

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
BAKİ DÖVLƏT UNİVERSİTETİ**

Əlyazması hüququnda

GÜNEL BƏXTİYAR QIZI HƏMİDLİ

BAŞQA İŞƏ KEÇİRMƏ

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

Bakı – 2013

**Dissertasiya işi Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya
hüququ kafedrasında yerinə yetirilmişdir.**

Elmi rəhbər: Qasımov Alış Məmiş oğlu
hüquq üzrə elmlər doktoru,
professor

Rəsmi opponentlər: Quliyev İbrahim Oruc oğlu
hüquq üzrə elmlər doktoru,
professor

Əliyeva Kəmalə Zakir qızı
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

Aparıcı təşkilat: AMEA-nın Fəlsəfə, Sosiologiya və
Hüquq
İnstitutunun Məzəlki hüquq və məzəlki
proses şübəsi

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın müdafiəsi «01» noyabr 2013-cü il saat 10⁰⁰ -da Bakı Dövlət Universitetinin nəzdindəki FD.02.013 Dissertasiya Şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

Ünvan: AZ 1143, Bakı şəhəri, Z.Xəlilov küçəsi 23, Bakı Dövlət Universiteti, 1 saylı tədris korpusu, 901 saylı auditoriya

Dissertasiya işi ilə Bakı Dövlət Universitetinin Elmi kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat «27» sentyabr 2013-ci ildə göndərilmişdir.

FD. 02.013 Dissertasiya Şurasının
elmi katibi

h.ğ.f. d Ə.Q.Məmmədov.

İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Tədqiqat mövzusunun aktuallığı. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əməyin ictimai təşkili sahəsində subyektlərin əsas hüquq və vəzifələrinin tarazlığı məsələsi olduqca aktualdır. Problemə bütün dünyanı bürümüş iqtisadi böhran prizmasından yanaşdıqda, habelə sosializm iqtisadiyyatından bazar iqtisadiyyatına keçid prosesinin hələ başa çatmaması kimi obyektiv amili nəzərə aldıqda bu aktuallıq xüsusilə nəzərə çarpır. Məlum olduğu kimi, MDB dövlətləri qısa bir müddət ərzində «hüquqi alət»dən yararlanaraq, əməyin sivil idarə olunması istiqamətində bir çox işlər görmüşlər. Belə ki, normativ materiyası mütəmadi surətdə yeniləşdirilən yeni əmək məcəllələrinin qəbul edilməsi buna əyani sübutdur.

Əmək bazarının müasir vəziyyətinə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin normaları, ilk növbədə əmək müqaviləsinin (əmək hüquq münasibətlərinin) şərtlərinin dəyişdirilməsi və onun xitamı haqqında normalar, o cümlədən işçilərin başqa işə keçirilməsini tənzimləyən normalar bilavasitə və mühüm təsir göstərir.

Bununla yanaşı, qeyd etmək zəruridir ki, qüvvədə olan Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il Əmək Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq - AR ƏM) mövcud dövrün reallıqları tam nəzərə alınmır, iqtisadi proseslərdən, o cümlədən respublikamızda baş verən digər dəyişiklik proseslərindən geri qalma müşahidə olunur. Ölkəmizdə həyata keçirilən iqtisadi və siyasi dəyişikliklərdən sonra əməyin idarə edilməsi problemi dövlətimizin başlıca və ümdə vəzifə və məqsədlərindən birinə çevrilmişdir. Təbii bazar mexanizmlərinin avtomatik və səmərəli surətdə işləməsinə olan ümidlər, demək olar ki, özünü tam doğrultmamışdır. Mülkiyyət növlərinin və formalarının müxtəlifliyi, sahibkarlıq fəaliyyətinin müxtəlif növləri ilə məşğul olan fiziki və hüquqi şəxslərin çoxluğu obyektiv surətdə əmək sahəsinin, mizdu əməyin ictimai təşkilinin idarə edilməsinin yeni, qeyri-ənənəvi, optimal və səmərəli mexanizmlərinin axtarılıb tapılmasını tələb edir. Dövlətimizin həmin sahələrə, yəni ictimai əmək sahəsinə əsas təsir vasitələrindən biri məhz əmək qanunvericiliyidir.

Belə bir özünəməxsus qanunauyğunluq qeyd olunmalıdır ki, demək olar, eyni vaxtda bütün MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin hüquqi tənzimlənməsi məsələlərinə həsr olunmuş xüsusi fəsillər meydana çıxmışdır. Əmək

hüququ sistemində yeni hüquq institutunun nəzəri təhlili əməkşünas alimlər üçün təbii zərurətə çevrilmişdir. MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsini tənzimləyən (adları heç də həmişə eyniyyət təşkil etməyən) fəsilələrinin müqayisəli təhlili göstərir ki, bu fəsilələrin normaları, əsasən, əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi, başqa işə keçirmələr və yerdəyişmələrlə bağlı məsələlərin hüquqi tənzimlənməsinin ən optimal modellərinin (normalarının) axtarılmasına yönəlmişdir.

AR ƏM-in qəbul edilməsindən on beş ilə yaxın vaxt keçdiyindən, onun müsbət və mənfi cəhətlərindən, üstünlük və çatışmazlıqlarından söz açmaq olar. AR ƏM-in VIII fəslinin normaları, birincisi, hazırda obyektiv surətdə təşəkkül tapan, yəni real surətdə əmək və kapital (işçilər və işəgötürənlər) arasında mövcud olan əlaqələrə uyğun gəlməli, ikincisi, ilkin və prinsipial müddəaları hələ Azərbaycan SSR-in 10 dekabr 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq Azərbaycan SSR ƏQM) qoyulmuş başqa işə keçirmələrin hüquqi tənzimlənməsinin tarixi təcrübəsinə, o cümlədən əmək funksiyasının müəyyən edilməsinin müqavilə prinsipinə (xarakterinə) istinad etməlidir. Əmək funksiyası əmək müqaviləsinin mahiyyətini, özəyini təşkil edir, məhz əmək funksiyası bütün əmək müqavilələrinin fərdi xarakterini səciyyələndirir. Dövlətimizdə müqavilə azadlığının genişlənməsi bəziləri üçün daha böyük nemət olaraq, başqaları üçün istibdad, zülm və istismar vasitəsinə çevrilməməlidir. İstər əmək müqaviləsinin, istərsə də başqa işə keçirmələrin əsas əlamətləri əmək hüquq elmi tərəfindən hələ sovet dövründə, hətta inqilabdan əvvəlki dövrdə işlənilib hazırlanmışdır. Deməli, əmək müqaviləsi və başqa işə keçirmələr haqqında müasir hüquq doktrinası bu faktı nəzərə almaya bilməz. Qanunvericiliyimiz tərəfindən təklif edilən başqa işə keçirmənin anlayışı bu gün mövcud olan əmək hüquq münasibətlərinin real təcrübəsinin bütün müxtəlifliyini tam nəzərə almır. Belə vəziyyət dissertantda başqa işə keçirmələrin anlayışının və onun əsas keyfiyyət əlamətlərinin, «əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi», «işçilərin yerdəyişməsi» kimi yaxın anlayışlarla qarşılıqlı əlaqəsinin nəzərdən keçirilməsinə xüsusi maraq oyatmışdır.

Əmək qanunvericiliyinin inkişafının müasir mərhələsində başqa işə keçirmə kimi mürəkkəb və çoxşaxəli təzahür (sırf hüquqi baxımdan deyil, həm də sosial-iqtisadi aspektdən) hüquq tətbiqi təcrübəsində əmək münasibətlərinin başlıca subyektləri arasında çoxlu ziddiyyətlər doğurur.

Qeyd olunmalıdır ki, real həyatın göstərdiyi kimi, əmək funksiyasının dəyişdirilməsi əksər hallarda işəgötürən tərəfindən birtərəfli

qaydada həll olunur, işçiyə başqa münasib iş təklif etmək vəzifəsi isə çox vaxt formal xarakter daşıyır və qanunvericinin istəyi olaraq qalır.

Yuxarıda qeyd olunan mülahizələr nəzərdən keçirilən problemin, seçilmiş mövzunun aktuallığını müəyyən edir. Dissertant sırf subyektiv fikirlərini, bu və ya digər problemin, yaxud ayrı-ayrı məsələlərin həlli ilə bağlı özünəməxsus yanaşmasını ifadə edir.

Tədqiqatın araşdırılma dərəcəsi. Sovet və postsovet dövründə başqa işə keçirmə ilə əlaqədar problemlər xüsusi tədqiqatların predmeti olmuş və mövzuya az sayda olsa belə monoqrafiyalar və məqalələr həsr edilmişdir.

