

HÜQUQ

ƏMƏK HAQQI HÜQUQUNUN ƏMƏK-HÜQUQİ TƏMİNATLARININ
ANLAYIŞI HAQQINDA

A.M.QASIMOV

Bakı Dövlət Universiteti

Kasumov – bsu@rambler.ru

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarından biri qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququdur. Ədəbiyyatda və əmək qanunvericiliyində əməyin ödənilməsinin təminatları anlayışına rast gəlinmə də. Əmək Məcəlləsində onun leqal anlayışı verilməmişdir və belə bir anlayışın əmək qanunvericiliyində verilməsi məqsədamüvafiq hesab edilir. Əməyin ödənilməsinin təminatlı xarakteri onun işəgötürənin mənfəət əldə edib-etməməsindən asılı olmayaraq ödənilməli olmasında təzahür edir. Ona görə də, işəgötürənin ödəniş üçün vəsaiti olmadıqda heç bir halda işçinin bu hüququ pozulmamalıdır. İşəgötürənin mənfəətə malik olması işçinin əmək haqqı hüququnun realizəsinin maddi şərtləri sırasına aiddir. İşçinin əmək haqqı almaq hüququnun təsbiti əməyin ödənilməsinin təminatı olmayıb, onun həyata keçirilməsinin mühüm hüquqi şərtini təşkil edir.

Qanunverici tərəfindən işəgötürənin əməyin ödənilməsi sahəsində hüquqlarının təsbiti əmək haqqı hüququnun həyata keçirilməsinə təkan verə bilməz, çünki həmin hüquq yalnız işəgötürənin üzərinə müvafiq vəzifələr qoyulduqda məna kəsb edir.

Əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının müəyyən edilməsi normativ səviyyə ilə məhdudlaşmur və bu təminatlar əmək müqaviləsində də təsbit oluna bilər.

Əmək haqqı hüququnun dövlət təminatları işçinin əmək haqqı hüququnun həyata keçirilməsinə təmin edən və dövlət tərəfindən müəyyən edilərək qanunvericilikdə təsbitini tapan hüquqi vasitələr və üsullardır.

Vətəndaşların hüquqlarının təminatları hüquq elminin tədqiqat obyektlərindən birini təşkil edir, hərçənd indiyə qədər hüquqi təminatlar haqqında vahid rəy formalaşmamışdır.

N.A.Bobrova haqlı olaraq qeyd edir ki, hüquq normalarının arxasında duran dövlət məcburetməsi imkanı onları digər normalardan fərqləndirən əlamətlərdən biridir. Belə imkan, bir qayda olaraq, bilavasitə qoruyucu və yalnız dolaylı surətdə tənzimləyici normalar üçün müəyyən olunur (4, 94).

Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsindən fərqli olaraq hazırda Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində «təminatlar» anlayışının tərifli təsbit olunmamışdır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən hər kəsin <...> heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır (1, 19).

AR ƏM-in 9-cu maddəsinə əsasən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququ işçinin əsas hüquqları sırasına aiddir (2, 8). Bununla əlaqədar həmin hüququn əmək-hüquqi təminatları məsələsi meydana çıxır.

Fikrimizcə, həmin təminatları müəyyən edərək əmək haqqının hüquqi təbiətinin nəzərə alınması zəruridir.

Əmək haqqı almaq hüququna əmək hüquq münasibətlərinin yalnız bir tərəfi malik olduğundan, əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının müəyyən edilməsi müstəsna surətdə işçilərə münasibətdə ifadə olunmalıdır. Buna görə də, həmin kateqoriyanın işəgötürənlərin barəsində tətbiq edilməsi mümkün deyildir.

Ədəbiyyatda «əmək haqqının təminatları» anlayışına rast gəlinir. Həmin anlayış elmi dövriyyəyə 1972-ci ildə V.S.Andreyev tərəfindən daxil edilmiş və təminatlar sırasında işçilərə əmək haqqının ödənilməsinə təmin edən normaların xüsusi yer tutduğu göstərilmişdir (3, 32-37).

