

UOT 321 (091); 34 (091)

**İŞƏGÖTÜRƏN TƏRƏFİNDƏN LOKAL NORMATİV AKTLARIN
QƏBUL EDİLMƏSİ ZAMANI İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARININ
TƏMİNATLARI****M.N.ƏLİYEV***Bakı Dövlət Universiteti**box.az de-leqe*

Məqalədə işəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi zamanı işçilərin əmək hüquqlarının təminatları araşdırılır.

Kollektiv müqavilə əmək hüququnun mənbələrinin növlərindən biri kimi, bütöv iyerarxik strukturda özünəməxsus yer tutur. Bir tərəfdən, o, lokal səviyyənin, lokal hüquqi tənzimləmənin başlıca (təməl), müəyyənədiçi normativ-hüquqi aktıdır. Digər tərəfdən, onun özünəməxsusluğu həm də bundan ibarətdir ki, kollektiv müqavilə həm də normativ müqavilələrin daha dəqiq, normativ-hüquqi xarakterli saziş aktlarına aid edilə bilər. Bu dəlillərə əsaslanmaqla kollektiv müqaviləni əmək hüququnun ikili təbiətə malik mənbəyi adlandırmaq olar.

Açar sözlər: işə götürən, əmək hüququ, kollektiv müqavilə

Hüquqda lokal normativ akt termini kifayət qədər geniş tətbiq olunur. Belə ki, «Hüquq ensiklopediyası»nda «lokal normativ akt» (latınca locatis – yerli, ingiliscə local normative act) yerli özünüidarəetmə orqanlarının normativ-hüquqi aktını ifadə edir. Bu termin, həmçinin, korporativ sənədlərin, yəni müəssisələrdə və digər təşkilatlarda idarəetmə aktlarının ifadə edilməsi üçün tətbiq olunur (17, 231). «Azərbaycan dilinin müasir izahlı lüğəti»ndə «lokal» sözü «müəyyən yerə aid olan, yerli» mənalərini ifadə edir (1, 225). Əmək haqqında lokal normativ aktlar müəssisədə (təşkilatda) əmək münasibətlərini tənzimləyir və həmin müəssisənin (təşkilatın) işçilərinə şamil olunur (13, 172-173). A.M.Qasımov göstərir ki, işəgötürənin qanunla müəyyən olunmuş qaydada qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlar lokal normativ aktlar adlanır. Məsələn, müəssisədaxili intizam qaydaları və s. (3, 36).

İşəgötürənin öz səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi lokal normativ aktlar (kollektiv müqavilə, müəssisədaxili intizam qaydaları və s.) əmək hüququnun spesifik mənbəyidir. Bu aktlar konkret müəssisə, idarə, təşkilat daxilində qüvvədədir. Onlar, adətən, müəyyən müddət üçün qəbul edilir. Lokal normativ hüquqi aktlar konkret istehsal şəraitinə, müəssisənin iqtisadi vəziyyəti nəzərə

alınmaqla onun xarakterinə və profilinə aid ümumi normaları təsbit edir. Bu aktlar qanunlarla və digər qanunqüvvəli normativ hüquqi aktlarla müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməlidir. Belə akt həmin təşkilatın bütün işçilərinə, yaxud aktın özündə bilavasitə göstərilmiş işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına şamil olunur (3, 41).

Sovet dövrünün əmək hüququ üzrə alimləri, eləcə də hüquq nəzəriyyəçiləri əmək münasibətlərinin lokal tənzimlənməsi problemlərinə kifayət qədər diqqət yetirmişlər. Əmək hüququna dair ədəbiyyatda belə bir fikir üstünlük təşkil etmişdir ki, lokal normayaratma dövləti xarakterə malikdir (9, 9). R.İ.Kondratyev göstərirdi ki, müəssisələrdə lokal normaların qəbul edilməsi hüququ onlara dövlət tərəfindən verilmişdir, dövlət lokal normaların əsas məzmununu və qəbul edilmə qaydasını müəyyən edir (9, 8).

F.M.Leviant belə hesab edirdi ki, dövlət istehsal kollektivlərinin normayaratma fəaliyyətinin hədlərini, onun yaranmasının və hüquqi qüvvəsinin şərtlərini müəyyən edir, habelə istehsal kollektivlərinin normayaratmasının bu sərhədlərdən kənara çıxmasına nəzarət edir (11, 61-64). S.S.Karinskiyə görə, lokal normayaratmanın mahiyyəti onu vahid normayaratma prosesinin bir mərhələsi, dövlət fəaliyyətinin bir cəhəti kimi nəzərdən keçirdikdə düzgün başa düşülə bilər. Onun fikrincə, lokal normaların əsasında dövlətin qanunla ifadə olunmuş iradəsi durur, qanunda yerli orqanların hüquqmüəyyənədiçi fəaliyyətinin vəzifələri, məzmunu və sərhədləri qabaqcadan müəyyən olunmuşdur (6, 39-44). V.M.Lebedev isə göstərir ki, siyasi, iqtisadi, hüquqi sahələrdə dəyişikliklər təşkilatda lokal normayaratmanın təbiətini başqa cür nəzərdən keçirməyə imkan verir. Hal-hazırda artıq işgötürənin əmək haqqında qanunvericiliyin konkretləşdirilməsi və onun boşluqlarının doldurulması çərçivəsindən kənara çıxan müstəqil normayaratma fəaliyyətini görməmək olmaz (10, 12-14).

