

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

---

*Əlyazması hüququnda*

**AYGÜN ASİFOVNA BAYRAMOVA**

**ƏMƏK MƏZUNİYYƏTLƏRİNİN HÜQUQİ  
TƏNZİMLƏNMƏSİNİN MÜASİR PROBLEMLƏRİ**

**İxtisas 5609.01 – Əmək hüququ; sosial təminat hüququ**

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

**AVTOREFERATI**

**BAKI - 2016**

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

**Elmi rəhbər:**

**Aliş Məmiş oğlu Qasimov**  
*hüquq üzrə elmlər doktoru,*  
*professor*

**Rəsmi opponetlər:**

**Zahid İsa oğlu Cəfərov**  
*hüquq üzrə elmlər doktoru,*  
*professor*

**Ərəbiyyə Ənvər qızı**  
**Mustafayeva**  
*hüquq üzrə fəlsəfə doktoru*

**Aparıcı təşkilat:**

**Milli Aviasiya Akademiyasının**  
**“Hüquqşünashıq” kafedrası**

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın müdafiəsi “ 31 ” mart 2016-cı il tarixdə saat 11<sup>00</sup>-da Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Fəlsəfə və Hüquq İnstitutu nəzdindəki FD.01.103 sayılı 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 “ 29 ” fevral 2016-cı ildə göndərilmişdir.

**FD. 01.103 Dissertasiya Şurasının**  
**elmi katibi, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru,**  
**dosent**

**X.Ə.Bayramzadə**

## İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

**Tədqiqat mövzusunun aktuallığı.** Azərbaycan Respublikasında ictimai münasibətlər sisteminin, o cümlədən sosial-əmək münasibətlərinin inkişaf səviyyəsi və dinamizmi bir çox cəhətdən onların hüquqi tənzimlənməsinin səmərəliliyi ilə müəyyən olunur. Dövlətimizin prioritet istiqaməti və prinsiplial əhəmiyyətli funksiyası işçilər üçün əlverişli əmək şəraiti sisteminin yaradılmasından ibarətdir. Dövlətin fəaliyyətinin daha bir mühüm aspekti vətəndaşların sosial-əmək münasibətləri sahəsində hüquqlarının konstitusion-hüquqi mühafizəsi və müdafiəsi ilə bağlıdır. Lakin bazar iqtisadiyyatı şəraitində işçilərin müdafiəsinin gücləndirilməsi zərurəti, əmək sahəsində çoxsaylı yeni subyektlər ordusunun – işəgötürənlərin və işçilərin meydana çıxması xüsusilə iqtisadiyyatın özəl bölməsində yuxarıda qeyd olunan problemi gücləndirir.

Qeyd etmək lazımdır ki, bazar ictimai-əmək münasibətləri şəraitində bu sistem daim dinamik inkişaf edərək dəyişir və buna görə də o, daimi hüquqi dəqiqləşdirmə tələb edir. Fərdi əmək münasibətlərinin tərəflərinin mənafeləri əvvəldən ziddiyyətli olduğundan, onların toqquşması heç də təsadüfi xarakter daşmır. Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə Müvəkkili (Ombudsman) öz hesabatında xüsusilə özəl kiçik və orta müəssisələrdə işləyən vətəndaşların hüquqlarının ciddi surətdə pozulduğunu dəfələrlə göstərmişdir. Əmək haqqının ödənilməməsi, işə bərpadan və istehsalatda alınmış xəsarətə görə dəymiş zərərin ödənilməsindən imtina, əmək müqaviləsinin bağlanması və ona xitam verilməsi zamanı qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməməsi, o cümlədən işçilərlə əməyin bütün mühüm şərtlərini özündə əks etdirən əmək müqaviləsinin bağlanılmaması, insanların əmək müqaviləsi bağlanılmadan işə götürülməsi, yaxud bağlanmış əmək müqaviləsində əmək haqqının məbləğinin faktiki ödənilən məbləğdən az göstərilməsi, əmək haqqının müvafiq cədvəldə göstəriləni həcmdə ödənilməməsi, illik əmək məzuniyyətlərinin verilməməsi, istifadə edilməmiş məzuniyyətin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əvəzləndirilməməsi, işdən azad edilərkən əmək kitabçasının, əmrin surətinin və son haqq-hesabın verilməsinin gecikdirilməsi əmək hüquqlarının daha çox pozulduğu hallardır<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Süleymanova E. Azərbaycanda insan hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi və müdafiəsinin vəziyyəti (2008-ci il üzrə illik məzurunin qısa icmalı). Bakı, Qanun 2009, s. 38

Dissertantın fikrincə, müəyyən çətinliklərə baxmayaraq, müasir işəgötürən yalnız onun üçün daim prioritet təşkil edən özünün iqtisadi mənafeələrini deyil, həm də işçilər üçün normal, əlverişli əmək şəraiti yaratmaqla onların mənafeələrini təmin etməyə tamamilə qadirdir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra qısaca olaraq AR Konstitusiyası adlandırılacaqdır) 37-ci maddəsində təsbitini tapmış istirahət hüququnun müasir konstitusion modeli, ilk növbədə, 1948-ci il tarixli İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannaməyə (24-cü maddə), “İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında” 1966-cı il tarixli Beynəlxalq Pakta (7-ci maddə), Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Ödənişli məzuniyyətlər haqqında” 132 nömrəli Konvensiyasına (3-cü maddə), 3 may 1996-cı il tarixli Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasına (2-ci maddə) və digər beynəlxalq aktlara tamamilə uyğundur.

Lakin real həyatda və hüquqtətbiqi təcrübəsində, əmək hüquq elmində çox vaxt işçilərin əmək məzuniyyətinə olan subyektiv hüququnu təsbit edən və müvafiq hüquq institutunu təşkil edən normaların məcmusunun (sisteminin) müasir konstitusion modelə uyğunluğu ilə bağlı suallar yaranır, çünki bu tədqiqatın da göstərdiyi kimi, onların arasında müəyyən ziddiyyətlər mövcuddur.

Əmək məzuniyyətinə olan subyektiv hüquq konstitusion istirahət hüququnun mühüm tərkib hissəsi, onun müstəqil elementidir. İşçi üçün məzuniyyət hüququnun subyektiv əhəmiyyəti (dəyəri) onun sosial funksiyası, yaxud sosial təyinatı və sərbəst (asudə) vaxtının faktiki realizəsi üçün böyük potensial imkanların mövcudluğu ilə müəyyən olunur. Sərbəst (asudə) vaxta olan tələbat həm də, ilk növbədə, işçinin özünün əmək qabiliyyətinə (iş qabiliyyətinə) qayğı ilə yanaşması imkanını, onu uzun müddət qoruyub saxlamasını, yüksək məhsuldar və səmərəli işləmək qabiliyyətini ifadə edir.

Sərbəst (asudə) vaxt işçiyə yalnız sağlamlığını qorumaq və möhkəmləndirmək imkanı verməyib, həm də mədəni və təhsil fəaliyyəti ilə məşğul olmağa, bilik sahəsini genişləndirməyə, bununla da özünün intellektual səviyyəsini yüksəltməyə şərait yaradır.

Ümumiləşdirilmiş şəkildə ifadə etsək, hər bir işçi üçün məzuniyyətin sosial əhəmiyyəti bundan ibarətdir ki, o, obrazlı surətdə desək, “zaman məkanı”na, yəni bütün məzuniyyət vaxtından öz mülahizəsinə görə mənəvi, intellektual, yaxud digər tələbatlarına müvafiq surətdə istifadə etmək imkânına malikdir.

Qüvvədə olan Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM adlandırılacaqdır) təsbitini tapmış əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin əsas ideyası – reallıq prinsipi, əmək məzuniyyətinin işçiyə natura şəklində və məcburi qaydada müntəzəm olaraq hər il tam həcmdə və fasiləsiz verilməsi ilə bağlıdır. Bununla əlaqədar, fikrimizcə, real məzuniyyət əvəzinə bəzi işəgötürənlərin məlum səbəblərdən çox vaxt can atdıqları pul kompensasiyasının ödənişi işçi üçün arzuolunmazdır.

Lakin bu gün işçilərin əmək məzuniyyətinə olan subyektiv hüququndan real surətdə istifadə etmələrinin müəyyən problemləri vardır və həmin problemlər, əsasən, iki səbəblə, ilk növbədə, bu və ya digər müəssisənin (işəgötürənin) iqtisadi vəziyyəti, ikincisi, əmək məzuniyyətinin qanunvericilikdə tənzimlənməsi, qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, məzuniyyətlərin verilməsi qaydasını tənzimləyən hüquq normaları sisteminin səmərəliliyi məsələləri ilə bağlıdır.