Bu anlayış mahiyyət etibarilə «əmək haqqı hüququnun təminatları» ilə eyniyyət təşkil edir. Lakin sonuncu anlayış daha dəqiqdir, çünki hüququn əsasında duran nemət deyil, müəyyən hüququn həyata keçirilməsi təmin edilə bilər.

Əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının şərtlərindən başlayaq. Adətən, şərtlər dedikdə, müəyyən fəaliyyətin, nəyinsə asılı olduğu, nəyisə təmin edən faktiki və hüquqi təzahürlərin mövcud olduğu obyektiv hallar başa düşülür (16, 112-117).

V.N.Skobelkinin fikrincə, şərtlər dedikdə yalnız müəyyən faktiki hallar deyil, həm də nəyinsə barəsində razılaşmalar, tərəflərin müəyyən hərəkətlərini nəzərdə tutan müqavilə bəndləri, maddələr başa düşülür (12, 9).

Birincisi, bütövlükdə şərtlər kimi təminatların yuxarıda göstərilən anlamı çox geniş yanaşmanı ifadə edir və onların spesifikasını başa düşməyə imkan vermir, araşdırılan kateqoriyanın müstəqilliyinin inkar olunmasına aparıb çıxarır.

Bundan əlavə, hüquqi təminatları, o cümlədən əmək-hüquqi təminatları ictimai inkişafın obyektiv şərtləri kimi xarakterizə etmək düzgün olmazdı, zira belə təminatlar, bir qayda olaraq, dövlət tərəfindən müəyyən edilir və hüquq normalarında təsbitini tapır.

İkincisi, təminatların bu anlamda dərki, faktiki olaraq, müvafiq hüququn realizəsinə bilavasitə təmin etməyə imkan vermir. Belə ki, iqtisadi, siyasi və digər sosial şərtlər hüquq normasının realizəsinə avtomatik surətdə təmin etmir, hüquqi şərt qismində çıxış edərək, bilavasitə müvafiq hüquqi göstərişlərin yerinə yetirilməsinə yönəlmiş xüsusi hüquqi vasitələrin fəaliyyət göstərdiyi ümumi fonu yaradır.

Bizim fikrimizcə, əmək haqqı hüququnun realizəsinə təkan verə biləcək faktiki şərtlərə işəgötürənin mənfəətlə, gəlirlə işləməsi aid edilməlidir. Bu, büdcədənkənar təşkilatlar üçün xüsusilə xarakterikdir.

Aydındır ki, qeyd olunan şərtin mövcudluğu işəgötürəni bilavasitə işçi üçün ədalətli əmək haqqı müəyyən etməyə, yaxud onu tam həcmdə ödəməyə sövq etmir. Əksinə, məhsul istehsalı xərclərini müstəqil surətdə formalaşdıran işəgötürən əmək haqqı xərclərini azaltmağa can ata bilər. Buna görə də, mənfəət iqtisadi kateqoriya olduğundan, əmək haqqı xərclərinin azaldılması, yaxud artırılması yolu ilə əməyin

stimullaşdırılması işəgötürənin hüquqları sırasına daxildir. Beləliklə, mənfəətin mövcudluğu faktı müəyyən məbləğdə əmək haqqının müəyyən edilməsinin və ödənilməsinin maddi ilkin şərtini təşkil edir.

AR ƏM-in 172-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğindən) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir (2, 89).

AR ƏM-in "Əməyin ödənilməsinin təminatları" adlanan 178-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə işəgötürən maliyyə vəzifəsindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını bu Məcəllənin 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borcludur (2, 93).