Müxtəlif illərdə onun tədqiqi ilə K.A.Abjanov, Y.A.Yerşova, V.V.Yeršov, F.M.Leviant, A.İ.Stavtseva, İ.P.Pliev, R.Z.Livşits, B.M.Çubays, Y.İ.Astraxan, İ.B.Moreyn, Q.K.Moskalenko, Y.A.Qolovanova, L.Y.Buqrov, İ.B.Moreyn, A.A.Fatuyev, M.B.Rəsulov, İ.İ.İsmayılov, A.V.Sergeyev və başqaları məşğul olmuşlar. Bu mövzuda Y.P.Tsindyakina, O.V.Sqibneva, B.Bazarbayev, İ.Y.Mamiofa, İ.A.Rəsulov, V.İ.Pereliqin və başqaları namizədlik dissertasiyaları müdafiə etmişlər. Lakin yuxarıda göstərilən müəlliflərin əsərlərinin çoxu Sovetlər dönəmində, keçmiş SSR İttifaqı və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyi əsasında yazılmış və dərc olunmuşdur. Təbii ki, bu əsərlərdə başqa işə keçirmə barədə qanunvericilikdə son illərdə baş vermiş dəyişikliklər və onun tətbiqi təcrübəsindəki yeni ənənələr nəzərə alınmamışdır.

Başqa işə keçirmə barədə təlimin inkişafına verdikləri mühüm töhfələrə baxmayaraq, yuxarıda adları çəkilən alimlərin əksəriyyətinin tədqiqatları keçmiş Sovet və Rusiya qanunvericiliyinə əsaslanmışdır. Hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsaslanan tədqiqatlar isə araşdırılan institutun bütün problemlərini tam həll edə bilməmişdir. Bu işlərdə onun mahiyyəti tam açılmamış, əksinə, cəmiyyətin, ictimai münasibətlərin formalaşması və inkişafı şəraitində öz həllini tələb edən bir sıra yeni suallar ortaya çıxarmışdır.

Bundan başqa, həmin əsərlərdə əks olunan müddəaların bir çoxu hələ də mübahisəlidir, ayrı-ayrı nəticələr isə ziddiyyətli mülahizələr doğurur.

Azərbaycanın sovetlər birliyinə daxil olduğu və müstəqil yaşadığı dövrgə əhatə edən 90 ildən artıq müddət ərzində başqa işə keçirmə milli hüquq ədəbiyyatında nəinki kompleks şəkildə tədqiq edilməmiş, habelə buna cəhd belə göstərilməmişdir. İ.İ.İsmayılovun, M.B.Rəsulovun və A.M.Qasımovun bəzi məqalələrini istisna etsək,

qətiyyətlə demək olar ki, bu mövzuda tədqiqat aparən alimlər bu günə kimi yoxdur.

AR ƏM-in qəbulundan sonra başqa iş keçirmənin hüquqi tənzimlənməsinin tədqiq edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bundan əlavə, başqa iş keçirmənin hüquqi tənzimlənməsinin nəzəri və təcrübi problemlərinə ilk dəfə olaraq kompleks şəkildə yanaşma onun məhiyyətini və hüquqi təbiətini tam şəkildə açmağa imkan verəcəkdir.

Tədqiqatın obyektini başqa iş keçirmə institutunun qanunvericiliklə tənzimlənməsi sahəsində yaranan ictimai münasibətlərin məcmusu təşkil edir.

Tədqiqatın predmetini isə başqa iş keçirməni tənzimləyən mövcud əmək qanunvericiliyi normaları, xarici dövlətlərin əmək qanunvericiliyinin müddəaları, tədqiq edilən institutun problemlərinə həsr olunmuş monoqrafiyalar və məqalələr təşkil edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın məqsədi Azərbaycan Respublikasında başqa iş keçirmənin hüquqi tənzimlənməsi məsələlərini kompleks şəkildə tədqiq etməkdən, onun təkmilləşdirilməsi üçün konkret təklif və tövsiyələr verməkdən ibarətdir. Tədqiqatın əsas məqsədlərindən biri dövlətimizin iqtisadi sahədə təşəkkül tapmış bazar realıqları nəzərə alınmaqla başqa iş keçirmələr haqqında əvvəllər mövcud olmuş doktrinanın bir sıra müddəalarını tənqidi surətdə nəzərdən keçirib qiymətləndirməkdən və imkan daxilində yeni, müasir təsəvvürlər əsasında başqa iş keçirmələrin yeni konstruksiyasını yaratmağa cəhd göstərməkdən ibarətdir.

Dissertasiya işinin digər bir mühüm məqsədi problemin istər nəzəri aspektlərinin, istərsə də MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin, habelə nəhəng tarixi təcrübənin toplandığı və başqa iş keçirmələr probleminin tədqiqi zamanı sərf-nəzər edilməsi mümkün olmayan Azərbaycan SSR ƏQM-in başqa iş keçirmələr haqqında normativ müddəalarının müqayisəli təhlili əsasında onun normativ-hüquqi aspektlərinin kompleks surətdə öyrənilməsindən ibarətdir.

Göstərilən məqsədlərə nail olmaq üçün dissertasiyada qarşıya aşağıdakı vəzifələr qoyulmuşdur:

- əmək müqaviləsinin məzmununu anlayışını tədqiq etmək və əmək müqaviləsi institutunun ümumi strukturunda onun rolunu və yerini müəyyənləşdirmək;

- əmək müqaviləsinin şərtlərinin təsnifatını aparmaq, onun nəzəri və təcrübi əhəmiyyətini göstərmək;

- «əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi», «başqa iş keçirmələr» və «işçinin yerdəyişməsi» kimi hüquqi anlayışların izahına dair müasir doktrinal yanaşmalardan istifadə edərək, habelə MDB dövlətlərinin ən yeni əmək məcəllələrinin normativ müddələrinin müqayisəli təhlili əsasında başqa işə keçirmə anlayışına nisbətən daha ümumi anlayış kimi «əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi» anlayışını ifadə etmək;

- yaxın mənalı «əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi» və «başqa işə keçirmə» anlayışları ilə müqayisə əsasında «yerdəyişmə» anlayışını vermək;

- MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin müddəaları nəzərə alınmaqla «mühüm əmək şərtləri» anlayışını daha dəqiq surətdə ifadə etmək;

- başqa işə keçirmə anlayışının yeni tərifini vermək;

- başqa işə keçirmənin növlərini tədqiq etmək;

- «istehsalat zəruriyyəti» anlayışının yeni tərifini vermək;

- əmək müqaviləsinin məzmununda dəyişikliklər və başqa işə keçirmələr, bir qayda olaraq, işçilərin mühüm əmək şərtlərinə toxunduğundan, işçinin hüquq və vəzifələrinin daha dəqiq tənzimlənməsi mexanizmini işləyib hazırlamaq;

- AR ƏM-in VIII fəslinin adının dəyişdirilməsini əsaslandırmaq;

- başqa işə keçirmə haqqında qüvvədə olan qanunvericiliyin və onun tətbiqi təcrübəsinin təkmilləşdirilməsinə dair təkliflər işləyib hazırlamaq.

Tədqiqatın metodoloji əsası. Dissertasiya işinin yazılması prosesində müəllif həm ümumelmi metodlardan (mücərrəddən konkretə keçmə, məntiqi təhlil, sistemli - struktur təhlil, normativ, elmi və praktik materialların ümumiləşdirilməsi, tarixi və s.), həm də bəzi xüsusi elmi metodlardan (müqayisəli hüquqsünəşlik və s.) istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın gedişində MDB ölkələrinin, xüsusən də Rusiya Federasiyasının yeni Əmək Məcəlləsinə (bundan sonra qısaca olaraq - RF ƏM) xüsusi diqqət yetirilmişdir.

Tədqiqatın nəzəri və empirik əsasını ümumi hüquq nəzəriyyəsinə və müqavilə haqqında ümumi nəzəriyyəyə önəmli töhfə vermiş alimlərdən S.S.Alekseyev, M.M.Aqarkov, S.N.Bratov, M.I.Braginski, V.V.Vitryanski, A.V.Venediktov, N.V.Vitruk, O.S.İoffe, C.A.Kərimov, A.İ.Korolyov, V.A.Kuçinski, A.D.Koretski, O.A.Krasavçikov, M.N.Marçenko, M.F.Məlikova, A.V.Mitskeviç, Y.A.Lukaşova,

İ.B.Novitski, İ.S.Samoşsenko, Y.A.Suxanov, Y.K.Tolstoy, R.O.Xalfina, M.D.Şarqorodski, Q.F.Şerşeneviç və b. əsərləri təşkil edir.

Problemin tədqiqində əmək hüququ sahəsində görkəmli alimlərin əsərləri, habelə monoqrafik tədqiqatları bilavasitə başqa iş keçirmələrə və ona yaxın olan hüquqi kateqoriyalara həsr olunmuş alimlərdən N.Q.Aleksandrov, A.A.Abramova, V.S.Andreyev, V.İ.Vlasov, L.Y.Ginzburq, A.M.Qasimov, K.N.Qusov, Y.A.Qolovanova, V.M.Doqadov, N.İ.Divyeva, A.D.Zaykin, Y.A.Yerşova, S.A.İvanov, İ.İ.İsmayılov, İ.Y.Kiselyov, A.M.Kurennoy, T.Y.Korşunova, M.P.Karpuşin, O.M.Krapivin, L.Y.Ginsburq, F.M.Leviant, R.Z.Livşits, V.M.Lebedev, S.P.Mavrin, M.V.Molodtsov, O.M.Medvedev, İ.B.Moreyn, V.A.Nikitinski, A.F.Nurtdinova, Y.P.Orlovski, A.Y.Paşerstnik, A.S.Paşkov, Y.N.Poletayev, M.V.Presnyakov, V.M.Pustozerova, M.B.Rəsulov, Q.S.Skaçkova, V.N.Skobelkin, O.V.Smirnov, İ.O.Snigiryova, O.V.Sqibnev, Y.P.Tsindyakina, A.İ.Stavtseva, L.A.Sırovatskaya, L.S.Tal, V.N.Tolkunova, M.Y.Tixomirov, S.Y.Çanov, A.A.Fatuyev, Y.B.Xoxlov, O.S.Xoxryakova, V.Q.Yusupov və b. əsərləri müəyyənədiçi rol oynamışdır.