İşçilərin əmək məzuniyyəti hüququnun konstitusion modelinin lazımı qaydada realizəsi xeyli dərəcədə əmək qanunvericiliyində istifadə olunan və dəqiq əsaslandırılmış anlayışlar aparatından asılıdır.

Dissertasiya işinin mövzusunun aktuallığının bir neçə aspektini vurğulayan dissertant diqqəti buna yönəldir ki, istər dövlətimizin, istərsə də digər MDB dövlətlərinin müasir əmək hüquq elmində müqayisəli hüquqşünaslığa az diqqət yetirilir. Halbuki MDB-yə üzv hər bir dövlətin Əmək Məcəlləsində, ilk növbədə, səmərəlilik baxımından orijinal və uğurlu normativ müddəalar mövcuddur. Müasir tədqiqatların, əsasən, şərh xarakteri daşması kimi qüsurunun da göstərməmək olmaz, bilavasitə əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsinə həsr olunmuş nəzəri yönümlü fundamental tədqiqatlar bu gün demək olar ki, yox dərəcəsindədir. Qüvvədə olan AR ƏM-in 16-23-cü fəsilələrinə daxil olan normaların tədqiqi göstərir ki, qanunvericinin əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin dəqiq, müasir və səmərəli konsepsiyası yoxdur.

Bundan başqa, yeni AR ƏM-in qəbul edilməsi ilə əlaqədar ölkəmizdə bilavasitə əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsinə həsr edilən elmi-tədqiqat işləri aparılmamışdır. Buna görə də belə hesab etmək olar ki, əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsi nəzəriyyəsi yetərinə işlənilməmişdir. Bu həm də onunla təsdiqlənir ki, əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən, AR Konstitusiyasının “İstirahət hüququ” adlanan 37-ci maddəsinə zidd olan ayrı-ayrı hüquq normaları mövcuddur. Bəzi maddələrdə ən mühüm hüquqi anlayışların tərifləri belə dəqiq ifadə olunmamışdır. Bəzi anlayışların təri-  
fi-

nin verilməməsi də dissertantın diqqətindən kənar qalmamışdır. Qanunvericimiz əmək məzuniyyətlərinin sistemliliyi məsələsini də yetərinə ardıcıl və dəqiq həll etməmişdir. Bütün bu amillər onların həllinə kompleks (sistemli) yanaşma tələb edir, onların elmi cəhətdən əsaslandırılmış tədqiqi isə əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən normaların bütün məcmusunun daha da təkmilləşdirilməsinin müəyyən yeni istiqamətlərini açır.

Məhz yuxarıda göstərilənlər dissertasiya tədqiqatının mövzusunun aktuallığını göstərir.

**Tədqiqat mövzusunun işlənilmə dərəcəsi.** Məzuniyyətlərin, o cümlədən əmək məzuniyyətinin hüquqi tənzimlənməsinin ayrı-ayrı məsələlərinə müxtəlif illərdə Azərbaycanın əməkşünas alimlərindən F.S.Məmmədov, İ.İ.İsmayılov, M.B.Rəsulov, A.M.Qasimov, L.H.Ələsgərova, rus alimlərindən L.Y.Ginsburq, R.Z.Livşits, O.S.Xoxryakova, A.V.Yarxo, İ.V.İvanova, Y.M.Skomoroxov, N.A.Tsurkan və başqaları tərəfindən yazılmış tədqiqat əsərlərində müəyyən yer ayrılmışdır.

Keçmiş SSR İttifaqının, habelə Rusiya Federasiyasının əmək qanunvericiliyinin normaları əsasında illik ödənişli məzuniyyətin tədqiqinə həsr olunmuş ayrı-ayrı əsərlər yazılmış, namizədlik və doktorluq dissertasiyaları müdafiə olunmuşdur. Bunların sırasında R.Z.Livşitsin 1961-ci ildə Moskva şəhərində müdafiə etdiyi “Отпуска рабочих и служащих в СССР” namizədlik dissertasiyasını, İ.V.İvanovanın 1983-cü ildə Moskva şəhərində müdafiə etdiyi “Правовое регулирование дополнительных отпусков, представляемых рабочих и служащих в СССР” namizədlik dissertasiyasını, O.S.Xoxryakovanın 1992-ci ildə Moskva şəhərində müdafiə etdiyi “Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования” doktorluq dissertasiyasını, N.A.Tsurkanın 2011-ci ildə Moskva şəhərində müdafiə etdiyi “Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству: Сравнительный анализ” namizədlik dissertasiyasını və b. qeyd etmək olar.

Azərbaycan Respublikasında isə indiyə qədər AR ƏM-in normaları əsasında əmək məzuniyyətinin hüquqi tənzimlənməsinin müasir problemlərinin tədqiqinə dair müstəqil və kompleks tədqiqat əsəri yazılmamışdır. Bu mövzuda milli əmək hüququ nəzəriyyəsində monoqrafik səviyyədə araşdırmağa ilk dəfədir ki, cəhd edilir. Dissertasiyada istirahət hüququ və onun sosial-hüquqi mahiyyəti, qüvvədə olan AR ƏM-ə görə əmək məzuniyyətinin anlayışı, növləri, sistemi və onların verilməsinin ümumi qaydasının müasir problemlərinə müqayisəli, sistemli və kompleks şəkildə yanaşılmışdır.

**Dissertasiya tədqiqatının obyektini** qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən, əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsi prosesində yaranan ictimai münasibətlərin məcmusu təşkil edir.

**Tədqiqatın predmetini** AR ƏM-in əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən hüquq normaları sistemi və onların tətbiqi prosesində yaranan nəzəri və təcrübi problemlər təşkil edir.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri.** Dissertasiya tədqiqatının əsas məqsədi əvvəllər əldə olunmuş nəzəri nəticələrin, müxtəlif konsepsiyaların və mütəxəssislərin baxışlarının öyrənilməsi və ümumiləşdirilməsi əsasında əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən əsas normativ müddəaları yeni, daha müasir mövqedən təhlil etməkdən ibarətdir. İqtisadi sahədə sosial-əmək münasibətləri sistemi ilə bağlı obyektiv halların sürətlə dəyişməsinə və dinamik inkişafda olması faktını nəzərə alaraq hesab edirik ki, əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən bir sıra normalar çox vaxt hüquqi dəqiqləşdirmə, bəzən isə yeni normativ həll tələb edir. Qısaca ifadə etsək, dissertasiya işinin başlıca məqsədi AR ƏM-də təsbitini tapmış mövcud əmək məzuniyyətləri sisteminin təhlilindən və onların ən səmərəli hüquqi tənzimlənməsinin nəzəri bazasının işlənib hazırlanmasından, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi normalarının təkmilləşdirilməsinə dair zəruri təkliflərin irəli sürülməsi üçün tövsiyələrin işlənib hazırlanmasından ibarətdir.

Göstərilən məqsədlərə nail olmaqdan ötrü tədqiqat prosesində qarşıya aşağıdakı vəzifələr qoyulmuşdur:

- vətəndaşların əmək məzuniyyəti hüququnun konstitusion modelinin mahiyyətini açıqlamaq, onun sosial funksiyalarını və hər bir işçi üçün sosial əhəmiyyətini tədqiq etmək;

- əmək hüququnun ən mühüm hüquq institutlarından biri olan istirahət vaxtının hüquqi xarakteristikasını vermək, əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən hüquq normalarının məcmusunun fərqləndirilməsi məqsədilə onun məzmununu və strukturunu açıqlamaq;

- həm müasir alimlərin, həm də sovet dövrü alimlərinin geniş mənada məzuniyyətin, o cümlədən əmək məzuniyyətinin izahına (anlayışına) dair əsas baxışlarını təhlil etmək;

- əmək məzuniyyətlərinin qrupdaxili diferensiasiyasını (təsnifləş-dirilməsini) aparmaq, bu zaman onların yalnız özlərinə xas olan əlamətlərə malik nisbətən müstəqil qruplarını fərqləndirmək;

- əlavə məzuniyyətlərin anlayışını və funksional rolunu təhlil etmək, habelə onların diferensiasiyasını (təsnifləşdirilməsini) aparmaq;

– əmək məzuniyyətlərinin verilməsi qaydasını tənzimləyən normativ müddəaları təhlil etmək;

– AR ƏM-in əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən normalarının təkmilləşdirilməsinə dair konkret təkliflər işləyib hazırlamaq.