R.Z.Livşitsin fikrincə, əmək haqqının təminatlı xarakteri onun işəgötürənin mənfəət əldə edib-etməməsindən asılı olmayaraq ödənilməli olmasında təzahür edir (15, 190). Buna görə də, işəgötürənin ödəniş üçün vəsaiti olmadıqda işçinin hüquqları pozulmamalıdır. Hərçənd hazırda bir sıra lokal normativ aktlarda, kollektiv müqavilələrdə əmək haqqının həvəsləndirici hissəsinin ödənilməsinin işəgötürənin mənfəət əldə etməsi ilə şərtləndirildiyi ifadələrə rast gəlinir.

Lakin əməyin ödənilməsinə tamamilə mənfəətin həcmindən asılı vəziyyətə salmaq qanunsuz olardı.

İşçi lokal normativ aktlar, kollektiv müqavilə, yaxud əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş göstəriciləri yerinə yetirdikdə onun əmək haqqı işəgötürənin uğurlu fəaliyyətindən asılı olmamalıdır (10, 81-82).

R.A.Yakovlev göstərir ki, müəssisənin işinin son nəticələrinin nəzərə alınması məhdud xarakter daşıyır və bəzi ölkələrdə onun xüsusi çəkisi yetərinə böyükdür. Hərçənd işçilər heç də bazar iqtisadiyyatının riskini işəgötürənlə paylaşmağa borclu deyildirlər (17, 64-65). Bu hal məhkəmə təcrübəsində də özünün təsdiqini tapır. Qeyd olunanlara əsasən göstərmək olar ki, işəgötürənin mənfəətə malik olması işçinin əmək haqqı hüququnun realizəsinin maddi şərtləri sırasına aiddir.

Bilavasitə əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatı qismində AR ƏM-də işəgötürənin özünün iqtisadi fəaliyyətinin nəticələrindən asılı olmayaraq işçiyə əmək haqqı ödəmək vəzifəsi təsbit edilmişdir, əksər ölkələrin əmək qanunvericiliyində belə təminat nəzərdə tutulmamışdır. Fikrimizcə, işəgötürənin fəaliyyətindən irəli gələn riskləri işçi daşımamalıdır. Qanunla, məsələn, əmək haqqının əməyin kollektiv nəticələri ilə bağlı olan əlavə hissəsi barəsində istisnalar müəyyən oluna bilər.

İşçilərin hüquqlarının realizəsini təmin edə biləcək faktiki şərtlər işçilərin əmək haqqı hüququna da aiddir. Elmdə belə bir sual meydana çıxır ki, bu və ya digər hüququn, o cümlədən əmək haqqı hüququnun təsbiti həmin hüququn realizəsinin təminatlarına aiddir, yoxsa belə təsbit onun realizəsinin şərtini təşkil edir? Y.P.Orlovskinin fikrincə, ƏM-də işçinin əsas əmək hüquqları sırasında əmək haqqının vaxtında və tam həcmdə ödənilməsi hüququnun təsbiti işçinin əməyinin ödənilməsinin mühüm təminatları sırasına aiddir (6, 63). Lakin subyektiv hüquqların qanunvericilikdə təsbiti hələ həmin hüquqların həyata keçiriləcəyinə tam təminat vermir. Bizim fikrimizcə, Əmək Məcəlləsində işçilərin əmək haqqı almaq hüququnun təsbiti əməyin ödənilməsinin təminatı olmayıb, onun həyata keçirilməsinin mühüm hüquqi şərtini təşkil edir.

Əmək haqqının hüquqi təminatları onların realizəsini təmin etdikləri əmək haqqı hüququ ilə sıx surətdə bağlıdır. Subyektiv hüququn «atributu», hüquqi təzahür

kimi onun ən mühüm hissəsi olan təminatlar, eyni zamanda, onun məzmunundan kənar qalır (14, 55-56).

Bu zaman işçinin əmək haqqı hüququnu təsbit edən hüquq norması ilə onun həyata keçirilməsi təminatını təsbit edən hüquq norması arasında sərhəd sonuncunun – işçinin əmək haqqı hüququnu təsbit edən və müvafiq təminatın məhz realizəsini təmin etməli olduğu norma mövcud olduqca mövcud olmasında təzahür edir.