Tədqiqatın empirik bazasını, ilk növbədə AR Konstitusiyası, qüvvədə olan AR ƏM, Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-in tədqiqatın vəzifələri üçün zəruri olan normaları, habelə müqayisə məqsədilə MDB dövlətlərinin əmək məcəllələri, insan və vətəndaş hüquqları haqqında beynəlxalq normalar, BƏT-in konvensiya və tövsiyələri, o cümlədən hüquqtətbiqi təcrübə təşkil etmişdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi onunla müəyyən olunur ki, o, AR yeni ƏM-in qəbulundan sonra başqa iş keçirmənin hüquqi tənzimlənməsinin nəzəri və təcrübi aspektlərinin kompleks şəkildə tədqiqinə həsr olunmuş monoqrafik xarakterli ilk tədqiqat işidir.

Aparılmış tədqiqatlar nəticəsində mühüm nəzəri və təcrübi əhəmiyyətə malik bir sıra aktual məsələlərin həllinin yeni qaydası təklif edilir:

1) Qeyd olunur ki, əmək müqaviləsi işçilərin konstitusional əmək hüququnun realizəsinin əsas hüquqi formasıdır.

2) Əmək müqaviləsinin məzmununu onun tərəfləri (işəgötürən və işçi) müəyyən edirlər və onun məzmunu faktiki surətdə əmək hüquq münasibətinin mövcudluğu prosesində realizə olunur.

3) Əmək müqaviləsinin məzmununu nəzəri baxımdan tədqiq edən müəllif belə bir nəticəyə gəlir ki, müqavilənin zəruri, yaxud məcburi

şərtlər sırasına işçinin fəaliyyət növü (əmək funksiyası) haqqında, iş yeri haqqında, işin başlanması anı haqqında, əməkhaqqına dair, işgötürənin işçilərin əməyinin mühafizəsi şərtlərini təmin etməsi haqqında razılaşmalar aid edilməlidir.

Əlavə, yaxud fakültativ şərtlərə konkret iş yeri haqqında, əmək müqaviləsinin müddəti haqqında, sınaq müddətinin müəyyən edilməsi haqqında, bəzi sosial-məişət güzəştləri, kompensasiyalar və təminatlar haqqında, əmək və istirahət rejimi haqqında, xidməti, yaxud kommer-siya sirrinin açıqlanmaması haqqında razılaşmalar aid edilməlidir.

4) Əmək hüquq münasibətinin məzmunu zaman etibarı ilə dinamik surətdə inkişaf edərək, daimi qala bilməz, labüd surətdə müxtəlif dəyişikliklərə məruz qalır. Əmək hüquq münasibətinin məzmununun dəyişməsi prosesində həm işçinin, həm də işgötürənin qarşılıqlı hüquq və vəzifələri transformasiya olunur. Bu zaman əmək hüquq münasibətinin (əmək müqaviləsinin) məzmununun dəyiş-dirilməsi hüquqdəyişdirici hüquqi faktların təsiri altında baş verir. Bir qayda olaraq, əmək hüquq münasibətinin məzmunundakı dəyişikliklərin səbəbləri ya işçinin özü tərəfindən, ya işgötürən tərəfindən, ya üçüncü şəxslərin təşəbbüsü ilə meydana çıxan hüquqi faktların təsiri altında, ya nə işçidən, nə də işgötürəndən asılı olmayan hallarla əlaqədar, ya da tərəflərin razılığı ilə baş verir.

5) AR ƏM-də qəbul edilmiş terminologiyaya istinadən müəllif əmək hüquq münasibətinin məzmununun dəyişdirilməsi əsaslarını iki əsas növə bölür:

a) əməyin təşkilati və ya texnoloji şərtləri ilə bağlı səbəblərdən əmək hüquq münasibətinin məzmununun dəyişməsi;

b) işçinin başqa işə keçirilməsi ilə əlaqədar əmək hüquq münasibətinin məzmununun dəyişməsi.

6) Qüvvədə olan AR ƏM-də «əmək şərtlərinin dəyişdirilməsi» termini tətbiq olunsada (ƏM-in 56-cı maddəsi), o, dar mənada, yəni istehsalın təşkilindəki dəyişikliklərlə əlaqədar işlənmişdir. İddiaçının fikrincə, AR ƏM-in VIII fəslində əmək hüquq münasibətinin (əmək müqaviləsinin) məzmununun dəyişdirilməsinin bir sıra digər hallarını, o cümlədən başqa işə keçirmələri də əhatə etməlidir.

7) Əmək hüquq münasibətinin (əmək müqaviləsinin) məzmununun dəyişməsi, o cümlədən başqa işə keçirmələr hüquqi təzahür və elmi kateqoriya kimi əmək qanunvericiliyinin və əmək hüquq elminin digər mühüm anlayışı aydınlaşdırılmadan dərk oluna, onların mahiyyəti açıqlana bilməz. Söhbət işçinin əməyinin mühüm (əsas) (AR

ƏM-in 43-cü maddəsinin ifadəsinə görə «məcburi») şərtlərindən gedir. Hüquqda hamı tərəfindən qəbul edilmiş fikrə görə, mühüm əmək şərtləri və ya əmək müqaviləsinin əsas şərtləri dedikdə, əmək müqaviləsi bağlanılarkən barəsində razılaşmanın əldə olunduğu, işçinin və işəgötürənin iradəsini qarşılıqlı surətdə ifadə etdikləri şərtlər başa düşülür. Başqa sözlə, əmək müqaviləsinin hər hansı şərtinin dəyişməsi onun məzmununun dəyişməsi deməkdir. Buna görə də qanunvericilikdə həmin anlayışın müəyyən edilməsi zəruridir. Azər-baycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsinin yolverilməzliyi prinsipi qüvvədə olsa da, həmin prinsip mütləq deyildir, çünki AR ƏM-də onun tətbiqini istisna edən bir sıra hallar təsbitini tapmışdır. İndiyə qədər əmək müqaviləsinin şərtlərinin təsnifləşdirilməsi məsələsi problem olaraq qalmaqdadır, dissertant müasir tələblərə cavab verən ən səmərəli təsnifatı tapmağa çalışır.

8) Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişməsinə məcburilik kimi meyardan asılı olaraq təsnifləşdirmək olar: işçi üçün məcburilik, işəgötürən üçün məcburilik, tərəflərin razılaşması üzrə baş verən dəyişikliklər.

Tərəflərin razılaşması üzrə əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi aşağıdakı mərhələlərdən keçir:

a) işçinin zərurət yarandıqda təsdiqləyici sənədlər (tibbi rəy və s.) əlavə olunmaqla işəgötürənə yazılı ərizə təqdim etməsi və ya işəgötürənin işçiyə müvafiq təkliflə müraciət etməsi;

b) təklifə mahiyyəti üzrə baxılması;

c) zərurət yarandıqda razılaşma əldə edilməsi, kompromisə nail olunması üçün tərəflərin danışıqlar aparması;

ç) danışıqların nəticələrinin rəsmiləşdirilməsi.

9) Dissertantın fikrincə, AR ƏM-də başqa işə keçirmə anlayışının yeni tərifinin təsbiti zəruridir. Başqa işə keçirmənin yeni tərifi ifadə olunmuşdur.

10) Müəllif iqtisadi və ya təşkilati səbəblərdən boşdayanma ilə əlaqədar müvəqqəti başqa işə keçirmələr haqqında yeni maddənin layihəsini təklif edir.

11) AR ƏM-də istehsalat zəruriyyəti anlayışının tərifi verilmədiyindən, dissertant belə bir anlayışı ifadə etmiş, habelə istehsalat zəruriyyəti ilə əlaqədar müvəqqəti başqa işə keçirmələr haqqında yeni maddənin layihəsini ifadə etmişdir.

12) AR ƏM-in VIII fəslinin normalarının təkmilləşdirilməsinə dair digər təkliflər də irəli sürülmüşdür.

Tədqiqatın nəticələrinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti, hər şeydən əvvəl, başqa iş keçirmə barədə elmi-nəzəri biliyi dərinləşdirməsində, hüquqi şüuru bu istiqamətdə irəliyə doğru apara biləcəyində ifadə olunur.