**Dissertasiya işinin metodoloji əsası.** Tədqiqat prosesində formal-mənfiqi, tarixi, sistemli-struktur təhlil, hüquqi təzahürlərə kompleks yanaşma və müqayisəli hüquqşünaslıq metodundan istifadə olunmuşdur.

**Tədqiqatın nəzəri əsası,** ilk növbədə, Azərbaycan alimlərindən F.S.Məmmədov, İ.İ.İsmayılov, M.B.Rəsulov, A.M.Qasimov, L.H.Ələsgərova və başqalarının əsərləri təşkil etmişdir.

Dissertant məşhur sovet və müasir dövr rus alimlərinin monoqrafik tədqiqatlarından, habelə görkəmli iqtisadçı və sosioloqların monoqrafik əsərlərindən geniş istifadə etmişdir.

İş yazılarkən dissertant həm ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində, həm də konstitusiyaya hüququ sahəsində alimlərin əsərlərini və görkəmli əməkşünas alimlərin, o cümlədən iş vaxtının və istirahət vaxtının hüquqi tənzimlənməsi problemlərinə, əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsinə həsr olunmuş əsərlərini öyrənmiş və istifadə etmişdir. Bunlara M.V.Baqalay, L.Q.Bolşakova, V.A.Boldırev, M.V.Voloskova, L.Y.Ginsburq, İ.V.İvanova, E.V.Kondratyeva, Y.N.Korşunov, A.A.Klyuyev, R.Z.Livşits, V.İ.Mironov, L.Y.Ostrovski, E.P.Smironova, İ.O.Snigiryova, V.P.Silayev, V.A.Sısoyev, V.N.Tolkunova, O.S.Xoxryakova, N.A.Tsurkan, A.V.Yarxo və başqalarının əsərləri aiddir.

**Tədqiqatın normativ əsası.** Dissertasiyanın normativ əsasını AR Konstitusiyası, AR ƏM, BƏT-in konvensiya və tövsiyələri, əmək haqqında digər normativ-hüquqi aktlar, habelə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarları təşkil etmişdir. Dissertasiyada tarixi-müqayisəli aspektdə Azərbaycan SSR 10 dekabr 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsindən, “Məzuniyyətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının 19 iyul 1994-cü il tarixli Qanunundan və digər aktların bəzi normativ müddəalarından istifadə olunmuşdur.

Yeni hüquqi təriflərin müəyyən edilməsi və qüvvədə olan hüquq normaları ilə müqayisədə onların daha səmərəli yeni analoqlarının ifadəsi kimi konkret problemlərin optimal həlli variantlarının tapılması baxımından müəllif bəzi MDB dövlətlərinin, o cümlədən Rusiya Federasiyasının, Belarus, Ukrayna, Qazaxıstan, Qırğızıstan, Türkmənistan və başqa ölkələrin əmək məəcəllələrindən istifadə etmişdir.



**Tədqiqatın elmi yeniliyi** onunla müəyyən olunur ki, o, milli əmək hüquq elmində əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin müasir problemlərinin kompleks şəkildə tədqiqinə həsr olunmuş monoqrafik xarakterli ilk tədqiqat işidir.

Tədqiqatda aparılmış araşdırmalar nəticəsində mühüm nəzəri əhəmiyyətə malik olan bir sıra aktual məsələlərin həllinin yeni qaydaları təklif edilir.

**Müəllif tərəfindən müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar aşağıdakılardır:**

1) Əmək hüququ sahəsinin ən mühüm hüquq institutlarından biri kimi istirahət vaxtının mürəkkəb strukturu açıqlanmış, habelə hüquqi kateqoriya kimi istirahət vaxtının tərfi ifadə olunmuşdur. Diqqət hüquqi kateqoriya kimi istirahət vaxtının anlayışının əsas hüquqi əlamətlərinin üzərində cəmləşdirilir. Dissertant elmi və tədris ədəbiyyatlarında istirahət vaxtının qəbul edilmiş iki adi əlamətindən fərqli olaraq, aşağıdakı üç əlamətini fərqləndirir. Birincisi, istirahət vaxtı işçilərin təqvim vaxtının və ya onun sosial vaxtının bir hissəsidir; ikincisi, işçilər adi əmək vəzifələrinin icrasından azaddır; üçüncüsü, işçilər işdən azad vaxtın həmin hissəsindən özlərinin mülahizəsinə görə istifadə edə bilirlər.

2) Belə bir müddəə əsaslandırılır ki, “məzuniyyət” termini həm mərkəzləşdirilmiş qaydada, həm də lokal aktlarda (kollektiv müqavilədə və s.), habelə əmək müqaviləsində təsbitini tapmış bütün məzuniyyət növlərini ehtiva edən ümumiləşdirilmiş (ümumi) anlayışdır. Məzuniyyətə belə bir qısa tərif verilməsi təklif olunur: “İşçinin üzrlü səbəbdən müəyyən müddətə işdən ayrılması məzuniyyət adlanır”.

3) Əmək məzuniyyətinin AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsində verilmiş tərifini təhlil edərkən aydın olur ki, həmin tərifdə hüquqi kateqoriya kimi əmək məzuniyyətini səciyyələndirən iki ən mühüm əlamət öz təsbitini tapmamışdır. Birincisi, maddi təminat, yəni işçinin orta əmək haqqının saxlanması, ikincisi, əmək məzuniyyətinə çıxan işçinin iş yerinin (vəzifənin) saxlanması kimi mühüm əlamətlər göstərilmişdir.

Ona görə də əmək məzuniyyətinin leqal tərifinin verildiyi AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsinin birinci cümləsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsini təklif edirik: “Əmək məzuniyyəti – işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və digər sosial məqsədlər üçün iş yeri (vəzifəsi) və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi, müddəti bu Məcəllədə, kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır”.

4) Əlavə məzuniyyətləri əsas məzuniyyətlərdən fərqləndirən əsas əlamətlər fərqləndirilmiş və onun anlayışı ifadə olunmuşdur: “Əlavə məzuniyyət – işçiyə əvvəlcədən müəyyən olunmuş məqsədlərlə iş yeri (vəzifə) və orta əmək haqqı saxlanılmaqla istirahət üçün verilən əsas məzuniyyət günlərindən artıq istirahət vaxtının bu Məcəllə, kollektiv müqavilə və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş müddətidir”.

5) AR ƏM-in 117-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri məqsədli təyinatına görə əmək məzuniyyəti rubrikasına aid olmayıb sosial məzuniyyətlər sisteminə, yəni AR ƏM-in on doqquzuncu fəslinə aiddir. Ona görə də bu məzuniyyət növünün “sosial məzuniyyətlər” fəslinə keçirilməsi məqsədəmüvafiq hesab edilir. Çünki uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətin əmək məzuniyyəti ilə heç bir əlaqəsi yoxdur. Digər tərəfdən isə qadınlara uşağın olmasına görə onlara əmək məzuniyyətinin verilməsi AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilən əsaslarla qətiyyən uzlaşmır. Ona görə də AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsində “habelə uşaqlı qadınların” sözlərinin çıxarılmasını da məqsədəuyğun hesab edirik.

6) Qüvvədə olan AR ƏM-in 134-cü maddəsinin məzmununa görə işçi məzuniyyətə çıxanadək əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, onun əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilməlidir, lakin işçi məzuniyyətdə olduğu vaxtda əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, məzuniyyət dövrünə düşən xəstəlik müddəti qədər əmək məzuniyyətinin uzadılması və ya başqa vaxta keçirilməsi müəyyən edilməmişdir.

Buna görə də təklif edilir ki, AR ƏM-in 114-cü maddəsinə aşağıdakı məzmununda yeddinci hissə əlavə edilsin: “7. İşçi məzuniyyətdə olduğu dövrdə xəstələnərsə və ya zədə alınması nəticəsində əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə onun əmək məzuniyyəti bu günlərin sayı qədər uzadılır və ödənilmir və ya işçinin arzusu ilə başqa vaxtda istirahət günləri verilir”.

7) AR ƏM-in 137-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, müstəsna hallarda – istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Lakin qanunverici bu zaman işçinin razılığının ifadə formasına nədənsə heç bir önəm verməmişdir. Bu da işçinin telefonla məzuniyyətdən geri çağırıldığı və şifahi formada razılıq verdiyi, bu faktın sənədlə təsdiqini tapmadığı mübahisəli vəziyyətlərin yaranmasına səbəb ola bilər. Buna görə də AR ƏM-in 137-ci maddəsinin ikinci hissəsindəki “işçi ancaq onun razılığı ilə” söz-

lərinin “işçi ancaq onun yazılı razılığı ilə” sözləri ilə əvəz edilməsini məqsədə müvafiq hesab edirik.