Yuxarıda qeyd olunanlara əsaslanaraq belə hesab edirik ki, «şərt» anlayışı həcm etibarilə «təminatlar» anlayışı ilə üst-üstə düşür, məzmun etibarilə ondan daha genişdir.

«Əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatları» anlayışının açıqlanması istiqamətində növbəti addım onların hüquqi vasitələr kimi təyinatı prizmasından dərkdir. «Hüquqi vasitələr» probleminin nəzərdən keçirilməsi onun «məqsəd» kimi kateqoriya ilə qarşılaşdırılmasını tələb edir. Araşdırılan məsələyə tətbiqən belə məqsəd qismində işçilərin əmək haqqı hüququnun realizəsi çıxış edir.

Əmək-hüquqi təminatların vasitələr kimi dərki onların mahiyyət xarakteristikalarını açıqlayan instrumental yanaşmanın tətbiqini ifadə edir. Əmək-hüquqi vasitələrin mahiyyəti onların hüquqi gerçəkliyin əmək hüququnun hamı tərəfindən qəbul olunmuş anlayışlar aparatında təsbitini tapmış təzahürlərindən prinsipcə fərqlənən xüsusi təzahürlər təşkil etməməsindən ibarətdir.

Beləliklə, əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının hüquqi vasitələr kimi dərki baxımından həmin təminatlar xüsusi olaraq işçinin əmək haqqı hüququnun realizəsinin təmin edilməsinə yönəlmiş «alətlər» kimi çıxış edirlər.

«Vasitələr» anlayışının məzmun xarakteristikasına gəlinə, onun dərkinə dar və geniş yanaşmalar mövcuddur. Bizim fikrimizcə, subyektiv hüquqların hüquqi təminat vasitələri hüquqi tənzimləmə metodunun tərkib hissəsidir. Buna görə də, hüquqi vasitələrin mahiyyəti tənzimlənmə ictimai münasibətlərin spesifikliyi, hüquq sahəsinin metodunun özünəməxsusluğu ilə müəyyən olunur.

Əmək hüququnda işçinin iqtisadi cəhətdən daha güclü tərəfdaş olan işəgötürənlə bərabərləşdirilməsi məqsədilə qadağa və vəzifələrdən istifadə olunur. Bir sıra alimlərin fikrincə, vəzifə və hüquq müəyyən edən normalarla yanaşı, qadağanedicilə normaların müstəqil növ kimi fərqləndirilməsi məntiqsizdir, çünki qadağanedicilə normalar vəzifə müəyyən edən normaların bir yarımövüdür (7, 22). Biz belə yanaşmanı doğru hesab edirik. Lakin qeyd olunan təsnifat qadağa və vəzifələrin müstəqil əhəmiyyətini inkar etmir. Bundan başqa, əmək haqqı ilə bağlı münasibətlər sahəsində işçinin malik olduğu əmək haqqı hüququ son nəticədə müstəsna surətdə işəgötürənin fəal hərəkətləri hesabına realizə oluna bilər. Ona görə də, əmək haqqı hüququnun təminatları müəyyən edilərkən əsas vurğu vəzifələrin üzərinə salınmalıdır. Məhz hüququn vəzifə müəyyən edən normalarında təsbitini tapan vəzifələr onların realizəsi zamanı işəgötürənin fəal hərəkətlərini nəzərdə tutur. Sonuncu belə bir halla şərtlənir ki, işçi əmək hüquq münasibətlərinin iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəfidir, təminatların mövcudluğunun özü isə hüquq normalarının qeyri-bərabər realizəsi imkanı ilə izah olunur.

Bəzi alimlər hüquqi stimullar kimi icazələri təminat sahəsinə aid edirlər (9, 483-486). Bu baxımdan işçinin əmək haqqı hüququnun təminatları qismində işəgötürənin mükafatlandırma sistemləri müəyyən etmək imkanları çıxış edir. Lakin aydındır ki, qanunverici tərəfindən işəgötürənin əməyin ödənilməsi sahəsində hüquqlarının təsbiti işçinin əmək haqqı hüququnun həyata keçirilməsinə təkan verə bilməz, çünki həmin hüquq yalnız işəgötürənin üzərinə müvafiq vəzifələr qoyulduqda məna kəsb edir.

