекращающие трудовые правовые отношения» и состоит из трех подглав. В этой главе указывается, что трудовой договор выступает в роли одного из юридических фактов могущих быть основанием возникновения трудовых правовых отношений и охватывающего в себе совокупность фактических обстоятельств при возникновении взаимных трудовых отношений между работником и работодателем. Юридические факты изменяющие трудовые правовые отношения это такие факты, проявление которых обуславливает необходимость изменений в трудовом договоре. В механизме правового регулирования трудовых отношений роль юридических фактов-действий и фактов-событий видится не в изолированном друг от друга состоянии, а в тесной взаимосвязи. С волевой стороны, хотя между ними и присутствуют различия, однако они оба выступают в роли неоспоримых основ создающих, изменяющих и прекращающих трудовые правовые отношения.

В заключительной части диссертационной работы в обобщенном виде нашли свое отражение научные выводы исследования.



## SUMMARY

The dissertation work by Akbarli Ulker Asif "Place and role of legal facts in the mechanism of legal regulation of labour relations" presented for the degree of Doctor of Philosophy in Law, specialty 5609.01- Labor Law; the right to social security is extremely important, independent and complete scientific research.

The thesis consists of an introduction, two chapters combine the 6 subchapters, conclusion and bibliography.

Introduction defines the urgency of dissertation topic, aims and objectives, methodological framework, theoretical and practical importance, indicates the degree of elaboration of research, scientific novelty of the thesis, the main provisions for the defense, and also gives information about the testing results of the study.

The first chapter, entitled "Legal facts in the mechanism of legal regulation of labor relations: the concept and classification" combines 3 subchapters. This section states that the mechanism of legal regulation of labor relations as a broader category that is distinct from the legal relations in the sphere of labor. The main purpose of society and the state, regardless of ownership and forms of labor management is to optimize the existing relations in the sphere of social organization of labor. Historical experience and society give reason that high effectiveness of this objective can only be achieved through strong law, modern legal mechanism. At the present stage the legal framework consists of the following two main parts: the achievement of creating a highly effective state regulation; judicious use of the disposition method. In the mechanism of legal regulation of labor relations the role and importance of the legal facts manifest themselves in the development of employment legal relationships, including directly to the effectiveness of the mechanism of regulation.

The second chapter is called "Legal facts create, amend and terminate employment legal relationships" and consists of three subchapters. This section states that an employment contract is acting as one of the legal facts capable of being the basis of the employment legal relations, and covering a set of factual circumstances in the event of mutual employment relationship between the employee and the employer. Legal facts changing employment legal relationships are those facts, the manifestation of which necessitates changes in the employment contract. In the mechanism of legal regulation of labor relations the role of legal facts, actions and facts events seen not in isolation from each other but in close

relationship. With a strong-willed hand, although between them there are differences, they both act as indisputable foundations of creating, modifying and terminating employment legal relationships.

In the final part of the thesis reflected the scientific findings of the study are summarized.

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК АЗЕРБАЙДЖАНА  
ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И ПРАВА**

---

*На правах рукописи*

**УЛЬКЕР АСИФ ГЫЗЫ АКБЕРЛИ**

**МЕСТО И РОЛЬ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В  
МЕХАНИЗМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Специальность: 5609.01 – Трудовое право; право  
социального обеспечения

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**диссертации на соискание ученой степени  
доктора философии по праву**

**БАКУ – 2016**