8) İşçilərin elə kateqoriyaları vardır ki, onların əmək məzuniyyətinin pulla kompensasiya olunması məqsədə uyğun deyildir. Məsələn, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərin, hamilə qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və s. Ona görə də AR ƏM-in 135-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda üçüncü hissənin əlavə olunmasını təklif edirik: “3. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərin, hamilə qadınların, yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi, bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi qadağandır”.

9) AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci və üçün hissələrinin təhlili nəticəsində belə bir qənaətə gəlirik ki, bu norma AR Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin birinci hissəsinə uyğun deyildir, yəni bu normaya görə yalnız əsas məzuniyyətin pulla əvəz olunması müddəası işçinin konstitusion istirahət hüququnu məhdudlaşdırır.

Əmək məzuniyyəti əsas və əlavə hissələrdən ibarətdir və bu məzuniyyətlərə hüququ işçi müəyyən zaman kəsiyində işləməklə əldə edir, yəni bu məzuniyyət heç də elə belə işçiyə bəxş olunmur. Ona görə də işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin həm əsas, həm də əlavə məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir. AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin normasının əmək məzuniyyəti yalnız bir hissədən – əsas məzuniyyətdən ibarət olan işçi barəsində, yəni əlavə məzuniyyətə hüququ olmayan işçi barəsində tətbiqi ədalətli görünə bilər. O işçilər ki həm əsas, həm də əlavə məzuniyyət hüququna malikdirlər, onlar barəsində bu normanın tətbiqi işçilərin subyektiv konstitusion istirahət hüququnu məhdudlaşdırır. Bu məhdudiyyəti aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsində “əsas məzuniyyətlərinə” sözlərinin “əmək məzuniyyətlərinə” sözləri ilə əvəz olunmasını, həmin normanın üçüncü hissəsindəki “bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə” sözlərinin çıxarılmasını təklif edirik.

10) AR ƏM-in, ilk növbədə, 16-cı, 17-ci, 20-cü və 23-cü fəsillərin təkmilləşdirilməsinə yönələn bir sıra təkliflər ifadə olunmuşdur.

**Tədqiqatın nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti.** Müəllifin fikrincə, işdə mühüm anlayışlara verilmiş təriflərin bəzilərini AR ƏM-ə definitiv norma-anlayış kimi daxil etmək olar.

Tədqiqatın nəticələri ali təhsil müəssisələrinin hüquq fakültələrində "Əmək hüququ" kursu üzrə mühazirələr oxunarkən, habelə əmək hüququ üzrə dərslər, dərslər vəsaiti, kurslar və kommentariyalar hazırlanarkən faydalı ola bilər.

İşin təcrübi əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, burada öz əksini tapan nəticələr və verilmiş təkliflər əmək məzuniyyətlərini tənzimləyən qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün əhəmiyyət kəsb edə, həmçinin, gələcək elmi-tədqiqat işlərində, hüquqtəbqiyyət fəaliyyətində istifadə oluna bilər.

**Tədqiqatın nəticələrinin aprobeasiyası.** Dissertasiya işi AMEA-nın Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunun "Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi, mülki hüquq və mülki proses" şöbəsində yerinə yetirilmiş və müzakirə olunmuşdur.

Dissertasiyanın əsas müddəaları müəllifin nəşr olunmuş elmi məqalələrində, Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi tərəfindən ənənəvi olaraq hər il keçirilən doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVII və XIX Respublika elmi konfranslarında və seminarlarda, habelə AMEA-nın Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunda keçirilən Respublika elmi-nəzəri konfransda etdiyi məruzələrdə şərh edilmişdir.

**Dissertasiya işinin strukturu** tədqiqatın məqsədləri, vəzifələri və metodologiyası ilə şərtlənir. Dissertasiya girişdən, altı yarım fəsləli əhatə edən dörd fəsilədən, nəticədən və istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

## İŞİN ƏSAS MƏZMUNU

**Girişdə** seçilmiş mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, onun elmi işlənmə dərəcəsi, tədqiqatın predmet və obyekt, məqsəd və vəzifələri, metodoloji və nəzəri əsasları, normativ bazası, elmi yeniliyi qeyd olunur, müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar formalaşdırılır, nəzəri və praktiki əhəmiyyəti açıqlanır, tədqiqatın nəticələrinin aprobeasiyası və strukturu haqqında məlumat verilir.

Dissertasiya işinin "**İşçilərin əsas əmək hüquqları sistemində istirahət hüququ və onun sosial-hüquqi mahiyyəti**" adlı birinci fəslə iki yarım fəsilədən ibarətdir. Həmin fəslin "**İstirahət hüququnun sosial-hüquqi təbiəti və funksional rolu**" adlanan birinci yarım fəslində iddiaçı hüquq ədəbiyyatında mövcud olan mövqələrin təhlili əsasında qeyd edir ki, insan və

vətəndaş hüquq və azadlıqları sistemində sosial-iqtisadi hüquqlar blokunun bölünməsi təbii və qanunauyğundur, belə bölgü onların məzmununa və konkret təyinatına daha dərindən nüfuz etməyə imkan verir. Onun fikrincə, belə təsnifat zamanı əmək hüququ iqtisadi hüquqlar blokuna, istirahət hüququ isə sosial hüquqlar blokuna aid edilməlidir. İddiaçı konstitusiya hüququ sahəsində mütəxəssis alimlərin baxışlarını və mövqelərinin təhlili əsasında hər bir dövlətin öz vətəndaşlarına verdiyi sosial hüquqlar sisteminin müstəqil qrup, yaxud blok kimi fərqləndirilməsini tamamilə hüququayğun hesab edir.

Dissertasiya işində konstitusiya hüquqları siyasi, iqtisadi və sosial hüquqlara ayıran məlum üçlükdən istifadə etməklə, vətəndaşların (işçilərin) əmək sahəsində yuxarıda göstərilən konstitusiya hüquqları təsnifləşdirilmişdir. Belə ki, müəllifin fikrincə, iqtisadi hüquqlara aşağıdakılar aid edilməlidir: əmək hüququ; tətillər hüququ; maddi zərərin ödənilməsinə tələb etmək hüququ. Sosial hüquqlara isə aşağıdakılar aid edilməlidir: istirahət hüququ; sosial təminat hüququ; sağlamlığın qorunması hüququ; şərəf və ləyaqətin müdafiəsi hüququ; öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ; işsizlikdən müdafiə hüququ; müavinət almaq hüququ.

Tədqiqatçının fikrincə, əmək hüququ mütləq hüquqlara, istirahət hüququ nisbi, ikinci səviyyəli hüquqlara aiddir. Əmək hüququ dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş məlum çərçivələr və yaxud hədudlar daxilində realizə olunur. Belə ki, AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin ikinci hissəsində əsasən, əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü ...təmin edilir. Bu mənada demək olar ki, istirahət vaxtının müddəti bu və ya digər dövətdə müəyyən edilmiş iş gününün, iş vaxtının müddəti ilə şərtlənir.

Əmək hüququ təməl (fundamental), baza kateqoriya olmaqla yanaşı, həm də sosial aspektə malikdir. Fikrimizcə, bu hüququn sosial aspekti AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin ikinci hissəsində daha aydın şəkildə nəzərə çarpır. Həmin normada göstərilir ki, hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır.

Aparılmış araşdırmalar əsasında tədqiqatçı, istirahət hüququnu insan və vətəndaşın sosial konstitusiya hüquqları qrupuna (blokuna) aid etmişdir.

Dissertasiya işinin birinci fəslinin **“İstirahət vaxtı əmək hüququ sahəsinin əsas hüquq institutlarından biri kimi: anlayışı, strukturu və məz-**

**munu**” adlanan ikinci yarımfaslində istirahət vaxtının hüquq ədəbiyyatında mövcud olan müxtəlif təriflərinin ətraflı təhlili əsasında onun üç xarakterik əlaməti göstərilir. Birincisi, istirahət vaxtı işçilərin təqvim vaxtının və ya onun sosial vaxtının bir hissəsidir; ikincisi, işçilər adi əmək vəzifələrinin icrasından azaddır; üçüncüsü, işçilər işdən azad vaxtın həmin hissəsindən özlərinin mülahizəsinə görə istifadə edə bilərlər.