Q.V.Xnıkin əmək hüququnun lokal mənbələri sisteminin aşağıdakı əsas xüsusiyyətlərini fərqləndirir:

- o, konkret əmək şəraitindən asılı olaraq əmək hüququnun diferensiasiyasının dərinləşdirilməsi ilə şərtlənir və əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində əks-mərkəzləşdirməni ifadə edir;

- lokal sistem əmək hüququnun mənbələrinin ümumi sistemini tamamlayaraq konkret istehsal şəraitinə ümumi normaların operativ şəkildə tətbiqini təmin edir;

- bu, hər bir müəssisə üçün xarakterik olan mənbələrin özünü təmin və inkişaf etdirən dinamik sistemdir;

- onda ƏM və digər hüquqi aktlarla nəzərdə tutulmuş və mərkəzləşdirilmiş aktlarla nəzərdə tutulmamış, lakin təcrübədə istifadə olunan lokal mənbələr mövcuddur.

- ondan ötrü habelə paritet (müqavilə və razılaşma), məşvərətçi və işgötürənin müstəqil surətdə qəbul etdiyi lokal aktların mövcudluğu xarakterikdir (18, 182).

Müəllifin fikrincə, «lokal mənbələr sisteminin dinamik inkişafı əmək hüququnun yeni yarım sahəsinin – lokal normativ aktların qəbul edilməsi və reallaşdırılması ilə bağlı olan münasibətləri tənzimləyən lokal əmək hüququnun ayrılaraq fərqləndirilməsindən danışmağa imkan verir (18, 183).

Lokal normativ-hüquqi aktlar sisteminin üstün keyfiyyətləri, birincisi, ondan ibarətdir ki, müəssisələrdə əmək qanunvericiliyi ilə təsbit olunmuş standartlarla müqayisədə daha əlverişli şərait yaradıla bilər, ikincisi, lokal normativ aktlar sistemi işəgötürənlə əmək kollektivinin qarşılıqlı münasibətlərində vaxtı çatmış məsələlərə kifayət qədər operativ surətdə baxmağa və onları kollektiv müqaviləyə nisbətən daha tez həll etməyə qabildir. Lakin işəgötürən əmək kollektivinin mənafeələrinin ziddinə olaraq öz iradəsini diktə etdikdə və işçilərin qanuni əmək hüquqlarını xeyli pozan qaydaları təsbit etdikdə, bununla da bir növ əmək hüququ normalarının qüvvəsini dayandırdıqda lokal aktlar sistemi mənfəət rol oynayaraq, maneəyə çevrilə bilər. Bununla əlaqədar lokal hüquq normalarının işlənilməsi, hazırlanması, qəbul edilməsi və tətbiqi üzrə xüsusi mexanizmlər yaradılmalıdır.

AR ƏM-in öyrənilməsi prosesində biz belə bir nəticəyə gəlirik ki, lokal normativ-hüquqi aktların qəbul edilməsi üsulundan asılı olaraq onların aşağıdakı üç növü fərqləndirilə bilər:

a) işəgötürənin təkbaşına qəbul etdiyi aktlar (vəzifə təlimatları, müəssisədə istehsal prosesinin texnologiyasını tənzimləyən sənədlər, müəssisənin struktur bölmələri haqqında əsasnamələr, ştat cədvəli və s.);

b) işəgötürənin və həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə (əmək kollektivinin) razılaşma əsasında qəbul etdikləri birləşmiş aktları (məsələn, kollektiv müqavilə);

c) həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyi nəzərə alınmaqla işəgötürənin qəbul etdiyi aktlar (məsələn, işçilərin məzuniyyət cədvəlləri).

AR ƏM-ə müvafiq surətdə işəgötürən özünün əmək qanunvericiliyi ilə, kollektiv müqavilə və sazişlərlə müəyyən edilmiş səlahiyyətləri çərçivəsində əmək hüququ normalarını təsbit edən normativ aktlar qəbul edir.

Son illər ölkə iqtisadiyyatında baş verən dəyişikliklər əməyin hüquqi tənzimində əks-mərkəzləşdirməni gücləndirmiş, əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən və işəgötürən tərəfindən qəbul olunan lokal normativ aktların əhəmiyyəti tədricən daha da artmışdır. Bu isə əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin dövlət və müqavilə tənzimlənməsi prinsipinin bərqərar olması və inkişaf etməsi ilə şərtlənir. Həmçinin göstərilən tendensiya işçilərin əmək hüquqlarının işəgötürənin sui-istifadə hallarından müdafiə olunmasının təminatı kimi əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin lokal normativ tənzimlənməsinin hədlərinin dəqiq şəkildə müəyyən edilməsi zərurətini meydana çıxarır.

Hüquq ədəbiyyatında, düzgün olaraq göstəriləndiyi kimi lokal normativ akt lokal hüquq normalarının təsbit edilməsi formasıdır, yəni lokal hüquq normalarının mənbəyi, onların ifadə və təsbit olunması üsuludur. Ona görə də, əmək hüquq elmində işəgötürən tərəfindən qəbul olunan lokal normativ aktlar

ənənəvi olaraq əmək hüququnun mənbələri sırasına aid edilir. Bu zaman əmək hüququnun mənbələrinin bu növü ilə bağlı, ilk növbədə, belə hüquqi aktların normativlik əlaməti qeyd olunur. V.A.Tarasova tamamilə haqlı olaraq göstərir ki, lokal normativ akt istənilən digər akt kimi ayrı-ayrı kateqoriya işçilər və ya bir sıra iş növləri üçün əmək şərtlərini nəzərdə tutur, fərdi müəyyən şəxslər dairəsinə şamil olunmur. Lakin öz təsir sferasına görə bu akt yalnız həmin müəssisənin işçilərinə ünvanlanır (16, 11-17). Azərbaycan Respublikası ƏM-də lokal normativ aktlarla bağlı xüsusi maddə təsbit edilməsə də, bütövlükdə onun normalarının mənasına görə lokal aktlar əmək hüququnun mənbəyi kimi qəbul olunur.