Vasitə kimi «təminat» termini bu anlayışın təminatlı ödəmə kimi anlayışından fərqləndirilməlidir. Bizim fikrimizcə, təminatlı ödəmələr vasitə kimi hüquqi təminatı xarakterizə edə bilməz. Bir sıra alimlərin fikrincə, vasitə kimi təminatların təyinatı müstəsna surətdə bütün işçilərin hüquq və azadlıqlarının normal həyata keçirilməsinin və vəzifələrinin icrasının təmin edilməsindən ibarətdir.

Vurğulamaq vacibdir ki, bəzi əməkşünas alimlər «əmək haqqı hüququnun təminatları» konstruksiyasından imtina edərək, «əmək haqqının müdafiəsi, mühafizəsi» konstruksiyalarını təklif etmişlər. Bizim fikrimizcə, təminatların anlamına belə yanaşma araşdırılan kateqoriyanın genişliyindən və əhatəliliyindən irəli gəlir.

Bununla bərabər, hesab edirik ki, əmək qanunvericiliyinə müvafiq surətdə «təminatlar» termininin leqal anlayışının tətbiqi zəruridir.

İşçinin əmək hüququ və vəzifələrinin təminatları bu hüquq və vəzifələrin realizəsi və müdafiəsi üçün əmək qanunvericiliyi ilə təsbit olunmuş hüquqi vasitələr, tətbiqlərdir. Hüquqi təminatlar dedikdə, qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən edilmiş və subyektiv hüquqların həyata keçirilməsini təmin etməyə kömək edən təşkilatı-hüquqi vasitələri başa düşmək lazımdır (5, 89).

Bir çox alimlər əmək-hüquqi təminatları əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi vasitələri kimi başa düşürlər. V.N.Skobelkin hüquqi təminatlara qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş vəzifələrin realizəsini və icrasını təmin etməyə kömək göstərən hüquqi və təşkilatı-hüquqi vasitə və üsulları aid edir (11, 337).

Bəzi alimlər üsul və vasitə kimi təminatların anlayışını onların tənzimləyici, yoxsa qoruyucu hüquq münasibətləri çərçivəsində realizə oluna bilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edirlər. Bizim fikrimizcə, vasitə və üsul qismində çıxış edən təminatlar həm tənzimləyici, həm də qoruyucu hüquq münasibətləri çərçivəsində realizə oluna bilər.

Əmək hüququ elmində mövcud olan növbəti problem əmək-hüquqi təminatların, o cümlədən əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının mövcudluq forması ilə bağlıdır.

Əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının müəyyən edilməsi normativ səviyyə ilə məhdudlaşmır. İşçinin əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatları əmək müqaviləsində təsbitini tapan fərdi xarakterli hüquqi göstərişlərdə də mövcud ola bilər.

Beləliklə, əmək hüququnun müasir metodunun xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla, əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının əmək münasibətlərinin və onlardan törəmə münasibətlərin hüquqi tənzimləməsinin dövlət, yerli, kollektiv müqavilə, lokal və fərdi müqavilə səviyyələrində mümkündür. Öz növbəsində, kollektiv müqavilə, lokal və fərdi müqavilə səviyyələri dövlət səviyyəsinə əsaslanır, çünki əmək haqqı hüququnun minimum əmək-hüquqi təminatlarının müəyyən edilməsi yolu ilə məhdudlaşdırılır. Bütün bunlar əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatları çərçivəsində dövlət təminatlarını fərqləndirməyə imkan verir.