İşin nəzəri nəticələrindən, praktik təkliflərindən hüquqyaratma fəaliyyətində, habelə tədris prosesində və bu problemlərə dair elmi tədqiqatların aparılmasında və qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsində ifadə oluna bilər. Tədqiqat materiallarından hüquqtətbiqi fəaliyyəti ilə məşğul olan orqanlar, habelə işgötürənlər və işçilər faydalana bilərlər.

Tədqiqatda əksini tapmış nəticələr və təkliflər əmək qanunvericiliyinin, o cümlədən başqa iş keçirməni tənzimləyən qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi baxımından elmi və təcrübi maraq kəsb edə bilər.

Tədqiqatın nəticələrinin aprobasiyası. Tədqiqat işi Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasında yerinə yetirilmiş və müzakirə olunmuşdur.

Dissertasiyanın əsas müddəaları, nəticələr və praktik tövsiyələr jurnallarda və elmi məqalə toplularında açıqlanmış, müəllifin dərc edilmiş işlərində, elmi-praktik konfranslardakı məruzələrinin tezislərində və çıxışlarında öz əksini tapmışdır.

Dissertasiyanın strukturu onun məqsədləri, vəzifələri və metodologiyası ilə şərtlənir. İş girişdən, yeddi paragrafi birləşdrən üç fəsildən, nəticədən və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

İŞİN ƏSAS MƏZMUNU

Dissertasiya işinin birinci fəslində əmək müqaviləsinin ümumi xarakteristikasının bəzi aspektləri tədqiq edilmişdir. Həmin fəslin “Əmək müqaviləsinin məzmununun anlayışı: əmək müqaviləsinin ümumi strukturunda onun yeri və rolu” adlanan birinci yarımfəsildə müxtəlif dövrlərdə alimlərin əmək müqaviləsinin anlayışına əsas yanaşmalarını (baxışları və konsepsiyaları) nəzərdən keçirən iddiaçı əsas diqqəti əmək müqaviləsinin müasir elmi tərifləri üzərində cəmləşdirərək onun ən mühüm əlamətlərini, rolunu və əhəmiyyətini aşkara çıxarmağa cəhd göstərir. İddiyanın fikrincə, əmək müqaviləsinin hüquqi təbiəti və rolu onun əsas funksiyalarında açıqlanır. Sovet dövründə əmək müqaviləsinin funksiyaları məsələsinə

toxunulmadığını qeyd edən dissertant göstərir ki, müasir tədqiqatçılar da onun funksiyaları məsələsini heç də birmənalı surətdə həll etmirlər. Bundan başqa əmək müqaviləsinin funksiyalarının adları və sayı haqqında ədəbiyyatda yekdil fikir yoxdur.

Əmək müqaviləsinin strukturunu sistemli yanaşma, daha dəqiqi, struktur-funksional yanaşma baxımından nəzərdən keçirərək və göstərilən normalar komplekslərindən (yarım-institutlardan) hər birinin nisbətən müstəqil hüquqi təzahür kimi yalnız özünə xas olan funksiyaları yerinə yetirdiyini nəzərə alaraq, müəllif tərəfindən, daxili struktur baxımından əmək müqaviləsinin əmək hüquq münasibətinin yaranması funksiyası, əmək hüquq münasibətinin dəyişdirilməsi funksiyası, əmək hüquq münasibətinə xitam verilməsi funksiyası fərqləndirilmişdir.

Əmək müqaviləsinin əsas funksiyalarından başqa, onun məzmununu da əmək müqaviləsinin hüquqi təbiətini açıqlayan mühüm xarakteristika kimi qiymətləndirən tədqiqatçı elmi və tədris ədəbiyyatlarında əmək müqaviləsinin məzmununa verilmiş tərifləri daha az uğurlu hesab edərək göstərir ki, hər hansı hüquq münasibəti obyektinə, subyekt tərkibinə və məzmununa görə xarakterizə oluna bilər. Hüquq münasibəti kimi əmək müqaviləsinin məzmununu işçinin və işəgötürənin müəyyən hüquq və vəzifələri təşkil edir.

Müəllif göstərir ki, elmi ədəbiyyatda əmək müqaviləsinin məzmununa verilmiş təriflər əsasən əmək müqaviləsinin və əmək hüquq münasibətinin tam eyniləşdirilməsi üzərində qurulmuşdur ki, bununla da razılaşmaq çətindir, çünki əmək müqaviləsinin və əmək hüquq münasibətinin məzmunu mahiyyət etibarını ilə eyni deyildir. Əmək hüquq münasibəti və əmək müqaviləsi adekvat kateqoriyalar deyildir, daha dəqiqi, müstəqil hüquqi təzahürlərdir və buna görə də onların məzmunu üst-üstə düşməməlidir.

Hüquq ədəbiyyatında mövcud olan fikirlərin təhlili əsasında dissertant belə bir mühüm nəticəyə gəlmişdir ki, müstəqil hüquqi kateqoriya kimi əmək hüquq münasibətinin məzmununu işçinin və işəgötürənin subyektiv hüquqları və hüquqi vəzifələri təşkil edirsə, deməli, əmək müqaviləsinin məzmunu dəyişməlidir. Əksər alimlərin fikrincə, bu fərqli məzmun əmək müqaviləsinin şərtlərindən ibarətdir.

Aparılmış təhlillər əsasında iddiaçı tərəfindən əmək müqaviləsinin məzmununa qanunvericinin əmək funksiyası, iş yeri, əməyin ödənilməsi, müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaq zərurəti və s. haqqında şərtləri şəkildə tərif verilmişdir.

Dissertasiya işinin birinci fəslinin “Əmək müqaviləsinin şərtlərinin təsnifləşdirilməsinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti” adlanan ikinci yarım fəslində əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtlərin təsnifləşdirilməsinin ən önəmli və əmək hüquq elminə məlum olan növləri təhlil olunur. Əmək hüququ sahəsində görkəmli alimlərin, AR ƏM-in, habelə MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin müvafiq normalarını təhlil edən dissertant əmək müqaviləsinin şərtlərinin aşağıdakı qruplara təsnifləşdirilməsinə praktik baxımdan xüsusilə önəmli hesab edir. Şərtlərin birinci qrupunu əsas şərtlər, yəni əmək müqaviləsi bağlanarkən məcburi olan şərtlər, ikinci qrupunu tərəflərin qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən etdikləri əlavə şərtlər təşkil edir. Bu qrupu təşkil edən şərtlərin başlıca cəhəti onların əmək müqaviləsi bağlanarkən məcburi olmamasından ibarətdir. Məsələn, sınaq müddəti haqqında şərt. Şərtlərin üçüncü qrupunu isə bilavasitə qüvvədə olan AR ƏM-də təsbitini tapmış şərtlər təşkil edir. Belə şərtlərin təxmini siyahısı AR ƏM-in 54-cü və bir sıra başqa maddələrində təsbit olunmuşdur. Şərtlərin bu qrupunun fərqləndirici xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, həmin şərtlər həm işçi, həm də işəgötürən üçün məcburi olub, avtomatik fəaliyyət mexanizminə malikdir. Məsələn, AR ƏM-in 114-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmamalıdır. Əmək müqaviləsinin şərtlərinin dördüncü qrupunu sosial-əmək sazişlərində və lokal normativ aktlarda təsbitini tapmış şərtlər təşkil edir. Göründüyü kimi, nəzərdən keçirilən şərtlərin hüquqi təbiəti kifayət qədər müxtəlifdir. Lakin hüquqtətbiqi təcrübə və elm bütün sadalanan şərtləri müəyyən dərəcədə birləşdirən anlayış işləyib hazırlamışdır. Dissertantın fikrincə, belə anlayış qismində əmək müqaviləsinin əsas şərtlərinin anlayışı çıxış edir. Qanunvericiliyimizdə bu anlayışların rəsmi tərfi məsələsi hələ də açıq qalmaqdadır, hərçənd qanunverici ondan istifadə edir. Halbuki, bəzi MDB dövlətlərinin əmək məcəllərində o, birbaşa öz təsbitini tapmışdır.

İddiaçı belə bir qənaətə gəlir ki, qanunverici «əsas şərtlər» terminindən (anlayışından) başqa işə keçirmələr barəsində istifadə etmişdir. AR ƏM-də qanunverici «əmək müqaviləsinin əsas şərtləri» terminindən (anlayışından) istifadədən imtina etsə də, iddiaçının fikrincə, əmək hüquq elmi bu anlayışdan (termindən) həm əmək müqaviləsinin məzmununun xarakteristikasında (43-cü, 54-cü, 56-cı maddələr və s.), həm də başqa işə keçirmələrin xarakteristikasında istifadə etməlidir. Aparılmış təhlil nəticəsində dissertant AR ƏM-in

43-cü maddəsinin əmək müqaviləsinin əsas (məcburi) şərtlərinin sadalandığı yeni layihəsinə təklif edir.