ƏM-də lokal aktların normativ xarakter daşması tanınsa da işəgötürənin lokal normativ aktlar qəbul etmək hüququ onun digər əsas hüquqları sırasında ƏM-nin 11-ci maddəsində təsbit olunmamışdır. ƏM-də işəgötürənin belə hüququnun təsbit edilməsini təklif etməklə hesab edirik ki, bu hüquq əmək sahəsində dövlət tənzimlənməsinin məhdudlaşması və müqavilə tənzimlənməsinin genişlənməsi tendensiyasını əks etdirməsi baxımından çox əhəmiyyətlidir.

İşəgötürən əmək hüquq normalarını özündə əks etdirən lokal normativ aktları öz səlahiyyətləri daxilində qanunlara, digər normativ hüquqi aktlara, kollektiv müqavilələrə, sazişlərə uyğun olaraq qəbul edir. Əmək hüququnun mənbələrinin göstərilən növü bilavasitə təşkilatlarda sosial tərəfdaşlar – işəgötürənlər (onların nümayəndələri) və işçilər (onların təmsilçiləri) və ya yalnız işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilən lokal normayaradıcılıq fəaliyyəti ilə bağlıdır. Bunu nəzərə almaqla, əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin lokal tənzimlənməsinə həsr edilmiş müasir elmi tədqiqatlarda fikrimizcə, əsaslı olaraq lokal normaların belə əlamətini fərqləndirirlər: lokal normalar təşkilatın idarə olunmasında işçilərin iştirakı formalarından biridir (12, 12).

Əmək hüququnun mənbələrinin fərqləndirici xüsusiyyətlərindən biri kimi onlarda təşkilata münasibətdə konkretləşdirmə zərurətini əvvəlcədən nəzərdə tutan normaların təsbit edilməsi çıxış edir. Mərkəzləşdirilmiş qaydada qəbul edilmiş normativ hüquqi aktlar ümumi normaların konkret hallara tətbiq edilməsinin mümkün olmadığı yerlərdə lokal normativ aktların qəbul edilməsini nəzərdə tutur. Ona görə də ümumi normaların inkişaf etdirilməsi üçün həmin təşkilatla bağlı ümumi normalardan irəli gələn konkret normaları müəyyən edən lokal normativ aktlar qəbul olunmalıdır, yəni lokal normalar konkretləşdirici normaların tətbiq edilməsi şərtlərini dəqiqləşdirir. Bu baxımdan lokal normativ aktların xarakterik əlamətlərindən biri onların əmək hüquq normalarının davamı, gələcək inkişafı kimi çıxış etmələri ilə bağlıdır. Ona görə də lokal normalar əmək hüquq normalarına zidd olmamalıdır. Onlar hər hansı təşkilata münasibətdə ümumi əmək hüquq normalarının konkretləşdirilməsi funksiyasını yerinə yetirirlər. Bu isə lokal normaların qanunqüvvəli xarakterə malik olmalarını göstərir. Əmək hüququ üzrə elmi ədəbiyyatlarda haqlı olaraq qeyd olunduğu kimi lokal hüquqi tənzimləmə

qanunqüvvəli olmaqla, ikinci dərəcəli, tamamlayıcı xarakter daşıyır. O, ümumdövlət tənzimləməsinə zidd olmamaqla, onu tamamlayır (7, 122).

Hüquq ədəbiyyatında həmçinin belə bir yanaşma da mövcuddur ki, lokal normalar əmək hüququndakı boşluqları doldurur (8, 58-65). Bundan başqa, qeyd olunur ki, ayrı-ayrı hallarda lokal normalar hüquqdakı boşluqların aradan qaldırılmasına yönələn «qabaqlayıcı» tənzimləmə elementlərini özündə əks etdirə bilər (20, 12). Göstərilən yanaşmanı düzgün hesab etmək olmaz, çünki lokal normalar təşkilatlar tərəfindən qanunda müəyyən olunmuş qaydada aşağıdakı iki halda qəbul edilirlər. Birincisi, tənzimlənməsi qanunvericiliklə tamamilə təşkilatın səlahiyyətinə aid edilən məsələlər üzrə. Məsələn, Azərbaycan Respublikası ƏM-nin 158-ci maddəsinin normalarının mənasına görə büdcədən maliyyələşdirilməyən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələrin, mükafatların, digər həvəsləndirici ödəncələrin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir. İkincisi, qanunverici problemi mahiyyəti üzrə həll edir, sonra isə harada və kim tərəfindən lokal hüquq normalarının qəbul edilməli olduğu konkret hallar barədə göstərişlər təsbit edir. Məsələn, dərəcələrarası fərqi məbləği müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dəyər və qurğulara xidmətə görə yüksək əmək haqqı məbləğinin müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi şərtləri kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir. Yaxud ƏM-nin 31-ci maddəsində qeyd olunur ki, həmin Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddələrin kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir. Hesab edirik ki, münasibətləri tənzim edən hüquq norması mövcud olduğundan hüquqda boşluqdan (yəni belə normanın mövcud olmamasından) və deməli, həm də onun aradan qaldırılmasından danışmaq mənasızdır. Ona görə də əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin hansı – mərkəzləşdirilmiş qaydada və ya müqavilə vasitəsi ilə tənzimləmə üsulunun üstünlük qazanmasından asılı olmayaraq kollektiv müqavilələri də özündə əks etdirən lokal normativ aktlar hüquqdakı boşluqları doldura bilməz. Çünki onlar konkret təşkilatda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsi üçün qəbul olunurlar (həm də əgər belə münasibətlərin lokal normativ aktlar vasitəsi ilə tənzimlənməsinə icazə verilsə).

İşəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi qaydasının ƏM-də təsbit edilməsi işçilərin hüquqlarının işəgötürənin sui-istifadə hallarından qorunmasının təminatlarından biri kimi çıxış edir. Lokal normativ aktların qəbul edilməsi zamanı əmək qanunvericiliyinin əsas prinsiplərindən biri olan əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin dövlət və müqavilə tənzimlənməsinin uzlaşması prinsipi real gerçəklikdə öz ifadəsini tapır. Lokal normativ aktlar əmək hüququnun mənbələri sistemində daha yüksək səviyyəli müvafiq mənbələr olduğu təqdirdə qəbul olunur. Fikrimizcə, işəgötürən sosial-

əmək münasibətlərini tənzim edən lokal aktları aşağıdakı şərtlər daxilində qəbul etməlidir:

- öz səlahiyyətləri daxilində. İşəgötürənin səlahiyyətlərinin hədləri qanunlara, digər normativ hüquqi aktlara, kollektiv müqavilələrə, sazişlərə uyğun olaraq müəyyən edilir;

- qanunla müəyyən edilmiş hallarda işçilərin təmsilçi orqanlarının (həmkarlar ittifaqı orqanlarının) rəyini nəzərə almaqla. Əgər belə qayda kollektiv müqavilə və ya sazişdə nəzərdə tutularsa göstərilən aktlar işçilərin təmsilçi orqanlarının rəyi nəzərə alınmaqla deyil, onlarla razılaşdırılmaqla qəbul edilə bilər;

- əmək qanunvericiliyi, kollektiv müqavilələr və sazişlərlə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməklə. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin normaları ilə müqayisədə işçilərin vəziyyətinin pisləşdirilməməsi prinsipi (AR ƏM-in 24-cü maddəsi), eynilə AR ƏM-in 22-ci maddəsində təsbit olunmuş prinsiplər lokal normalar qəbul edildikdə də qüvvəyə malik olmalıdır. Bunlar aşağıdakı prinsiplərdir: a) tərəflərin hüquq bərabərliyi; b) kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülüğü; c) obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi; ç) öhdəliklərin icrasına təminat; d) qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi; e) öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməməsinə görə məsuliyyət (2, 35-36).

Beləliklə, lokal aktların normativ məzmun kəsb etməsinin şərtləri kimi onların müəyyən olunmuş qaydada qəbul edilməsi və işəgötürənə hər hansı konkret norma qəbul etmək hüququ verən ümumi əmək hüquq normalarının olması çıxış edir. Ona görə də, hüquq ədəbiyyatında haqlı olaraq qeyd edildiyi kimi əmək hüququnun lokal mənbələrinin predmeti qeyri-məhdud deyildir, lokal normaların qəbul edilməsi hədləri isə, bir qayda olaraq, bu və ya digər normativ aktda nəzərdə tutulur (14, 112). Hesab edirik ki, işəgötürən tərəfindən qəbul edilən lokal normativ aktlar əmək qanunvericiliyi, kollektiv müqavilələr və sazişlərlə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirsə və ya işçilərin təmsilçi orqanlarının rəyi nəzərə alınmamaqla qəbul olunmuşdursa etibarsız hesab olunmalı və əmək qanunvericiliyinə bu məzmununda norma daxil edilməlidir.

Əmək qanunvericiliyi əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin lokal tənzimlənməsinin hədlərini müəyyən edən zaman belə bir müddəadan çıxış edir ki, dövlət səviyyəsində qəbul olunan normativ hüquqi aktlar işçilərin əmək hüquqlarının və təminatlarının baza səviyyəsini müəyyən edir və əmək münasibətlərinin eyni cür həll edilməsi tələb olunan elementlərini reqlamentləşdirir, çünki onların konkret təşkilat səviyyəsində fərqli şəkildə həll edilməsi üçün obyektiv əsaslar mövcud olmur. Əmək və onunla bilavasitə bağlı olan münasibətləri tənzim edən və işəgötürən tərəfindən qəbul olunan təşkilatın lokal normativ aktlar əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə işçilərin hüquq və təminatlarının səviyyəsini yalnız artırma bilər. Bu baxımdan dövlət və

müqavilə tənzimlənməsinin uzlaşmasının münasib hədlərinin pozulmaması olduqca zəruridir. Buna görə də lokal tənzimlənmənin xarakterik əlamətlərindən çıxış etmək lazımdır. Hüquq ədəbiyyatında həmin əlamətlərə aşağıdakılar aid edilir:

1) o, əmək şəraitini tənzim edən qanunların, digər normativ hüquqi aktların dispozitiv (nisbi müəyyən) normalarına əsaslanır;

2) əmək hüquq normaları lokal tənzimlənmə üzrə hüquq münasibətləri tərəflərinə aşkar mülahizə azadlığı təqdim edir;

3) lokal tənzimlənmə üzrə hüquq münasibətlərinin subyektləri bərabər hüquqi vəziyyətdə olurlar, ona görə ki, lokal tənzimlənmə onların birgə fəaliyyət sferasını təşkil edir (15, 109).

Lokal hüquqi tənzimlənmənin hədlərini müəyyən etməklə Əmək Məcəlləsi bir sıra hallarda işəgötürənlərin üzərinə lokal aktlar qəbul edərkən seçkili həmkarlar ittifaqları orqanlarının rəyini nəzərə almaq vəzifəsi qoyur. Bununla bağlı əmək qanunvericiliyindən çoxsaylı nümunələr gətirmək olar:

- iş vaxtının cəmlənmiş uçuotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir (AR ƏM-nin 104-cü maddəsi);

- əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir (AR ƏM-nin 104-cü maddəsi);

- işəgötürənlər həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin təlimi və ixtisasartırma sistemini təşkil etməli və qanunvericiliyə müvafiq həyata keçirməlidirlər (AR ƏM-nin 219-cü maddəsi);

- işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatının iştirakı ilə vaxtaşırı iş yerlərinin əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına uyğunluğu üzrə attestasiya aparmalıdır (AR ƏM-nin 222-ci maddəsi) və s.