Müəllif qeyd edir ki, AR ƏM-in 103-cü maddəsi iş günü (növbə) daxilində işdə fasilələrin iki növünü təsbit edir: istirahət və nahar etmək üçün fasilə. Həmin maddənin üçüncü hissəsində deyilir: “Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işəgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır”. İddiaçının fikrincə, bu normada “nahar etməyə şərait” ifadəsi dəqiq deyildir, çünki söhbət nahar üçün fasilədən (vaxtdan) gedir. Azərbaycan SSR-in ƏQM-də bu məsələ daha dəqiq ifadə olunmuşdur. Həmin Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində deyilirdi ki, istehsalat şəraitinə görə fasilə müəyyən etməyin mümkün olmadığı işlərdə işçiyə iş vaxtı ərzində nahar üçün imkan verilməlidir.

Göstərilən fasilələr arasında ciddi fərq mövcuddur. Belə ki, AR ƏM-in 103-cü maddəsinin beşinci hissəsinə əsasən, istirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə edə bilər. Deməli, etməyə də bilər. Ona görə də bu norma imperativlikdən çox uzaqdır.

Göstərilənlərin əsasında iddiaçı AR ƏM-in 103-cü maddəsinin beşinci hissəsinin ikinci cümləsində “edə bilər” sözlərinin “edir” sözü ilə əvəz edilməsini təklif edir.

Tədqiqatçı tərəfindən istirahət vaxtının günlərarası (növbələrarası) istirahət növü fərqləndirilərək qeyd edilir ki, nahar fasiləsinin vaxtı (istirahət və nahar üçün fasilə) gündəlik istirahət kateqoriyasına aiddir. Növbələrarası istirahətin müddəti törəmə vahid olub, ilk növbədə, bu və ya digər müəssisədə müəyyən olunmuş iş gününün müddətindən, konkret iş vaxtı rejimindən (beşgünlük, yaxud altıgünlük iş həftəsi), yaxud növbəlilik cədvəlindən birbaşa asılıdır. Belə ki, beşgünlük iş həftəsində (8 saatlıq iş günü zamanı) günlərarası istirahətin müddəti 16 saatdan nahar fasiləsinə verilən bir saat çıxılmaqla 15 saat təşkil edir.

MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin və digər xarici ölkələrin qanunvericiliyinin iş günü hesab edilməyən bayram günlərini tənzimləyən normalarının müqayisəsi əsasında iddiaçı göstərir ki, dövlətimiz kəmiyyət baxımın-

dan işçilərə xeyli çox belə qeyri-ış günü verir. Sosial baxımdan sərbəst vaxtın artırılması işçilərin mənafeələrinə uyğundur və əsaslıdır. İqtisadi baxımdan isə qeyri-ış günlərinin sayının çoxluğu, ilk növbədə, dövlət üçün sərfəli deyildir, onun əmək ehtiyatları fəaliyyətdə olmalıdır.

AR ƏM-in 105-cü maddəsinin üçüncü hissəsində deyilir: “İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər”. Deməli, verilməyə də bilər. Ona görə də iddiaçı AR ƏM-in 105-ci maddəsinin üçüncü hissəsindəki “verilə bilər” sözlərinin “verilir” sözü ilə əvəz edilməsini təklif edir.

Dissertasiya işinin ikinci fəslə **“Azərbaycan Respublikasının əmək hüququ üzrə əsas (minimum) və uzadılmış məzuniyyətlər sistemi”** adlanır və özündə iki yarımfəslə birləşdirir. Həmin fəslin **“Əmək məzuniyyətinin anlayışı”** adlanan birinci yarımfəslində qeyd edilir ki, işçilərə istirahət üçün verilən məzuniyyətlərin yüksək səmərəli tənzimlənməsi, səmərəli hüquqi mexanizmin və onların optimal sisteminin yaradılması problemləri həmişə dövlətimizin diqqət mərkəzində olmuşdur. Bu məqsəd və vəzifə yeni tipli əmək münasibətlərinin təşəkkül tapdığı müasir dövrdə xüsusilə aktualdır.

Tədqiqatçı hesab edir ki, sərbəst vaxtın əsas funksiyalarından biri dövlətin əmək ehtiyatlarının iş qüvvəsinin inkişaf etdirilməsi və təkmilləşdirilməsidir, cəmiyyət işçilərin sərbəst vaxtı müddətinin artırılmasına çalışmalıdır. Lakin sərbəst vaxtın müddəti hər hansı cəmiyyət, yaxud dövlət tərəfindən özbaşına müəyyən edilə bilməz, onun faktiki ölçüsü obyektiv surətdə konkret dövlətdə əmək məhsuldarlığının, o cümlədən məhsuldar qüvvələrin inkişaf səviyyəsi ilə şərtlənir.

İddiaçının fikrincə, AR ƏM-in 3-cü maddəsinə (“Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları”) dəyişiklik edilməli və məzuniyyətə belə qısa tərif verilməlidir: “işçinin üzrlü səbəbdən müəyyən müddətə işdən ayrılması məzuniyyət adlanır”.

Bu tərifdə üç əsas əlamət fərqləndirilməlidir: birincisi, işdən ayrılma; ikincisi, üzrlü səbəbdən işdən ayrılma (AR ƏM-ə üzrsüz səbəbdən işdən ayrılma halları da məlumdur); üçüncüsü, işdən ayrılma müvəqqəti olmalıdır.

Əmək məzuniyyətinin AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsində verilmiş tərifini təhlil edən iddiaçı göstərir ki, həmin tərifdə hüquqi kateqoriya kimi əmək məzuniyyətini xarakterizə edən iki ən mühüm əlamət öz təsbitini tapmamışdır. Birincisi, maddi təminat, yəni işçinin orta əmək haqqının saxlanması, ikincisi, məzuniyyətə çıxan işçinin iş yerinin (vəzifənin) saxlanması kimi mühüm əlamətlər göstərilmişdir.

Ona görə də müəllif əmək məzuniyyətinin leqal tərifinin verildiyi AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsinin birinci cümləsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsini təklif edir: “Əmək məzuniyyəti – işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və digər sosial məqsədlər üçün iş yeri (vəzifəsi) və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi, müddəti bu Məcəllədə, kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır”. Göstərilən tərif qanunvericimiz tərəfindən müəyyən düzəlişlərlə AR ƏM-in 3-cü maddəsinə (“Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları”) daxil edilə, habelə AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsi dəyişdirilə bilər.

Dissertasiya işinin ikinci fəslinin **“Əsas (minimum) və uzadılmış məzuniyyətlərin qrupdaxili diferensiasiyası və onların ümumi hüquqi xarakteristikası”** adlanan ikinci yarım fəslində qeyd edilir ki, AR ƏM-in 16-cı fəslində (“Məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi”) məzuniyyətlərin müxtəlif növlərinin bir sıra anlayışları təsbitini tapmışdır, “məzuniyyət” termininin özü “əmək məzuniyyəti”, “ödənişli illik məzuniyyət”, “əsas illik məzuniyyət”, “illik məzuniyyət”, “əlavə məzuniyyət”, “yaradıcılıq və təhsil məzuniyyəti”, “sosial məzuniyyətlər”, “ödənişsiz məzuniyyət” kimi anlayışlarla bağlıdır.

Məzuniyyətlərin bu sisteminin mühüm bir xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onların siyahısı açıq xarakter daşıyır, yəni kollektiv müqavilə, yaxud digər lokal aktlar, məsələn, konkret müəssisədə əsas və əlavə məzuniyyətlər haqqında əsasnamə işlənilib hazırlanarkən həvəsləndirici tipli, o cümlədən həmin müəssisədə davamlı iş stajına görə məzuniyyət və s. nəzərdə tutula bilər. Sırf fərdi (şəxsi) xassəli əlavə məzuniyyətin verilməsi əmək müqaviləsi bağlanılarkən onun tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə şərtləşdirilə bilər. Özü də həm əlavə ödənişli, həm də əlavə ödənişsiz məzuniyyətin müddətini tərəflər – işəgötürən və işçi müəyyən edirlər.

Qanunverici “əsas məzuniyyət”, “illik əsas məzuniyyət”, “ödənişli əsas məzuniyyət” terminlərindən (anlayışlarından) istifadə edərək, eyni zamanda, onların minimum müddətini göstərir.

İddiaçı qeyd edir ki, uzadılmış məzuniyyət minimum əsas məzuniyyətin normasından artıq məzuniyyətdir. Uzadılmış məzuniyyətlərin hüquqi təyinatı, funksional rolu, əsas məqsədi işçilərin müəyyən kateqoriyasının adi (əksər) işçilər üçün müəyyən edilmiş minimum əsas norma, yəni müddətlə müqayisədə daha uzunmüddətli istirahətini təmin etməkdən ibarətdir.