AR ƏM-in 43-cü maddəsinin layihəsi:

Maddə 43. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu

1. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:

a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı, şəxsiyyət vəsiqəsinin seriya və nömrəsi, verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsini verən orqanın adı;

b) işəgötürən hüquqi şəxs olduqda onun adı və hüquqi ünvanı, hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs olduqda isə onun adı, soyadı, atasının adı, ünvanı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), şəxsiyyət vəsiqəsinin seriya və nömrəsi, verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsini verən orqanın adı;

3. Bu növ müqavilələr üçün məcburi olan şərtlərin siyahısı:

a) iş yeri, müəssisənin mürəkkəb təşkilatı struktura, o cümlədən başqa ərazidə yerləşən bölmələrə malik olması halında isə iş yeri konkret struktur bölməsi göstərilməklə müəyyən olunur;

b) işçinin əmək funksiyası;

c) əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;

ç) müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması halında əmək müqaviləsinin müddəti;

d) əməyin ödənilməsinin şərtləri (vəzifə (tarif) maaşı, əmək haqqına əlavələr və s.);

e) iş vaxtının rejimi (beşgünlük və ya altıgünlük iş həftəsi);

ə) istirahət vaxtının şərtləri (əsas və əlavə məzuniyyətin müddəti);

f) qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə işçinin icbari sosial sığorta olunması.

Əmək müqaviləsində tərəflərin razılığı ilə bu Məcəlləyə və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər normativ-hüquqi aktlara zidd olmayan digər şərtlər də nəzərdə tutula bilər.

4. Tərəflərin razılığı ilə əmək müqavilələrində əsas şərtlərlə yanaşı, aşağıdakı əlavə şərtlər də nəzərdə tutula bilər:

a) sınaq müddəti;

b) əlavə sosial sığorta olunması;

c) qanunvericiliklə qorunan dövlət sirrinin, habelə işəgötürənin kommersiya və s. sirrinin gizli saxlanması;

ç) bəzi dövlət tədris müəssisələrində təlimi başa vurduqdan sonra işin məcburiliyi (əgər bu təlim işəgötürənin vəsaiti hesabına həyata keçirilmişsə);

d) işçinin və onun ailə üzvlərinin mənzil və sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması;

e) əlavə məzuniyyət (AR ƏM-in 55-ci maddəsi);

ə) qısaltılmış iş gününün müddəti;

f) iş vaxtının çevik qrafiki.

5. Bu maddənin 4-cü hissəsində göstərilmiş şərtlər əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edildiyi andan işçi və işəgötürən üçün məcburidir.

6. Bu Məcəlləyə və əmək hüquq normalarını təsbit edən normativ-hüquqi aktlara nisbətən işçinin vəziyyətini pisləşdirən əmək müqaviləsinin şərtləri etibarsızdır.

7. Bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

Dissertasiya işinin ikinci fəslində müasir dövrdə əmək müqaviləsinin məzmununun və formasının dəyişdirilməsinin əsasları araşdırılmışdır. Həmin fəslin “Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi müasir əmək hüquq elminin yeni kateqoriyası kimi və onun başqa işə keçirmələrlə nisbəti” adlanan birinci yarımfəsildə doktorant MDB dövlətlərinin qüvvədə olan əmək məcəllələrinin müqayisəli təhlili əsasında belə bir nəticəyə gəlmişdir ki, onların inkişafında bəzi ümumi qanunauyğunluqlar müşahidə olunur. Qeyd etmək olar ki, onların inkişaf vektoru bazar reallıqlarını daha çox nəzərə alır. Belə ki, demək olar, eyni vaxtda həmin məcəllələrdə əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi qaydasını tənzimləyən yeni fəsillər meydana çıxmışdır. Bu məsələyə Rusiya Federasiyası Əmək Məcəlləsinin XII fəslə, Qırğızstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin VIII fəslə, Özbəkistan Respublikası Əmək Məcəlləsinin III fəslə, Belarus Respublikası Əmək Məcəlləsinin III fəslə həsr olunmuşdur. Müstəqillik əldə etmiş bəzi müttəfiq respublikaların əmək məcəllələrinə yeni fəsillər daxil edilməsə də, əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin hüquqi tənzimlənməsinə həsr olunan ayrı-ayrı maddələr meydana çıxmışdır (məsələn, Litva Respublikası Əmək Məcəlləsinin 120-121-ci maddələri, Qazaxıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 48-50-ci maddələri). Qeyd etmək olar ki, MDB ölkə-

lərinin əmək qanunvericiliyi bazarın (bazar münasibətlərinin) formalaşmasına normativ materiyanın əsaslı surətdə yeniləşdirilməsi ilə cavab vermişdir. Təəssüf ki, AR ƏM-də bu adda fəsil və ya bölmə yoxdur.

Bu yarımfəsildə əmək qanunvericiliyi normalarının inkişaf tarixini, məhkəmə təcrübəsini və ayrı-ayrı MDB ölkələrinin qanunvericiliklərini müqayisəli şəkildə təhlil edən müəllif qeyd edir ki, MDB dövlətlərindən heç birinin əmək məcəlləsində «əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi» anlayışının leqal tərifini verilməmişdir. Lakin birmənalı surətdə göstərmək olar ki, başqa işə keçirmələrin bütün növləri əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin növlərindən yalnız biridir.

MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi məsələlərinə həsr olunmuş xüsusi fəsillərin meydana çıxması tədris ədəbiyyatında fəsillərin və bölmələrin strukturunu dəyişdirmişdir. Hazırda əmək hüququ üzrə bir çox dərslərdə başqa işə keçirmələr adlı fəsillər və yaxud paraqraflar yoxdur. «Başqa işə keçirmə» əvəzinə «Əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi» adından istifadə olunur.

Tədqiqatçı qeyd edir ki, qanunverici əvvəllər Azərbaycan SSR ƏQM-in 31-ci maddəsində istifadə etdiyi «mühüm əmək şərtləri» anlayışından (terminindən) imtina etmişdir. «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında» AR Qanununun 13-cü maddəsində qanunvericimiz bir ifadə ilə kifayətlənir: «Fərdi əmək müqaviləsində aşağıdakı şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir». Daha sonra həmin şərtlər sadalanır. Beləliklə, qanunvericimiz 13-cü maddədə əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən şərtləri adlandırır.

İddiyanın fikrincə, AR ƏM-in 43-cü maddəsinin düzgün tətbiqi məqsədlə, birincisi, əmək müqaviləsinin məzmununa mütləq daxil edilməli olan mühüm əmək şərtləri anlayışının rəsmi tərifini verilməli, ikincisi, yeni anlayışla nisbətə «əmək müqaviləsinin əsas şərtləri» anlayışının mənası və mahiyyəti açıqlanmalı, üçüncüsü, «əmək müqaviləsinin əlavə şərtləri» anlayışının rolu və mənası açıqlanmalıdır. Əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edilməsi məcburi olan əsas şərtlərinə barəsində əmək müqaviləsinin tərəfləri – işəgötürən və işçi arasında razılaşma əldə edilmədən əmək müqaviləsinin bağlanmış hesab oluna bilinməyəcəyi şərtlər aiddir.

İddiaçı qeyd edir ki, AR ƏM-də əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin sadalanan növləri (yaxud halları), praktik olaraq,

MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində göstərilmiş analoji növlərlə üst-üstə düşür. Yalnız «yerdəyişmə» halı istisna təşkil edir. AR ƏM-in VIII fəslində isə onlar başqa işə keçirmələrlə müqayisədə aparıcı yer tutduğundan, dissertant həmin fəslə digər MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində olduğu kimi «Əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi», daha dəqiqi, «Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi» adlandırmağı daha düzgün (məqsədəuyğun) hesab edir.

Dissertasiya işinin ikinci fəslinin “Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin əsas növlərinin və formalarının hüquqi tənzimlənməsi” adlanan ikinci yarım-fəslə AR ƏM-in səkkizinci «Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları» fəslinin məzmununu təşkil edən normaların diferensiasiyasına və qısa xarakteristikasına həsr olunmuşdur. Tədqiqatçı göstərir ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin adı qeyri-müəyyəndir və bu, qeyri-müəyyənlik bununla izah oluna bilər ki, əmək şərtləri ən azı işçi üçün həm başqa işə keçirmələr zamanı, həm də əvəzçilik və s. ilə bağlı dəyişir. Dissertant prinsipcə, belə bir yeni konsepsiyayı (nəzəriyyəni) əsas götürür ki, əmək müqaviləsinin tərəflərinin müəyyən etdiyi şərtlərin, o cümlədən əsas şərtlərin hər hansı dəyişikliyi başqa işə keçirmə deyildir.

Qeyd olunanlarla əlaqədar müəllif hesab edir ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin redaksiyasının dəqiq və birmənalı surətdə göstərilərək əmək şərtlərinin dəyişdirilməsinin səbəbi ifadə olunmalıdır. Dissertantın fikrincə, AR ƏM-də hər bir maddənin (normanın) adı onun məzmununu qısa formada əks etdirməlidir.