Hesab edirik ki, işəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi zamanı seçkili həmkarlar ittifaqı orqanlarının rəyinin nəzərə alınması ilə bağlı əmək qanunvericiliyinə xüsusi norma daxil edilməlidir. Göstərilən proseduraya əməl etmək üçün işəgötürən lokal normativ aktın layihəsini və onun əsaslandırmasını həmin təşkilatın işçilərinin maraqlarını təmsil edən seçkili həmkarlar ittifaqı orqanına göndərməlidir. İşçini ilkin seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı və ya işçilər tərəfindən seçilmiş digər nümayəndələr təmsil edə bilər. Qeyd etmək lazımdır ki, işəgötürənin müstəqil lokal normayaratması üç mərhələdən ibarətdir. Lokal normayaratma prosesinin bu növünün birinci mərhələsi lokal normativ hüquqi aktın layihəsinin hazırlanmasıdır. Lokal normativ aktın layihəsinin hazırlanması aşağıdakıları özündə əks etdirir: 1) lokal normativ aktın layihəsinin hazırlanması haqqında qərarın qəbul edilməsi; 2) layihənin ilkin layihəsinin mətninin işlənilməsi; 3) lokal aktın layihəsinin müəssisənin müvafiq strukturları (bölmələri, şöbələri, xidmətləri) ilə razılaşdırılması; 4) dəyişiklik və əlavələrin edilməsi ilə əlaqədar normativ

aktın layihəsi üzərində işin başa çatdırılması.

Seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı lokal normativ aktın layihəsini aldıqdan sonra beş təqvim günündən gec olmayaraq yazılı surətdə işəgötürənə layihə ilə bağlı özünün əsaslandırılmış rəyini göndərməlidir. Seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı lokal normativ aktın qəbul edilməsinə etiraz edərsə və ya onun təkmilləşdirilməsi üzrə təkliflər irəli sürərsə, işəgötürən ya onunla razılaşmalı, ya da hər iki tərəfi qane edən qərarın qəbul edilməsi məqsədi ilə əsaslandırılmış rəyi aldıqdan sonra üç gün ərzində işçilərin seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı ilə əlavə məsləhətləşmələr aparmalıdır. Əgər razılığa nail olunmazsa, fikir ayrılığı protokola rəsmiləşdirilməlidir, yalnız bundan sonra işəgötürən lokal normativ aktı qəbul edə, seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı isə işəgötürənin hərəkətindən dövlət əmək müfəttişliyinə və ya məhkəməyə şikayət verə bilər. Bundan başqa, seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı bu halda kollektiv əmək mübahisəsi prosedurası başlamaq hüququna malik olmalıdır. Belə ki, işçi (onun təmsilçisi) ilə işəgötürən (onun nümayəndəsi) arasında əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və dəyişdirilməsi ilə bağlı fikir ayrılıqlarının həll oluna bilməməsi kollektiv əmək mübahisəsi yarada bilər.

İşəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyi nəzərə alınmaqla əmək hüququnun lokal normaları qəbul etməsi lokal normayaratmanın iki subyektinin prosedur fəaliyyətidir. Müəssisədə normayaratma prosesinin hər bir iştirakçısının fəaliyyəti də müəyyən mərhələlərə ayrılı bilər. İşəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyi nəzərə alınmaqla lokal normativ aktların qəbul edilməsi üzrə normayaradıcı fəaliyyəti isə adətən aşağıdakı mərhələlərdə həyata keçirilir:

1. Lokal normativ aktın layihəsinin hazırlanması və ona əlavə olunan əsaslandırılmalar. Bu mərhələ normayaratma prosesi iştirakçılarının bir sıra hərəkətlərini nəzərdə tutur:

a) işəgötürənin əmək hüququ normalarını təsbit edən lokal normativ akt layihəsinin hazırlanması haqqında rəsmi qərar qəbul etməsi;

b) layihənin ilkin layihəsinin mətninin və müəssisədə məhz həmin lokal normativ-hüquqi aktın qəbul edilməsinin zəruriliyinin əsaslandırılmasının işlənilib hazırlanması;

c) lokal aktın layihəsinin müəssisənin müvafiq strukturları (bölmələri, şöbələri, xidmətləri) ilə razılaşdırılması;

ç) dəyişiklik və əlavələrin edilməsi ilə əlaqədar normativ aktın layihəsinin tamamlanması.

2. Lokal normativ aktın layihəsinin əsaslandırılmalarla birlikdə həmkarlar ittifaqı təşkilatına göndərilməsi.

3. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyinin nəzərə alınması, yaxud onun rəyinin nəzərə alınmasından imtina edilməsi. Zərurət yarandıqda lokal aktın layihəsinə müvafiq dəyişikliklərin edilməsi.

4. Normayaratma orqanının əmək hüququ normalarını təsbit edən normativ-hüquqi aktın layihəsinə dair rəsmi qərar qəbul etməsi.