Ona görə də AR ƏM-in 114-cü maddəsinin üç müstəqil 114, 114-1, 114-2 maddələri kimi verilməsi zəruridir. Birinci maddə - 114 AR ƏM-in 114-cü maddəsinin birinci və ikinci hissəsini ehtiva etməlidir. 114-1 maddəsi AR ƏM-in 114-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin “a”, “b”, “c”, “ç”, “d”, “e” bəndlərini ehtiva etməlidir, yəni müstəqil norma olaraq AR ƏM-in 114-cü maddəsinin birinci və ikinci hissələrindən ayrılmalıdır.

Tədqiqatçı hesab edir ki, bu maddə (114-1) “Uzadılmış əsas məzuniyyətlər” adlandırılmalıdır. Bu maddədə uzadılmış əsas məzuniyyətlərin leqal tərifinin də verilməsi vacib və zəruridir. 114-2-ci maddə AR ƏM-in 114-cü maddəsinin 4-cü, 5-ci və 6-cı hissələrini ehtiva etməlidir. Uzadılmış məzuniyyətin leqal tərfi qüvvədə olan AR ƏM-də mövcud olan uzadılmış məzuniyyətlər sistemi haqqında dəqiq təsəvvür yaratmalıdır.

Tədqiqatçının fikrincə, uzadılmış məzuniyyətlərin ayrıca qrupunu (növnü) AR ƏM-in 6-cı maddəsində göstərildiyi kimi əmək qanunvericiliyinin şamil olunmadığı bəzi şəxslər, o cümlədən hakimlər (“b” bəndi) təşkil edir. Məlum olduğu kimi, hakimlər və dövlət arasında ictimai münasibətlərin hüquqi təbiəti mürəkkəb hüquqi təzahürlərə aiddir. Buna baxmayaraq, həmin münasibətlərdə əmək münasibətlərinin elementi mövcuddur, bütövlükdə isə ictimai münasibətlərin həmin növü çox vaxt kompleks, xidməti-əmək münasibətləri kimi xarakterizə olunur. Belə ki, “Məhkəmələr və hakimlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 107-ci maddəsinə müvafiq olaraq hakimlərə hər il 40 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslə **“Əlavə məzuniyyətlərin anlayışı və növləri”** adlanır və özündə iki yarım fəslə bəşədirir. Həmin fəslin **“Əlavə məzuniyyətlərin anlayışı”** adlanan birinci yarım fəslində istirahət üçün verilən əlavə məzuniyyətlərin elmi təriflərini nəzərdən keçirən iddiaçı, A.M.Qasimov və L.H.Ələsgərova tərəfindən verilən “Əlavə əmək məzuniyyəti təqvim günü ilə hesablanan, qanunvericilik, yaxud kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilmiş şərtlər mövcud olduqda işçilərə əsas məzuniyyətdən əlavə verilən, müəyyən müddətli illik ödənişli istirahətdir” şəklindəki tərifə belə bir göstərişin əlavə edilməsini təklif edir: “İşçi əmək müqaviləsi bağlayarkən işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq əsasında əlavə məzuniyyətin vaxtını və müddətini müəyyən etmək hüququna malikdir, özü də belə məzuniyyət həm ödənişli, həm də ödənişsiz ola bilər”.

Əlavə məzuniyyətlərin anlayışının hüquq ədəbiyyatında olan təriflərini və həmin məzuniyyət növünü bütün qalan məzuniyyət növlərindən, ilk növbədə, əsas və uzadılmış məzuniyyətlərdən ayıran fərqləndirici əlamətləri ümumi-

ləşdirərək müəllif əlavə məzuniyyətin anlayışının aşağıdakı özünəməxsus tərifini ifadə edir: “Əlavə məzuniyyət – işçiyə əvvəlcədən müəyyən olunmuş məqsədlərlə iş yeri (vəzifə) və orta əmək haqqı saxlanılmaqla istirahət üçün verilən əsas məzuniyyət günlərindən artıq istirahət vaxtının bu Məcəllə, kollektiv müqavilə və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş müddətidir”.

Əlavə məzuniyyətin başlıca əlaməti onun işçilərə “əsas məzuniyyətdən əlavə” verilməsindən ibarətdir. Bu meyar baxımından məzuniyyətlərin AR ƏM-də müəyyən olunmuş digər növlərinə yanaşsaq, geniş mənada əlavə məzuniyyət anlayışı məzuniyyətlərin bir çox növlərini əhatə edir. Dissertantın fikrincə, əlavə məzuniyyətlərə sosial məzuniyyətlərin bütün növləri (19-cu fəsil), yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətlərinin bütün növləri (18-ci fəsil), o cümlədən ödənişsiz məzuniyyətlərin müxtəlif növləri (20-ci fəsil) aiddir, çünki onların hamısı, bir qayda olaraq, işçilərə əsas minimum məzuniyyətdən əlavə, bəzən isə əsas uzadılmış məzuniyyətdən əlavə olaraq verilir. Buna görə də əlavə məzuniyyət terminindən (anlayışından) istifadə edərkən hansı konkret məzuniyyət növündən söhbətin getdiyi dəqiqləşdirilməlidir.

Müəllif tərəfindən əlavə məzuniyyətlərin məqsədli təyinatından asılı olaraq kompensasiya, stimullaşdırma (həvəsləndirmə), əmək münasibətlərinin sabitləşdirilməsi funksiyasını yerinə yetirən əlavə məzuniyyətlər kimi növləri fərqləndirilir.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslinin “**Əlavə məzuniyyətlərin növləri və onların qısa hüquqi xarakteristikası**” adlanan ikinci yarımfəslində iddiaçı əlavə məzuniyyətləri tənzimləyən hüquq normalarının spesifik xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq hesab edir ki, onların təsnifləşdirilməsi üçün bir neçə əsasdan (meyardan) istifadə etmək olar. Lakin qanunvericinin təsbit etdiyi belə bir mühüm qayda qeyd olunmalıdır ki, əvvəllər qüvvədə olmuş “Məzuniyyətlər haqqında” AR Qanununun 11-ci maddəsində göstəriləni kimi, işin xüsusi xarakterinə görə əlavə məzuniyyətin minimum müddəti, iş növləri və işçi kateqoriyaları Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin təsdiq etdiyi siyahı ilə müəyyənləşdirilir. Həmin Qanunda habelə göstərilirdi ki, “bu maddədə göstərilmiş iş yerlərində çalışan işçilərə kollektiv müqavilələrlə (sazişlərlə) qanunvericilikdə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətin minimum müddətindən artıq əlavə məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutula bilər. Belə əlavə məzuniyyət, həmçinin, işçi işə götürülərkən bağlanan əmək müqaviləsi (kontraktı) ilə də müəyyən edilə bilər”. Hazırda bu normativ müddəa AR ƏM-in 31-ci maddəsinin (“Kollektiv müqavilənin məzmunu”) üçüncü hissəsində təsbitini tapmışdır.

Əlavə ödənişli məzuniyyətlər, ilk növbədə, işçinin həmin konkret məzuniyyət növünə subyektiv hüququnun yaranmasının mənbəyinə görə təsnifləşdirilə bilər:

- 1) hüquqi əsasdan asılı olaraq bilavasitə qanunda, yəni AR ƏM-də təsbitini tapmış növlər;
- 2) müəssisənin lokal aktları, yəni kollektiv müqavilə və sazişlərlə nəzərdə tutulan növlər;
- 3) əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçi və işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə şərtləşdirilmiş məzuniyyət növləri.

Dissertant AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ikinci hissəsinin aşağıdakı şəkildə yeni redaksiyada verilməsini təklif edir: “Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti müəssisələrin mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından və əmək müqaviləsinin bağlanıldığı müəssisələrin sayından asılı olmayaraq işçinin əmək stajının faktiki müddəti ilə müəyyən olunur”.

Dissertant göstərir ki, uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri məqsədli təyinatına görə əmək məzuniyyəti rubrikasına aid olmayıb sosial məzuniyyətlər sisteminə, yəni AR ƏM-in on doqquzuncu fəslinə aiddir. Ona görə də bu məzuniyyət növünün “sosial məzuniyyətlər” fəslinə keçirilməsini məqsəddə müvafiq hesab edirik. Çünki uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətin əmək məzuniyyəti ilə heç bir əlaqəsi yoxdur.

Digər tərəfdən isə qadınların uşağı olması üçün ona əmək məzuniyyətinin verilməsi AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilən əsaslarla qətiyyənlə uzlaşmır. Ona görə də AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsində “həbelə uşaqlı qadınların” sözlərinin çıxarılması da məqsədə uyğun hesab edilir.