AR ƏM-in 56-cı maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər. İddiaçının fikrincə, belə imperativ ifadə də yolverilməzdir, çünki o, AR ƏM-in 54-cü maddəsinin ikinci hissəsində təsbitini tapmış aşağıdakı müddəyə ziddir: «Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hallar istisna edilməklə, əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz». Buna görə də AR ƏM-in həmin norması işəgötürənin direktiv hakimiyyətindən istifadəyə, başqa sözlə, işəgötürənin özbaşnalığına birbaşa yol açır. Öz-özlüyündə istehsalın və əməyin təşkilindəki dəyişikliklər əmək şərtlərinin dəyişdirilməsini doğuran hallar kimi çıxış edə bilər, lakin işçinin başqa işə keçirilməsi üçün

hüquqi fakt qisminə yalnız işçinin başqa işə keçirilməyə razılığı çıxış edə bilər.

Müəllifin fikrincə, işdən kənarətmə işəgötürənin hakim iradəvi aktı olub, müəyyən dərəcədə əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin digər növləri, ilk növbədə başqa işə keçirmələrlə oxşarlığa malikdir. İşdən kənarətmənin əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin digər növlərindən, o cümlədən başqa işə keçirmələrdən başlıca spesifik fərqlərindən biri bundan ibarətdir ki, işdən kənarətmə dövründə işçiyə əmək haqqı ödənilmir, daha dəqiqi, hesablanmır. İşdən kənarətmənin əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsinin digər növlərindən əsas fərqləndirici cəhəti bütün işdən kənarətmə vaxtının əmək stajına daxil edilməməsi kimi önəmli bir haldan ibarətdir.

İddiaçı AR ƏM-in «Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların təbiiqini tənzimləyən hüquq normaları» adlanan səkkizinci fəslinə daxil olan normaları təhlil edərək göstərir ki, bu fəslin adının dəyişdirilməsi, ya da heç olmasa dəqiqləşdirilməsi zəruridir. Fərqli mahiyyətə və məzmunu malik normalar təsbit olunduğundan, yalnız əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsini tənzimləyən normalar (maddələr), o cümlədən başqa işə keçirmələri tənzimləyən normalar ayrıca bölmədə, yaxud fəsildə fərqləndirilməlidir.

Müəllif təklifini onunla əsaslandırır ki, birincisi, əmək hüququnun predmetinin strukturunda önəmli dəyişikliklər, faktiki surətdə mövcud olan əmək münasibətlərinin müxtəlif yeni təzahürləri, bazar münasibətlərinin mürəkkəb və sürətlə inkişaf edən sistemi və bunun nəticəsində onun xeyli genişlənməsi və keyfiyyət dəyişikliklərinə məruz qalması. İkinci mühüm dəlil real mövcud olan faktla bağlıdır. MDB dövlətlərinin əksəriyyəti özlərinin əmək məcəllələrinə «Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi», yaxud sadəcə «Əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi» kimi eyni ada malik yeni fəsil daxil etdiklərindən, həm iqtisadi münasibətlər sahəsinin, həm də ictimai münasibətlər sahəsinin (əmək sahəsində münasibətlərin) müəyyən inkişaf qanunauyğunluğundan və əmək qanunvericiliyinin ümumi inkişaf qanunauyğunluğundan söz açmaq olar.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslində başqa işə keçirmələrin elmi təsnifatı və növləri təhlil edilir. Bu fəsil üç yarımfəsildən ibarətdir. Həmin fəslin “Başqa işə keçirmələrin elmi təsnifatı” adlanan birinci yarımfəsildə dissertant başqa işə keçirmələrin qanunvericinin özünün də əməl etmədiyi əmək funksiyasının dəyişdirilməsi kimi dar

yozumunu (AR ƏM-in 59-cu maddəsi) rədd edir. Lakin başqa iş keçirmələrin əmək müqaviləsinin əsas şərtlərindən birinin dəyişdirilməsi kimi geniş anlamını da MDB dövlətlərinin mövcud əmək məcəllələrinin əksəriyyəti qəbul etmişdir. Dissertantın fikrincə, müstəqil hüquqi təzahür kimi başqa iş keçirmə ilə birincisi, dar mənada əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsinin anlayışı arasında istər nəzəriyyədə, istərsə də təcrübədə dəqiq sərhədin qoyulması, ikincisi, başqa iş keçirmələrin yerdəyişmələrdən fərqləndirilməsi zəruridir. Yerdəyişmə mühüm hüquqi təzahürdür (anlayışdır). İşçinin yerdəyişməsi zamanı işəgötürən qeyri-məhdud hüquqlara malik olduğundan dissertant bu anlayışın tərifinin verilməsini və onun AR ƏM-də təsbitini zəruri hesab edir ki, işəgötürənin özbaşınalığı istisna olunsun. Çünki işəgötürən işçinin yerdəyişməsini də həyata keçirərkən hökmən işçinin mənafeələrini nəzərə almalıdır. Hazırda qüvvədə olan AR ƏM-də yerdəyişməni tənzimləyən normalar olmadığını bildirən tədqiqatçı bu boşluğun doldurulması üçün AR ƏM-ə aşağıdakı məzmununda yeni bir maddənin əlavə edilməsini zəruri hesab edir:

Maddə: Yerdəyişmə.

Yerdəyişmə – işçinin həmin müəssisədə (işəgötürəndə) başqa iş yerinə həmin yerdə başqa struktur bölməsinə dəyişdirilməsi, ixtisası, peşəsi və ya əmək müqaviləsində şərtləşdirilmiş vəzifəsi daxilində başqa mexanizmdə və ya aqreqatda işləməyin tapşırılmasıdır.

Yerdəyişmə zamanı işçinin razılığı tələb olunmur.

Yerdəyişmənin istehsal, təşkilati və ya iqtisadi səbəblərlə əlaqədar olması işəgötürən tərəfindən əsaslandırılmalıdır.

Yerdəyişmə zamanı işəgötürən işçini onun səhhətinə mənfi təsir edən işə keçirə bilməz.

Başqa iş keçirmə yalnız əmək müqaviləsinin məzmunununun dəyişdirilməsinin tərkib hissəsidir. Yetərinəcə dəqiqliklə göstərmək olar ki, əmək şərtlərinin dəyişdirilməsinin istənilən bir növü, ilk növbədə, dəyişikliklərin əsas növlərindən biri olan başa iş keçirmələr işçinin hüquqi vəziyyətinin dəyişməsini şərtləndirir. Lakin qeyd etməmək olmaz ki, praktik olaraq, MDB-yə daxil olan bütün dövlətlərdə əmək şərtlərinin dəyişdirilməsinin işçi və işəgötürən arasında razılaşdırılması kimi məcburi prinsip mövcuddur. Bu prinsipi daha ümumi olan tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinin bir hissəsi, yaxud təzahürü hesab etmək olar.

Dissertant başqa iş keçirmələrin hamı tərəfindən qəbul olunan təsnifatlarına, habelə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə istinadən başqa iş keçirmələrin təsnifləşdirilməsi meyarlarını təhlil edir. Müəllif başqa iş keçirmələrin təsnifləşdirilməsinin mövcud meyarlarını yetərinə tam hesab etmir.

Alimlərin təsnifləşdirmənin müxtəlif meyarlarına dair mövqelərini və başqa iş keçirmələrin AR ƏM-də təsbitini tapmış növlərini təhlil edərək ümumiləşdirən dissertant təsnifatın özünəməxsus variantını təklif edir. Belə ki, başqa iş keçirmələr aşağıdakı meyarlardan asılı olaraq göstərilən növlərə bölünür:

1) Əmək müqaviləsi tərəflərinin iradəsinin ifadəsindən (yaxud subyektdən) asılı olaraq:

- a) işəgötürənin təşəbbüsü ilə;
- b) işçinin təşəbbüsü ilə.

2) Başqa iş keçirmənin müddətinə görə:

- a) daimi başqa iş keçirmə;
- b) müvəqqəti başqa iş keçirmə.

3) Hüquqi qüvvəsinə görə:

- a) işçi üçün məcburi başqa iş keçirmə;
- b) işçinin razılığını tələb edən başqa iş keçirmə.

4) Məqsədinə və yaxud səbəbinə görə:

- a) işçinin xəstəliyi ilə əlaqədar;
- b) hamiləlik və yaxud doğuşla əlaqədar.

Başqa iş keçirmələr çoxölçülü və çoxplanlı kateqoriya olduğundan, başqa meyarlar əsasında onların təsnifləşdirilməsinin digər növlərini istisna etmək olmaz.

Başqa iş keçirmələrin müxtəlif elmi təsnifatlarını başqa iş keçirmələrin qanunverici tərəfindən, ilk növbədə AR ƏM-də təsbit olunmuş növlərinə qarşı qoymaq olmaz.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslinin “Müvəqqəti başqa iş keçirmələr” adlanan ikinci yarım fəslində dissertant göstərir ki, müvəqqəti başqa iş keçirmələrin hər bir növü üzrə qanunverici başqa iş keçirmənin müddəti, ödənilməsi və s. ilə bağlı xüsusi qaydalar nəzərdə tutmuşdur. Müvəqqəti başqa iş keçirmələrin hüquqi tənzimlənməsi işçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin bir sıra təminatlarını nəzərdə tutur.

Boşdayanmanın səbəbləri özünün təbiəti etibarlı ilə müxtəlif ola bilər, boşdayanma həm fors-major xarakterli hallarla, həm də digər səbəblərlə şərtlənə bilər.

MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində istehsalat zəruriyyəti anlayışının müqayisəli təhlili göstərir ki, əslində, istehsalat zəruriyyəti anlayışını əmələ gətirən səbəblərin və halların siyahısı hər yerdə analojidir. MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin bir çox əməkşünas alimlər tərəfindən doktrinal yozumu isə «istehsalat zəruriyyəti» kateqoriyasının, praktik olaraq, birmənalı anlamını göstərir. Buna görə də apardığımız tədqiqat kontekstində AR ƏM-in 60-cı maddəsinin məzmununun elmi təhlili və müəllif yozumu zəruridir. Müəllifin fikrincə, qanunvericinin istifadə etdiyi «istehsalat zəruriyyəti» termini bu maddə kontekstində olduqca qeyri-müəyyən qalır, yəni bu hüquqi təzahürün mahiyyətini açmır. Zənnimizcə, bu, işgötürən tərəfindən özbaşınalığa yol açır, o, «istehsalat zəruriyyəti» anlayışını çox geniş, istənilən halda öz mənafeləri baxımından yoza bilər.

İddiaçı AR ƏM-in 60-cı maddəsinin məzmununda düzəliş aparacağı və adını dəyişdirilməyi təklif edir, çünki «işgötürənin təşəbbüsü» termini bu normanın əsas məqsədini və mahiyyətini əks etdirmir. Onun fikrincə, Azərbaycan SSR 1971-ci il ƏQM-in 32-ci maddəsinə qayıtmaq, yaxud «istehsalat zəruriyyəti olduqda başqa işə müvəqqəti keçirmə» kimi daha yığcam ad vermək zəruridir.

Aşağıda onun yeni layihəsi təklif olunmuşdur.

«Maddə 60 (a). İstehsalat zəruriyyəti olduqda başqa işə müvəqqəti keçirmə

Fövqəladə, fors-major hallarla (səbəblərlə): təbii və ya texnogen xarakterli fəlakət, istehsalat qəzası, yanğın, zəlzələ, sel, daşqın, uçqun, epidemiya, yaxud epizootiya ilə şərtlənən və digər təbii fəlakətlər zamanı istehsalat zəruriyyəti halında işgötürən işçini bir təqvim ili ərzində bir ay müddətinə başqa işə müvəqqəti keçirə bilər. Bu halda işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz.

Başqa işə keçirilmə müddətində işçinin əməyi görülən işin müqabilində, lakin əvvəlki işindəki orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ödənilir.

Aşağı ixtisaslı başqa işə müvəqqəti keçirilmə zamanı işçinin razılığı tələb olunur. Bu zaman işçinin əməyi həmin yerdə yerinə yetirilən iş görə, lakin əvvəlki iş üzrə orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ödənilir.

İşçinin istehsalat zəruriyyəti ilə əlaqədar başqa işə müvəqqəti keçirilmədən imtina etməsi halında onunla əmək müqaviləsi bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydalarla ləğv oluna bilər».

Müəllif göstərir ki, MDB dövlətlərinin əksəriyyətinin əmək məcəllələrində boşdayanma ilə əlaqədar müvəqqəti başqa işə keçirmə müstəqil əsas və səbəb kimi ayrıca maddədə fərqləndirilmiş və ətraflı surətdə tənzimlənmişdir (Məsələn, Qazaxıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 44-cü maddəsi, Qırğızıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 73-cü maddəsi, Belarus Respublikası Əmək Məcəlləsinin 34-cü maddəsi və s.). İddiaçının fikrincə, AR ƏM-də belə normanın məqsədəuyğunluğu və zəruriliyi və onun aşağıdakı layihəsini təklif edilir:

«Maddə 60 (b). İqtisadi və ya təşkilati xarakterli boşdayanma ilə əlaqədar başqa işə müvəqqəti keçirmə

Boşdayanma istehsalat (avadanlıqın, mexanizmlərin sıradan çıxması, xammalın, materialların, elektrik enerjisinin və s. olmaması) və ya təşkilati xarakterli səbəblərə görə, habelə işəgötürənə məlum olmayan, o cümlədən üzrlü səbəblərdən işçinin (işçilərin) işdə olmaması ilə şərtlənən müəssisənin işinin müvəqqəti dayandırılmasıdır.

Belə başqa işə keçirmə işəgötürən tərəfindən yalnız işçinin razılığı ilə və işçinin peşəsi, vəzifəsi, ixtisası nəzərə alınmaqla bir təqvim ili ərzində bir ay müddətinə həyata keçirilə bilər».

Aparılmış ümumiləşdirmələr əsasında müəllif göstərir ki, müvəqqəti başqa işə keçirmələrin hüquqi tənzimlənməsinin əhəmiyyəti hansısa istehsalat amillərinin, habelə şəxsi halların dəyişdiyi vəziyyətlərdə təzahür edir, lakin bütün hallarda başqa işə keçirmələr həm işəgötürənin, həm də işçinin mənafeələrinin operativ surətdə nəzərə alınması imkanı kimi çıxış edir.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslinin “Daimi başqa işə keçirmələr” adlanan üçüncü yarımfəslində iddiaçı qeyd edir ki, başqa işə keçirmənin qanunvericimiz tərəfindən təklif olunmuş (AR ƏM-in 59-cu maddəsi) yalnız işçinin əmək funksiyasının dəyişdirilməsi kimi dar yozumu sonradan elə onun özü tərəfindən təkzib olunur, çünki başqa işə keçirmə anlayışı yalnız əmək funksiyasının dəyişdirilməsi deyil, həm də digər əsaslarla, ilk növbədə iş yerinin (müəssisənin yerləşdiyi yerin) dəyişdirilməsi, o cümlədən başqa ərazi, habelə əmək şərtləri ilə bağlanır. Müəllif hesab edir ki, bu, təsadüfən baş verməmişdir, çünki ənənəvi yanaşma, daimi başqa işə keçirmələrin tarixən təşəkkül tapmış təcrübəsi belədir, əmək hüquq elminin doktrinal müddəaları da qanunvericilik təcrübəsi ilə uzlaşır. Bu, bütün MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində birmənalı surətdə nəzərə çarpır.

İddiaçı göstərir ki, RF ƏM-in 72-ci maddəsinə görə, başqa iş keçirmə eyni işəgötürənin yanında işi davam etdirməklə əmək funksiyasının və (ya) işçinin işlədiyi struktur bölməsinin (əmək müqaviləsində struktur bölməsi göstərildikdə) daimi dəyişdirilməsi, habelə işəgötürənlə birlikdə başqa əraziyə işə keçirilmədir. Qüvvədə olan AR ƏM-də belə norma olmadığını bildirən dissertant əvvəllər qüvvədə olmuş «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında» AR Qanununun 22-ci maddəsinin yeni redaksiyada qüvvədə olan AR ƏM-də bərpasını zəruri hesab edir, çünki həmin maddədə söhbət daimi başqa işə keçirmələrin yalnız bir növündən, daha dəqiqi, işçinin əmək funksiyasının dəyişdirilməsindən gedir. AR ƏM-ə aşağıdakı məzmununda yeni maddənin daxil edilməsini məqsədamüvafiq hesab edilir.

«Maddə. Daimi başqa işə keçirmə

Daimi başqa işə keçirmə həm işəgötürənin, həm də işçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda mümkündür:

1. İşçinin əmək funksiyasının dəyişdirilməsi, yəni başqa vəzifə, peşə, ixtisas üzrə işin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar.

2. Əmək şərtlərinin (əməkhaqqının məbləği, əmək və istirahət rejimi, zərərli, yaxud normal əmək şəraiti və s.) əsaslı surətdə dəyişdirən işlərin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar.

3. Həmin işəgötürənin başqa ərazidə yerləşən struktur bölməsinə işə keçirmə.

Daimi başqa işə keçirmənin bütün növlərinə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə yol verilir və bu zaman işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən işə keçirilə bilməz».

AR ƏM-də «başqa iş» kimi mühüm termindən istifadə olunur, lakin qanunverici «başqa iş» dedikdə nəyin başa düşülməli olduğunu müəyyən etmir. Bu məsələ əmək hüquq elmində uzun illərdən bəri mübahisə mövzusu olaraq qalmaqdadır. İddiaçı qüvvədə olan AR ƏM-ə müvafiq dəyişiklik edilərək orada «başqa iş» anlayışının hüquqi mahiyyətinin xüsusi normada açıqlanmasını məqsədamüvafiq hesab edir.

Müəllifin fikrincə, daimi başqa işə keçirmələr aşağıdakı hallarda mümkündür:

1) işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «b» bəndi);

2) işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «c» bəndi);

3) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verildikdə (AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «d» bəndi, 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «b» və «ə» bəndləri).