İşçilərin əmək haqqı hüququnun dövlət təminatları işçinin əmək haqqı hüququnun həyata keçirilməsini təmin edən və dövlət tərəfindən müəyyən edilərək qanunvericilikdə təsbitini tapan hüquqi vasitələr və üsullardır. Əmək haqqı hüququnun dövlət təminatlarının realizəsinin qanunvericilik əsasını əmək hüququnun əmək qanunvericiliyində təsbitini tapan müvafiq normaları təşkil edir. Əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatları yalnız dövlət tərəfindən müəyyən edilən təminatlar deyil, həm də sosial tərəfdaşların, lokal səviyyədə işəgötürənin, əmək müqaviləsi tərəflə-

rinin müəyyən etdikləri təminatlardır.

Elmdə belə bir sual meydana çıxır: təminatlar hüquq prinsiplərində ifadəsini tapa bilərmə? Elmi ədəbiyyatda təşəkkül tapmış fikrə görə, prinsiplər iradəyə və hüquqi şüura uyğun gələn, müstəsna surətdə bütövlükdə hüquq sisteminin və onun ayrı-ayrı hissələrinin mahiyyətini ifadə edən, qanunvericilikdə və digər hüquq aktlarında təsbitini tapan rəhbər ideyalardır (13, 20-21). Bu baxımdan təminat-prinsiplərdən deyil, əmək haqqı hüququnun təminatlarının mahiyyətini ifadə edən prinsiplərdən söz açmaq olar. Buna görə də M.V.Luşnikov və A.M.Luşnikova tərəfindən işəgötürənin əmək haqqının ödənilməsi vəzifəsini yerinə yetirməsi prinsipi əsasında işlənib hazırlanmış əmək haqqı hüququnun təminatlarının təsnifatı əsaslı hesab edilməlidir (8, 370-371).

Hüququn prinsipləri hüquq norması, davranış qaydası şəklində də ifadə oluna bilər. Bu halda norma-prinsiplərdən söz açmaq olar. Məhz belə norma-prinsiplərdə hüquqi təminatlar öz ifadəsini tapa bilər. Beləliklə, əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatları əmək hüququnun normalarında, o cümlədən norma-prinsiplərdə ifadə oluna bilər. Bunun əsasında əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının aşağıdakı xüsusiyyətləri fərqləndirilə bilər:

1) bu kateqoriya yalnız əmək hüquq münasibətinin bir tərəfi – işçi barəsində tətbiq edilə bilər;

2) onların müəyyən edilməsi əmək haqqı hüququnun realizəsinin təmin edilməsi məqsədini güdür, yəni onlar təmin etməli olduqları əmək haqqı hüququ mövcud olduqca mövcuddur;

3) əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarına hüquqi vasitələr və hüquqi üsullar, yəni xüsusi olaraq bu hüququn realizəsinin təmin edilməsinə yönəlmiş hüquqi tədbirlər aiddir;

4) əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatları əmək münasibətlərinin və onlardan törəmə münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin beynəlxalq-hüquqi, dövlət, kollektiv müqavilə, lokal və fərdi səviyyələrində müəyyən olunur;

5) əmək haqqı hüququnun əmək-hüquqi təminatlarının realizəsinin qanunvericilik əsasında dövlət tərəfindən müəyyən edilən və minimum əmək-hüquqi təminatlar təşkil edən hüquq normaları təşkil edir;

6) əmək-hüquqi təminatlar yalnız hüquq normalarında deyil, həm də norma-prinsiplərdə ifadəsini tapa bilər.

«Əmək haqqı hüququnun təminatları» termini ilə yanaşı, «əmək haqqının təminatlılığı» anlayışı da mövcuddur. Hazırda bazar münasibətlərinin inkişafı, dövlətin ümumi normalaşdırma sahəsindən kənarlaşması ilə əlaqədar təminatlılıq anlayışı fərqli mənə kəsb etmişdir.