Dissertasiya işinin dördüncü fəslində **“Əmək məzuniyyətinin verilməsinin ümumi qaydası və onun təkmilləşdirilməsi problemləri”**nə həsr edilmişdir.

İddiaçı hesab edir ki, işçinin əmək müqaviləsi bağlayıb işə başladığı andan məzuniyyət hüququ yaranır. Başqa sözlə desək, məzuniyyət hüququ müəyyən davranış imkanı kimi işçi ilə işəgötürən arasında əmək hüquq münasibəti yarandığı andan əmələ gəlir. Əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən müəyyən dövr işləmə məzuniyyət hüququnun faktiki həyata keçirilməsinə təsir göstərir.

İşçinin növbəti illik məzuniyyət dövründə xəstəlik və zədə nəticəsində əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi ilə əlaqədar illik məzuniyyət müddətinin uzadılması və ya başqa vaxtda istirahət günləri verilməsi nəzərdə

tutulmamışdır. Buna görə də iddiaçı təklif edir ki, AR ƏM-in 111-ci maddəsinin ikinci hissəsi üçüncü hissə hesab edilsin və ikinci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin. “2. İşçi məzuniyyətdə olduğu dövrdə xəstələnərsə və ya zədə alınması nəticəsində əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, bu günlərin sayı qədər əmək məzuniyyəti uzadılır və ödənilmir və işçinin arzusu ilə başqa vaxtda istirahət günləri verilir”.

Qüvvədə olan AR ƏM-in müddəalarına görə ümumxalq hüzn günü və səsvərmə günü işçinin əmək məzuniyyətinin müddətinə daxil edilir və haqqı ödənilir, lakin məzuniyyətin müddəti uzadılmır. Ümumxalq hüzn günü və səsvərmə günü də qeyri-iş günləri sırasına aid edilməsinə baxmayaraq, işçinin əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə əmək məzuniyyətinin müddətinin uzadılmaması vətəndaşların konstitusion istirahət hüququnun təminatlarından biri olan məzuniyyət hüququnun kobud surətdə pozulmasıdır. Bunu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 114-cü maddəsinin altıncı hissəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsini təklif edirik: “6. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab edilməyən bayram günləri, səsvərmə günü və ümumxalq hüzn günü məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti həmin günlərin sayı qədər uzadılır”.

AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin 175-ci maddənin ikinci hissəsinin “ç” bəndinə uyğunlaşdırmaq üçün AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin sonunda “işçidən tutula bilər” sözlərinin “işçidən tutulur” sözləri ilə əvəz olunması məqsədəmüvafiq hesab edilir.

Qanunvericilikdə təsdiq olunmuş məzuniyyət cədvəllərinin həm işçi, həm də işəgötürən üçün məcburiliyini təsbit edən normanın nəzərdə tutulmasını qeyd edən iddiaçı AR ƏM-də belə bir normanın verilməsini zəruri hesab edir. Buna görə də AR ƏM-in 133-cü maddəsinə aşağıdakı məzmununda 2-1-ci hissənin əlavə edilməsi təklif edilir: “2-1. Əmək məzuniyyətinin növbəlilik cədvəli həm işçi, həm də işəgötürən üçün məcburidir və bir tərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz”.

Müəssisədə işəgötürənin öz hüquqlarından sui-istifadəyə hallarının qarşısını almaq üçün AR ƏM-in 133-cü maddəsinin birinci hissəsində “tərtib edilə bilər” sözlərinin “tərtib edilir” sözləri ilə əvəz olunması məqsədəmüvafiq hesab edilir.

AR ƏM-in 62-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə görə üzrlü səbəbdən icbari ilkin və ya vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməyən işçilər işdən kənarlaşdırıldıqda, onlara işdən kənar edildiyi vaxt ərzində boşdayanma qaydasında əmək haqqı ödənilməsinə baxmayaraq, belə işçilərin işdən kənarlaşdırıldığı

dövrün əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına daxil edilib-edilməməsi açıq qalmışdır. Qanunvericilikdə olan bu boşluğu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 132-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda d) bəndinin əlavə edilməsi təklif edilir: “d) üzrlü səbəblərdən (işçinin təqsiri olmadan) icbari ilkin və ya vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməyən işçilərin işdə kənarlaşdırıldığı dövr”.

Qanunvericilikdə olan digər bir boşluq işçinin üzrlü səbəblərdən işdə olmadığı dövrlərin əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına daxil olunub-olunmaması ilə əlaqədardır. Belə ki, AR ƏM-in 132-ci maddəsində bu suala cavab tapmaq çox çətindir. Ona görə də qeyd olunan məsələnin dəqiq hüquqi tənzimlənməsi məqsədilə AR ƏM-in 132-ci maddəsinin birinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda e) bəndinin əlavə edilməsini məqsəduyğun hesab edilir: “e) işçinin üzrlü səbəblərdən işdə olmadığı dövr”.

AR ƏM-in 132-ci maddəsinin 2-ci hissəsindən belə bir suala cavab tapmaq çətindir ki, işçinin xahişi ilə müəyyən müddətə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına daxilirmi? AR ƏM-dən fərqli olaraq MDB ölkələrinin bəzilərinin əmək məcəllələrində bu məsələ ətraflı surətdə tənzimlənilir. Ona görə də gələcəkdə yarana biləcək hər hansı bir mübahisədən qaçmaq və AR ƏM-i təkmilləşdirmək məqsədi ilə 132-ci maddənin ikinci hissəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsini təklif edirik: “2. Əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına aşağıdakı dövrlər daxil edilmir: a) bu Məcəllənin 127-ci maddəsində nəzərdə tutulan qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddəti; b) işçinin xahişi ilə 14 təqvim günündən artıq olan müddətə verilən ödənişsiz məzuniyyət müddəti”.

AR ƏM-in 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsi təklif edilir: “2. İşçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115-ci və 116-cı maddələrinin hər birində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda onun əsas məzuniyyətinə bu maddələrin hər biri üzrə daha çox müddətli əlavə məzuniyyətlər birləşdirilir”.

AR ƏM-in 134-cü maddəsində işçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsinə yol verilən hallar təsbit olunmuşdur. Hesab edirik ki, AR ƏM-in bu normasının da təkmilləşdirilməsinə ciddi ehtiyac vardır. Çünki real həyatda elə hallar vardır ki, onlar mövcud olduqda əmək məzuniyyəti hökmən başqa vaxta keçirilməlidir. Bu hallar isə təəssüflər olsun ki, AR ƏM-in 134-cü maddəsinin üçüncü hissəsində təsbit olunmamışdır. Məsələn, işçinin əmək məzuniyyəti ödənişli təhsil məzuniyyəti ilə üst-üstə düşdükdə; işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qay-

dada işdən ayrılmaqla dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildikdə və s. Ona görə də AR ƏM-in 134-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə aşağıdakı məzmununda “ç” və “d” bəndlərinin əlavə edilməsi təklif olunur: “ç) əmək məzuniyyəti ödənişli təhsil məzuniyyəti ilə üst-üstə düşdükdə; d) işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada işdən ayrılmaqla dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildikdə”.

Gələcəkdə yarana biləcək mübahisəli vəziyyətdən qaçmaq üçün AR ƏM-in 134-cü maddəsinin dördüncü hissəsindəki “işgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı” sözlərinin “işçinin yazılı razılığı və yalnız işgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı)” sözləri ilə əvəz olunması məqsəduyğun hesab edilir.

AR ƏM-in 134-cü maddəsinin beşinci hissəsində deyilir ki, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün verilən əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər. Müəllif bu normanın AR ƏM-in 134-cü maddəsinin mahiyyətinə uyğun olmadığını hesab edərək oradan çıxarılaraq “əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası” adlanan 137-ci maddəsində müstəqil beşinci hissə kimi təsbit olunmasını təklif edir.

AR ƏM-in 137-ci maddəsinin birinci hissəsinin birinci cümləsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir: “Əmək məzuniyyəti buna zəruriyyət olduğu təqdirdə işçinin və işgötürənin qarşılıqlı razılığına əsasən, iki fasiləsiz hissəyə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti 2 təqvim həftəsindən az olmasın”.

AR ƏM-in 137-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, müstəsna hallarda – istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırılabilir. Lakin qanunverici bu zaman işçinin razılığının ifadə formasına nədənsə heç bir önəm verməmişdir. Bu da işçinin telefonla məzuniyyətdən geri çağırıldığı və şifahi formada razılıq verdiyi, bu faktın sənədli təsdiqini tapmadığı mübahisəli vəziyyətlərin yaranmasına səbəb ola bilər. Buna görə də AR ƏM-in 137-ci maddəsinin ikinci hissəsindəki “işçi ancaq onun razılığı ilə” sözlərinin “işçi ancaq onun yazılı razılığı ilə” sözləri ilə əvəz edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir.