5. Müəssisədə sosial-əmək münasibətlərini tənzimləyən lokal normaların məzmununun işçilərin nəzərinə çatdırılması.

Həmkarlar ittifaqı komitəsi lokal normativ aktın layihəsi ilə tam, yaxud qismən razılaşmadıqda iki fakultativ mərhələ mümkündür:

a) işəgötürənin qarşılıqlı məqbul qərarın əldə edilməsi məqsədilə həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə əlavə məsləhətləşmələr aparması. Məsləhətləşmə prosesində tərəflər razılaşmaya gəlmədikdə fikir ayrılıqlarının protokolu tərtib olunur. Fikir ayrılıqları protokolu hətta razılaşdırılmış mövqelər üzrə dəyişikliklər daxil edilməklə normativ aktın layihəsinin bəyənilməsi halında tərtib edilə bilər. Bu halda həmkarlar ittifaqı təşkilatı yeni əsaslandırılmış rəy tərtib etməyə borclu deyildir. Qeyd etmək zəruridir ki, məsləhətləşmələrin istənilən sonluğunda işəgötürən lokal normativ aktın müzakirə olunmuş layihəsini qəbul etmək hüququna malikdir.

b) qəbul edilmiş lokal normativ aktdan Dövlət Əmək Müfəttişliyinə şikayət verilməsi, habelə AR ƏM-in 260-cı maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada kollektiv əmək mübahisəsinə başlanması. Dövlət Əmək Müfəttişliyi həmkarlar ittifaqı təşkilatından şikayət aldıqdan sonra bir ay ərzində mütləq qaydada yoxlama aparır və pozuntu aşkar etdikdə işəgötürənə həmin normativ aktın ləğv edilməsi haqqında icrası məcburi olan göstəriş verir. Bu halda işəgötürən lokal normativ-hüquqi aktın təsdiq edilməsi haqqında əmri ləğv etməli və işçilər üçün mübahisələndirilən aktın təsiri nəticəsində yaranmış mənfi nəticələrin aradan qaldırılması üzrə tədbirlər görməlidir.

Fikrimizcə, təşkilatda seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı yoxdursa, bu zaman işəgötürən tərəfindən qəbul edilən lokal normativ aktlar işçilərin digər təmsilçi orqanları ilə razılaşdırılmalıdır. Bu baxımdan ƏM-nə belə bir müddəanın daxil edilməsi məqsədmüvafiq olardı: «əmək hüquq normalarını özündə əks etdirən lokal normativ aktların qəbul edilməsi zamanı təşkilatın işçilərinin maraqlarını təmsil edən seçkili həmkarlar ittifaqı orqanının rəyinin nəzərə alınması qaydası, həmçinin göstərilən aktların işçilərin digər təmsilçi orqanları ilə razılaşdırılması zamanı da tətbiq edilir».

Bundan başqa, işəgötürən tərəfindən əmək hüquq normalarını özündə əks etdirən lokal normativ aktların qəbul edilməsi zamanı işçilərin təmsilçi orqanlarının, seçkili həmkarlar ittifaqı orqanlarının rəyinin nəzərə alınması prosedurası bəzən sosial tərəfdaşlığın mahiyyətini və prinsiplərini kifayət qədər dolğun əks etdirməyə və bütövlükdə mübahisəli vəziyyət yarada bilər. Bu baxımdan işəgötürən tərəfindən əmək hüquq normalarını özündə əks etdirən lokal normativ aktların qəbul edilməsi zamanı işəgötürənin və işçilərin təmsilçi orqanlarının maraqlarının razılaşdırılması mexanizminin və onun qanunvericilikdə təsbitinin təkmilləşdirilməsi məqsədi ilə göstərilən proseduranın dəqiqləşdirilməsi məqsədmüvafiq olardı. Əgər razılığa gəlinməsi mümkün olmazsa işəgötürən belə aktı müvəqqəti (onun qüvvədə olma müddəti göstərilməklə) qəbul etməli və ya lokal normativ aktın taleyini həll etməli olan məhkəməyə müraciət etməlidir.

Dövlət və həmkarlar ittifaqı orqanlarının işəgötürən tərəfindən qəbul olunan və əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən lokal normativ aktlar üzərində nəzarət həyata keçirməsi də əhəmiyyətli ola bilər. Bu, təşkilatlarda həmkarlar ittifaqlarının və işçilərin digər təmsilçilərinin olmadığı, işəgötürənin isə qeyri-qanuni yolla əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən lokal normativ aktlar qəbul etməklə tam müstəqil fəaliyyət göstərdiyi müasir şəraitdə xüsusilə aktualdır.

Əmək qanunvericiliyində lokal normativ aktların təsir sferasının təsbit edilməsi həmçinin əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin lokal normativ tənzimlənməsinin hədlərini müəyyən edir. Əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən və işəgötürən tərəfindən qəbul olunan normativ xarakterli aktlar yalnız konkret təşkilat daxilində fəaliyyət göstərir. Lokal normalar qəbul olunarkən bir qayda olaraq onların şamil olduğu şəxslərin dairəsi müəyyən edilir. Lokal normativ aktlar həm təşkilatın bütün işçilərinə (məsələn, işdə fasilə vaxtı), həm də ayrıca kateqoriya işçilərə (məsələn, hasilat normaları) şamil edilir. Bir qayda olaraq, lokal normativ aktlar qüvvədə olma müddəti göstərilmədən qəbul olunur.

Lokal normativ aktların normativ xarakteri nəzərə alınmaqla onların məzmunu hər bir işçiyə məlum olmalıdır. ƏM-də işəgötürənin işçiləri onların məzmunu ilə tanış etmək vəzifəsi müəyyən edilmişdir. Bununla belə əmək qanunvericiliyi belə tanış etmənin üsulunu göstərmir.