Əmək haqqının məbləğinin qabaqcadan müəyyən edilməsi zərurəti əvvəlki tək əmək haqqının təminatları sistemində önəmli rol oynasa da, o, yeganə təminat deyildir.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, 96 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Adiloğlu, 2009, 512 s.
3. Андреев В.С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М.: Знание, 1972, 80 с.
4. Боброва Н.А. Гарантии реализации государственно-правовых норм. Воронеж: ВоргУ, 1984, 64 с.

5. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, 560 s.
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П.Орловского. М.: НОРМА, 2007, 574 с.
7. Красавчиков О.А. Категории науки гражданского права: В 2-х т.Т. II, М.: Статут, 2005, 494 с.
8. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. II. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. М.: Проспект, 2004, 448 с.
9. Общая теория государства и права: В 2-х т. Т. II. Теория права / Под ред. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 1998, 640 с.
10. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование. Екатеринбург: УрГЮА, 2003, 364 с.
11. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М, 1998, 372 с.
12. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид.лит., 1969, 184 с.
13. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид.лит., 1977, 216 с.
14. Смирнов О.В. Совершенствование гарантий права на труд в СССР // Проблемы трудового права / Под ред. В.И.Смолярчука. М.: Юрид.лит., 1968, 224 с.
15. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З.Лившица, Ю.П.Орловского. М.: ИНФРА-НОРМА, 1998, 480 с.
16. Туктаров Ю.Е. Понятие и особенности гражданско-правовых гарантий // Журнал Российского права, 1999, № 10, с.112-118
17. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2003, 448 с.

О ПОНЯТИИ ТРУДОПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВА НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

А.М.КАСУМОВ

РЕЗЮМЕ

Одним из основных прав работников по трудовому договору является право на заработную плату не ниже установленного законодательством минимальной заработной платы. Хотя в трудовом законодательстве и в юридической литературе часто встречается понятие «гарантии оплаты труда», однако в Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики данному понятию не дается легальное определение и считается целесообразным закрепить такое определение в трудовом законодательстве. Гарантированный характер оплаты труда проявляется в том, что она должна быть выплачена независимо от получения работодателем прибыли. Правомочия работника не должны утрачиваться при отсутствии средств работодателя на выплату. Наличие прибыли работодателя относится к ряду материальных условий реализации права работников на заработную плату. Закрепление права работника на заработную плату не является гарантией оплаты труда, а составляет правовые условия ее реализации.

Установление законодателем прав работодателя в сфере оплаты труда не может способствовать осуществлению работником права на заработную плату, поскольку последнее приобретает смысл лишь в том случае, если на работодателя будет возложена соответствующая обязанность.

При этом установление трудово-правовых гарантий права на заработную плату не ограничиваются на уровне нормативного закрепления и эти гарантии могут быть закреплены в трудовом договоре.

Государственные гарантии права работника на заработную плату – законодательно закрепленные правовые средства и способы, обеспечивающие осуществление права работника на заработную плату и установленную государством.

ABOUT THE NOTION OF LABOUR RIGHT PROVISION OF THE RIGHT TO SALARY

A.M.GASIMOV

SUMMARY

One of the main rights of a workman on labor agreement is the right to salary not below the minimum salary installed by legislation. Though in labor legislation and in legal literature the notion "warranties of the payment for the labour" is often occurred, in Labour Code of the Azerbaijan Republic the notion is yet to receive its legal determination. The Guaranteed nature of the payment for the labour must be discharged no matter whether the employer makes a profit. The rights of the workman must not be forfeited if the employer can't afford to pay the salaries. Fastening the right of the workman to salary is not a warranty of the payment for the labour, but forms the legal terms to its realization.

The Determination by lawmaker of the rights of the employer in the sphere of the payment of the labour can not promote the realization by workman of the right to salary since the last gains the sense only if a corresponding duty will be entrusted on the employer .

At the determination of labour right provision of the right to salary is not limited at the level of normative fastenings and these warranties can be bolted in labour agreement.

The State warranties of the right of the workman to salary are legislatively bolted legal means and ways, providing the realization of the right of the workman to salary installed by the state.