Müəllif təklif edir ki, AR ƏM-in 140-cı maddəsinin ikinci hissəsindəki “hesablanıla bilər” sözləri “hesablanılır” sözü ilə əvəz edilsin.

AR ƏM-in 135-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda üçüncü hissənin əlavə olunması təklif edilir:

“3. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərin, hamilə qadınların, yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi, bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi qadağandır”.

Dissertant AR ƏM-in 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin aşağıdakı məzmununda yeni redaksiyasını təklif edir: “Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir”.

AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin norması əmək məzuniyyəti yalnız bir hissədən – əsas məzuniyyətdən ibarət olan işçi barəsində, yəni əlavə məzuniyyətə hüququ olmayan işçi barəsində tətbiqi ədalətli görünə bilər. O işçilər ki, həm əsas, həm də əlavə məzuniyyət hüququna malikdirlər, onlar barəsində bu normanın tətbiqi işçilərin subyektiv konstitusion istirahət hüququnu məhdudlaşdırır. Bu məhdudluğu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsində “əsas məzuniyyətlərinə” sözlərinin “əmək məzuniyyətlərinə” sözləri ilə əvəz olunmasını, həmin normanın üçüncü hissəsindəki “bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə” sözlərinin çıxarılması təklif edilir.

Nəticə hissəsində müəllif tədqiqata yekun vurur və onun əsas nəticələrini, eləcə də əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üzrə təkliflərini verir.

**Dissertasiyanın mövzusu ilə bağlı müəllifin aşağıdakı elmi əsərləri çap edilmişdir:**

1. Əmək məzuniyyətinin anlayışı haqqında məsləyə dair // Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2012, № 3, s. 86-90
2. Внутригрупповая дифференциация основных отпусков для отдыха: общая правовая характеристика и их основные параметры // Транспортное право, Баку, 2013, № 1, с.164-170
3. Право на отдых: его социальная и юридическая природа, и функциональная роль // Пробелы в Российском законодательстве, Москва, 2013, № 1, с.46-51

4. К вопросу о понятии и правовой сущности удлиненного отпуска / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVII Respublika elmi konfransının materialları 18-19 dekabr 2012-ci il, 2 cildə, II cild, Bakı, 2013, s.122-124
5. Əlavə məzuniyyətlərin təsnifatı və onların ayrı-ayrı növlərinin qısa hüquqi xarakteristikası // Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2013, № 2, s.239-246
6. İstirahət vaxtı əmək hüququ sahəsinin əsas hüquq institutlarından biri kimi: anlayışı, strukturu və məzmunu // Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2013, № 3, s.146-160
7. Əmək məzuniyyətinin verilməsinin qaydası haqqında məsələyə dair // Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2014, № 2, s. 167-179
8. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə verilən məcburi ödənişsiz məzuniyyətlərin bəzi problemlə məsələləri haqqında / “Hüquq elminin müasir problemləri: Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin yeni tendensiyaları” mövzusunda IV Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları (6-7 may 2014-cü il). Bakı, 2014, s. 191-193
9. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə görə istirahət üçün verilən uzadılmış məzuniyyətlərin təsnifatına dair / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XIX Respublika elmi konfransının materialları (7-8 aprel 2015-ci il). 2 cildə, II cild, Bakı, 2015, s.113-115
10. Əlavə məzuniyyətlərin anlayışına dair / “Hüquq elminin müasir problemləri: Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin yeni tendensiyaları” mövzusunda V Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları (7-8 may 2015-ci il). Bakı, 2015, s. 249-250



**Байрамова Айгюн Асифовна**  
**Современные проблемы правового регулирования**  
**трудовых отпусков**

**РЕЗЮМЕ**

Диссертационная работа посвящена исследованию современных проблем правового регулирования трудовых отпусков.

Диссертация состоит из введения, четырех глав, объединяющие шесть параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность избранной темы, освещается степень ее научной разработанности, определяются объект, предмет, цели и задачи исследования, раскрывается научная новизна и формулируются положения, выносимые на защиту, дается характеристика теоретического и практического значения работы.

Первая глава – **“Право на отдых и его социально-правовая сущность в системе основных трудовых прав работников”** – состоит из двух параграфов. В них исследуются такие вопросы как социально-правовая сущность права на отдых и его функциональная роль, а также понятие, структура и содержание времени отдыха как одного из основных правовых институтов отрасли трудового права.

Вторая глава – **“Система основного (минимального) и удлиненных отпусков по трудовому праву Азербайджанской Республики”** – включает в себя два параграфа. Здесь автором исследуются такие вопросы, как понятие трудовых отпусков и внутригрупповая дифференциация основного (минимального) и удлиненных отпусков, и их общая правовая характеристика.

В третьей главе анализируются **понятие дополнительных отпусков, виды дополнительных отпусков**, а также дается их краткая правовая характеристика. Она состоит из двух параграфов.

В четвертой главе исследуется **общий порядок предоставления трудовых отпусков и проблемы его усовершенствования**.

В заключительной части диссертации, как итог проведенного научного исследования, в обобщенной форме перечисляются научные выводы, обосновывающие необходимость усовершенствования норм трудового законодательства Азербайджанской Республики, регламентирующих трудовые отпуска, и выдвигаются конкретные предложения по устранению существующих проблем.

Научная новизна работы заключается в том, что она является первым монографическим исследованием в истории национальной науки трудового права, посвященное комплексному анализу современных проблем правового регулирования трудовых отпусков. Теоретическая значимость работы заключается в том, чтобы внести определенный вклад в разработку одной из важных проблем науки трудового права. Выдвинутые в работе теоретические положения могут оказать содействие формированию и углублению научно-теоретических знаний о трудовых отпусках. Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что отраженные в работе выводы и выдвинутые в ней предложения могут иметь значение для дальнейшего усовершенствования трудового законодательства, а также использованию в дальнейшем в научно-исследовательских работах и правоприменительной практике.

**Bayramova Aygun Asif**  
**Modern problems of legal regulation of labor leaves**

**SUMMARY**

The dissertation work is devoted to the exploration of modern problems of legal regulation of labor leaves.

The dissertation consists of introduction, four chapters, including six paragraphs, conclusion and list of used literature.

In introduction is justified the relevance of chosen topic, is highlighted the extent of scientific elaboration, is defined the object, matter, goals and objectives of the research, is opened up scientific innovation and is formulated provisions for the defense and is described the theoretical and practical value of work.

The first chapter – **“The right to rest and its socio-legal nature in the system of basic labor rights of employees”** consists of two paragraphs. Those paragraphs explore such issues as social and legal nature of the right to rest and its functional role, as well as the concept, structure and content of leisure time as one of the main legal institutions of labor law sphere.

The second chapter – **“The system of basic (minimum) and elongated leaves according to the labor law of the Azerbaijan Republic”** – encompasses two paragraphs. Here the author examines issues on the concept of labor leaves and intragroup differentiation of basic (minimum) and elongated leaves and their general legal characteristics.

In the third chapter is analyzed **the concept of additional leaves, kinds of additional leaves**, as well as is given their brief legal characteristics.

The fourth chapter examines **the general procedure on granting of labor leave and problems of its improvement**.

In the conclusion of dissertation as a result of conducted scientific research in general form is listed scientific consequences, justifying necessity of improvement of the regulating labor leaves’ norms of the Azerbaijan Republic’s labor legislation, and is defined concrete proposals on elimination of existing problems.

Scientific novelty of the work consists of the fact that it is a first monographic study in the history of national labor law science devoted to the complex analysis of modern problems of legal regulation of labor leaves. The theoretical significance of the work is to make a contribution to the development of one of the important problems of labor law. Put forward the theoretical principles in the work can help build and deepen scientific and theoretical knowledge about labor leaves. The practical significance of the results of research is that the conclusions and proposals, defined in work, can be important for the further improvement of labor legislation, as well as useful in scientific-research works and in law enforcement practice in the future.

**Çapa imzalanmışdır: 25.02.2016**

**Kağız formatı: 60x84 1/16**

**Həcmi: 1.5 f.ç.v. Tirajı: 100**

**«Qanun» nəşriyyatı**

**Bakı, Azərbaycan, AZ 1102**

**Tbilisi pros., 76**

**Tel.: (+994 12) 431-16-62; 431-38-18**

*На правах рукописи*

**АЙГЮН АСИФОВНА БАЙРАМОВА**

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО  
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ**

**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**