Lokal normativ aktların məzmunu onların həll etdiyi məsələlərdən (vəzifələrdən) asılıdır. Bəzən lokal normativ aktda sadəcə olaraq normativ aktların müddəaları olduğu kimi əks etdirilir. Əslində bu aktda konkret təşkilatla bağlı bu və ya digər qaydanın, proseduranın xüsusiyyətlərinin ətraflı şəkildə təsbit edilməsi daha məqsədmüvafiqdir. Bundan başqa, sosial tərəfdaşların öz öhdələrinə götürdükləri vəzifələrin reallığı baxımından hesab edirik ki, yerinə yetirilməsi işəgötürəndən asılı olmayan müddələrin və ya həyata keçirilməsi üçün işəgötürənin maliyyə vəsaitlərinin və digər imkanlarının olmadığı lokal normaların lokal normativ akta daxil edilməsi düzgün deyildir.

İşəgötürən tərəfindən qəbul edilən lokal normativ aktların tənzimləmə sferasına daxil olan məsələlərin bir qismi fikrimizcə, daha yüksək hüquqi qüvvəyə malik olan kollektiv müqavilələr vasitəsi ilə də tənzimləyə bilər. Müasir dövrdə kollektiv müqavilələrlə və əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən digər lokal normativ aktlar arasında qarşılıqlı əlaqə məsələləri ƏM-də kifayət qədər dəqiqliklə müəyyən edilməmişdir. Kollektiv müqavilənin qəbul edilməsi qaydası və onun əhəmiyyəti belə nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, təşkilatın əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzim edən bütün digər lokal normativ aktları kollektiv müqaviləyə uyğun gəlməlidir.

Müasir dövrdə kollektiv müqavilənin əhəmiyyətinin artması həm də onunla şərtlənir ki, bəzi lokal normativ-hüquqi aktlar əlavə qismində daxil

edildikdə və onun ayrılmaz hissəsinə çevrildikdə kollektiv danışıqlar prosesində dəqiqləşdirilə bilər.

Lokal normativ-hüquqi aktların iyerarxiyasında kollektiv müqavilənin üstün rolu onun tənzimləmə predmetini təşkil edən məsələlərin geniş və rəngarəng dairəsinin qəbul edilməsinin müqavilə, yəni razılaşdırılmış qaydası ilə şərtlənir. Əmək hüququna dair müasir ədəbiyyatda alimlər müəssisənin (təşkilatın) lokal normativ aktları sistemində kollektiv müqavilənin yerinin belə anlamını müxtəlif cür qiymətləndirirlər. Kollektiv müqavilənin müqavilə təbiətinə malik normativ akt, yaxud normativ saziş (4, 99), lokal normativ aktlar sistemində xüsusi yer tutan normativ-müqavilə sazişi kimi izahı hamı tərəfindən qəbul edilmişdir. Bir çox müəlliflərin fikrincə, xüsusi hüquqi təbiətə malik olması ilə əlaqədar lokal normativ aktlar kollektiv müqavilədən fərqləndirilməlidir. Digər tərəfdən, kollektiv müqavilə, həqiqətən, lokal normativ sazişdir: onun normativliyi bununla bağlıdır ki, hüquq normalarını təsbit edir; saziş olması tərəflər arasında bağlanması ilə şərtlənir; lokal xarakteri isə ayrıca müəssisə (təşkilat), filial, nümayəndəlik, yaxud başqa ayrıca struktur bölməsi çərçivəsində bağlanması və qüvvədə olması ilə bağlıdır. N.İ.Diveyeva belə hesab edir ki, kollektiv müqavilə ictimai münasibətlərin razılaşdırılmış təşkili vasitəsi kimi müqavilənin konstitutiv əlamətlərini ehtiva etməklə, ümumi-hüquqi təbiətə malik lokal xarakterli normativ saziş qismində çıxış edir (5, 48).

Digər müəlliflərdən fərqli olaraq Q.V.Xnıkin belə hesab edir ki, kollektiv müqavilənin sosial tərəfdaşlıq sistemində yerləşməsi və sosial-əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt kimi leqal tərifini onun hüququn digər lokal mənbələrindən fərqləndirilməsi üçün heç də yetərli dəlil deyildir (19, 30-33). Lakin belə iradlara baxmayaraq, kollektiv müqavilə bir çox müəssisələrdə sosial-əmək münasibətlərinin normativ tənzimlənməsinin əsasına çevrilir. Lokal normativ-hüquqi aktların əsas hissəsi kollektiv müqaviləyə əlavə qismində təqdim olunur. Məhz bununla əlaqədar o, əmək hüququnun lokal normalarını təsbit edən aparıcı (məüyyənedici) lokal hüquqi akta çevrilir. Bizim bir sıra sahələrdən aldığımız məlumatlara görə, bağlanmış kollektiv müqavilələrin sayının artması meylə müşahidə olunur.

AR ƏM-in 3-cü maddəsinin altıncı bəndində kollektiv müqaviləyə işəgötürənlə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilə kimi leqal anlayış verilmişdir (2). Göründüyü kimi kollektiv müqavilənin tənzimləmə predmetini əmək və sosial-iqtisadi münasibətlər təşkil edir. Lakin belə sosial-əmək münasibətləri əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə bağlı olan münasibətlərə nisbətən bir qədər geniş şərh olunmalıdır.