İşçilərin başqa işə keçirilmələrinin təhlili əsasında qeyd edilir ki, qüvvədə olan AR ƏM Məcəllənin səkkizinci fəslindən kənarında başqa işə keçirmələrin xeyli sayda növlərini nəzərdə tutur. Bunlara AR ƏM-in bəzi digər fəsilələrinin, o cümlədən 35-ci fəslin («İşçilərin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsinin təminatları») tərkibinə daxil olan normalar da aiddir. Lakin AR ƏM-in səkkizinci fəslinin tərkibinə yalnız başqa işə keçirməni tənzimləyən normalar deyil, həm də əmək münasibətlərində (əmək müqaviləsində) baş verən dəyişiklikləri tənzimləyən bir sıra normalar daxildir. Məcmu halında onlar həmin fəslin başlıca məzmununu təşkil edirlər. Buna görə də dissertant hesab edir ki, AR ƏM-in səkkizinci fəslinin adı onun məzmununa uyğunlaşdırılmalıdır. Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi anlayışı (termini) başqa işə keçirmə anlayışını (terminini) ehtiva etdiyindən, bu fəsil «Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi», yaxud «Əmək hüquq münasibətinin məzmununun dəyişdirilməsi» adlandırılmalıdır.

Nəticə hissəsində tədqiqata yekun vurulmuş və onun əsas nəticələrini, eləcə də əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı müəllifin təklif və tövsiyələri ifadə olunmuşdur.

Dissertasiyanın əsas müddəaları müəllifin aşağıdakı dərc olunmuş işlərində öz əksini tapmışdır:

1. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu haqqında/ Aspirantların və gənc tədqiqatçıların XIII Respublika elmi konfransının materialları (6-7 mart 2009-cu il). Bakı, 2009, s. 250-251

2. Ponətie soderjaniə trudovoqo doqovora: eqo mesto i rolğ v obhey strukture trudovoqo doqovora // "Çernie dırı" v Rossiyskom zakonodatelğstve, Moskva, 2010, № 3, s.55-58

3. Daimi başqa işə keçirmələr/Azərbaycan Respublikasının müstəqilliyinə və ümummillə lider H.Əliyevin anadan olmasının 88-ci ildönümünə həsr olunmuş «Dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri» mövzusunda Hüquq fakütəsi professor-müəllim heyətinin, aspirant, dissertant və magistrantların 11-ci elmi-praktik konfransının materialları (11-12 may 2011-ci il). Bakı, 2011, s. 274-276

4. Əmək müqaviləsinin şərtlərinin təsnifləşdirilməsinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti//Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2011, № 2, s. 159-170

5. Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsinin əsas növlərinin formalarının hüquqi tənzimlənməsi//Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2011, № 3, s. 148-154

6. Daimi başqa işə keçirmələrin hüquqi tənzimlənməsi// Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2011, № 4, s. 164-171

7. Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi müasir əmək hüququ elminin yeni kateqoriyası kimi/ Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVI Respublika Elmi konfransının materialları. Bakı, 2012, s.335-341

8. Başqa işə müvəqqəti keçirmələrin hüquqi tənzimlənməsi// Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2012, № 4, s.187-200

9. Başqa işə keçirmələrin elmi təsnifatı // Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2013, № 1, s.83-92

10. Əmək müqaviləsinin məzmununun anlayışı haqqında// Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2013, № 1, s.126-136

11. Əmək müqaviləsinin məzmununun dəyişdirilməsi müasir əmək hüququ elminin yeni kateqoriyası kimi və onun başqa işə keçirmələrlə nisbəti//Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2013, № 2, s.171-190

12. Əmək müqaviləsinin məzmununun anlayışı haqqında/10 dekabr Beynəlxalq İnsan hüquqları gününə həsr edilmiş «Qloballaşma dövründə insan hüquqları və milli hüquq sistemləri» mövzusunda Beynəlxalq elmi-praktik konfransın materialları (13-14 dekabr 2012-ci il). Bakı, 2013, s.781-782

13. Başqa işə keçirmələrin elmi təsnifatı haqqında/ Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVII Respublika elmi konfransının materialları (18-19 dekabr 2012-ci il). 2 cildə, II c. Bakı, 2013, s. 72-75

QÖNELĜ BAXTIËR KIZI QAMİDLİ

Perevod na druquö rabotu

REZÖME

Dissertaüiä sostoit iz vvedeniä, trex qlav, obcedinööhix semĝ paraqrafov, zaklöçeniä i spiska ispolĝzovannoy literaturi.

Vo vvedenii obosnovivaetsä aktualĝnostĝ izbrannoy temi, osvehaetsä stepenĝ ee nauçnoy razrabotannosti, opredelötsä predmet, obcekt, üeli i zadaçi issledovaniä, rasskrivaetsä nauçnaä novizna i formuliruötsä polojenia, vnosimie na zahitu, daetsä xarakteristika teoreticeskoqo i prakticeskoqo znaçeniä raboti.

Obcekt issledovaniä sostavlöt otnoşeniä, voznikaöhie v zakonodatelĝnom regulirovanii instituta perevodov na druquö rabotu. Predmetom issledovaniä ävlötsä normi trudovoqo zakonodatelaĝstva, reguliruöhie perevod na druquö rabotu, polojenia trudovoqo zakonodatelĝstva zarubejnix stran, monografii i statĝi, posvöhennie problemam issleduemoqo instituta.

Üelĝö issledovaniä ävläetsä kompleksnoe issledovanie voprosov pravovoqo regulirovaniä perevoda na druquö rabotu v Azerbaydjanskoj Respublike i vnesenie konkretnix predlojeniy i rekomendaüiy dlä eqo soverşenstvovaniä.

Pervaä qlava - «Nekotorie aspekti obhey xarakteristiki trudovoqo doqovora» - sostoit iz dvux paraqrafov. Zdesĝ issleduötsä ponätie i soderjanie trudovoqo doqovora, eqo mesto i rolĝ v obhey strukture trudovoqo doqovora, a takje teoreticeskie aspekti i prakticeskoie znaçenie klassifikaüii usloviy trudovoqo doqovora.

Vtoraä qlava - «Osnovaniä izmeneniä soderjaniä i formi trudovoqo doqovora na sovremennom gtape» - sostoit iz dvux paraqrafov. Zdesĝ analiziruötsä izmeneniä soderjaniä trudovoqo doqovora kak noveyšäe kategoriä nauki sovremennoqo trudovoqo prava i eqo sootnoşenie s perevodom na druquö rabotu, a takje voprosi pravovoqo regulirovaniä osnovnix vidov i formi izmeneniä soderjaniä trudovoqo doqovora.

Qlava III - «Nauçnaä klassifikaüiä i vidi perevodov na druquö rabotu» - sostoit iz trex paraqrafov. Zdesĝ issleduötsä nauçnie klassifikaüii perevodov na druquö rabotu i eqo vidi.

V zaklöçenii obobhaötsä rezulĝtati dissertaüionnoqo issledovaniä, delaötsä vıvodı i predlojenia po dalĝneyşemu soverşenstvovaniö deystvuöheqo TK AR.

GUNEL BAKHTIYAR GAMIDLI
Assignment transfer

SUMMARY

The thesis consists of an introduction, three chapters, bringing together seven paragraphs, conclusion and bibliography.

In the introduction the relevance of the chosen topic highlights the degree of scientific elaboration determined by the subject, the object, purpose and objectives of the research, scientific innovation unfolds and formulates provisions for the defense, describes the theoretical and practical value of the work.

The object of this research is the relationship that occurred in a legislative institution regulating transfer to another job.

The subject of the study contains labor regulations governing the transfer to another job, the provisions of labor laws of foreign countries, monographs and articles on the problems of the researched domain.

The aim of the study is a comprehensive study of the legal regulation of transfer to another job in the Republic of Azerbaijan and to make concrete proposals and recommendations for its improvement.

The first chapter - "Some aspects of the general characteristics of the employment contract" consists of two sections. It explores the concept of content labor contract, its place and role in the overall structure of the employment contract, as well as theoretical aspects and practical classification of the employment contract.

The second chapter - "Foundations of changes in the content and form of the employment contract on the modern period" consists of two sections. It explores changes in the content of the employment contract as the newest category of contemporary labor law and its relationship to the transfer to another job, as well as issues of legal regulation of the basic types and forms of change in the content of the employment contract.

The chapter yyy "Scientific classification and types of transfers on another job" consists of three sections. It explores the scientific classification of transfers to another job and its views. The conclusion summarizes the results of the dissertation research, consequences and suggestions for further developing of the current LC AR.

Çapa imzalanmışdır: 20.09.2013
Kağız formatı: 60x84 1/16
Həcmi: 1.5 f.ç.v. Tirajı 100

«Qanun» nəşriyyatı
Bakı, Azərbaycan, AZ 1102,
Tbilisi pros., II Alatava 9.
Tel.: (+994 12) 431-16-62; 431-38-18.

**MİNİSTERSTVO OBRAZOVANIƏ AZERBAJDJANSKOY RESPUBLİKİ
BAKİNSKİY QOSUDARSTVENNIY UNİVERSİTET**

Na pravax rukopisi

QÖNELĞ BAXTIƏR KIZI QAMİDLİ

PEREVOD NA DRUQUÖ RABOTU

**Speüialğnostğ 5609.01-trudovoe pravo; pravo soüialğnoqo
obespeçeniö**

A V T O R E F E R A T

**dissertaüii na soiskanie uçenoy stepeni
doktora filosofii po pravu**

Baku-2013