Kollektiv müqaviləyə yalnız əmək hüququ sahəsində deyil, həm də sosial təminat hüququ, mülki, ekologiya hüququ və s. sahəsində işçilərin və işəgötürənlərin öhdəlikləri haqqında normalar, işəgötürənin və işçilərin əmək məsələlərinə (əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi; iş və istira-

hət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər, əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi) dair qarşılıqlı öhdəlikləri ilə yanaşı, əmək münasibətlərindən törəmə münasibətlərlə (məşğulluq, işədüzlətmə, yenidən təlim, ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri, işi təhsillə əlaqələndirən işçilər üçün güzəştlər, kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət, ona dəyişiklik və əlavələrin edilməsi qaydası, tərəflərin məsuliyyəti, işçilərin nümayəndələrinin fəaliyyət şəraiti, kollektiv müqaviləyə daxil edilmiş şərtlər üzrə tətillərdən imtina), sosial-iqtisadi məsələlərlə (qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi mexanizmi, ekoloji təhlükəsizlik və istehsalatda sağlamlığın mühafizəsi, təşkilatın idarə mənzilləri özəlləşdirilərkən işçilərin mənafeələrinə riayət olunması), sosial təminat məsələləri (müavinətlər, kompensasiyalar, işçilərin və onların ailə üzvlərinin sağlamlığı və istirahəti) ilə bağlı qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilə bilər.

Beləliklə, kollektiv müqavilə norma və öhdəlikləri, habelə informasiya və təşkilati şərtləri təsbit edən kompleks hüquqi akt kimi xarakterizə oluna bilər.

AR ƏM-in 158-ci maddəsinə görə, işəgötürən həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırmaqla müxtəlif mükafatlandırma sistemləri müəyyən etmək hüququna malikdir. Göstərilən sistemlər kollektiv müqavilə ilə də müəyyən edilə bilər.

Mükafatlandırma haqqında əsasnamələrin növlərindən biri işçilərə illik işin yekunlarına görə mükafat ödənilməsi haqqında əsasnamədir. Bu lokal sənəd müstəqil ola, yaxud əməyin ödənilməsi haqqında əsasnamənin tərkib hissəsi qismində çıxış edə bilər.

Beləliklə, kollektiv müqavilə əmək hüququnun mənbələrinin növlərindən biri kimi, bütöv iyerarxik strukturda özünəməxsus yer tutur. Bir tərəfdən, o, lokal səviyyənin, lokal hüquqi tənzimləmənin başlıca (təməl), müəyyənedici normativ-hüquqi aktıdır. Digər tərəfdən, onun özünəməxsusluğu həm də bundan ibarətdir ki, kollektiv müqavilə həm də normativ müqavilələrə daha dəqiqi, normativ-hüquqi xarakterli saziş aktlarına aid edilə bilər. Bu dəlillərə əsaslanmaqla kollektiv müqaviləni əmək hüququnun ikili təbiətə malik mənbəyi adlandırmaq olar.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3 cildə, II c. / A.Axundovun redaktəsi ilə. Bakı: Çıraq, 1999, 409 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2011, 304 s.
3. Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Adiloğlu, 2007, 560 s.
4. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. (Теоретическое исследование). Л.: Наука, 1985, 152 с.
5. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул: Прогрес, 1999, 156 с.
6. Каринский С.С. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования оплаты труда // Правоведение, 1971, № 5, с. 39-44
7. Кашанина Т. Индивидуальное регулирование в правовой сфере // Советское государство и право, 1992, № 1, с. 120-126

8. Кондратьев Р.И. Восполнение пробелов трудового права локальными нормами // Советское государство и право, 1977, № 3, с. 58-65
9. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Киев: Думка, 1974, 160 с.
10. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Вып. 2, Томск: Наука, 2001, 64 с.
11. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л.: Наука, 1960, 135 с.
12. Подвысоцкий П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Автореф. дис. ... к.ю.н. М., 2002, 23 с.
13. Словарь по трудовому праву / Под ред. Ю.П.Орловского. М.: Проспект, 1998, 600 с.
14. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1978, 232 с.
15. Тарасова В.А. Локальное регулирование труда на предприятии // Советское государство и право, 1970, № 6, с. 104-109
16. Тарасова В.А. Локальные нормативные акты, регулирующие условия труда на предприятии // Советская юстиция, 1970, № 18, с. 11-17
17. Тихомиров Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под ред. М.Ю.Тихомирова. М.: Норма, 1999, 526 с.
18. Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: состояние и варианты развития / Источники российского права: вопросы теории и истории: Учебное пособие / Отв. ред. М.Н.Марченко. М.: Норма, 2005, 347 с.
19. Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества и новый закон о труде // Трудовое право, 2003, № 10, с. 30-33
20. Шиткина И.С. Правовое регулирование деятельности акционерных обществ внутренними (локальными) документами. Автореф. дис. ... к.ю.н. М., 1997, 26 с.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИНЯТИИ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ЛОКАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

М.Н.АЛИЕВ

РЕЗЮМЕ

В статье исследованы вопросы обеспечения работодателем трудовых прав работников при принятии нормативных актов локального характера.

Коллективный договор как один из видов источников трудового права, имеет особое место, в целом, иерархической структуре. С одной стороны, он является базисным определяющим нормативно-правовым актом локальной степени, локальной правовой регламентацией. С другой стороны, его своеобразность также проявляется в том, что он может относиться к локальным договорам, точнее актам соглашения нормативного характера. Основываясь этим аргументам коллективный договор можно считать источником трудового права двойной природы.

Ключевые слова: работодатель, трудовое право, коллективный договор

MAINTENANCE OF LABOUR LAWS OF WORKERS AT ACCEPTANCE OF STATUTORY ACTS OF LOCAL CHARACTER BY THE EMPLOYER

M.N.ALIYEV

SUMMARY

The article researches questions of maintenance of labour laws of employees at acceptance of statutory acts of local character by the employer.

The collective agreement, as a kind of sources of labour law, takes a special place in the whole hierarchical structure. On the one hand, it is the basic determining normative-legal act of a local degree, a local legal regulation. On the other hand, its specificity is that it can concern to local contracts, to be more exact, to acts of the agreement of normative character. Basing on these arguments, the collective agreement can be counted a source of the labour law of binary nature.

Key words: employer, right of labour, collective contract