

İŞƏGÖTÜRƏN ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİ NECƏ TƏNZİMLƏMƏLİDİR?

İşçi haqq müqabilində işəgötürənin xeyrinə əmək qabiliyyətini reallaşdırırsa bu zaman onlar arasında əmək münasibətləri yaranır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin tələblərinə əsasən bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək münasibətləri elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır. Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyata alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsində nəzərdə tutulan dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanmış əmək müqavilələri istisna olmaqla, digər vəzifələr (peşələr) üzrə işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanmış əmək müqavilələri, onlarda dəyişikliklər edilməsi və ya xitam verilməsi aidyyəti işəgötürənlər tərəfindən müvafiq əmək müqaviləsi bildirişi formasında elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsilə daxil edilməlidir.

İşçinin əmək müqaviləsi hüquqi qüvvəyə minmədən işə cəlb edilməsi ilə əlaqədar aşağıdakı məsuliyyət tədbirləri nəzərdə tutulmuşdur:

Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətəlar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsinə əsasən:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontraktı) hüquqi qüvvəyə minmədən işəgötürən tərəfindən fiziki şəxsləri hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə —

fiziki şəxslər min manatdan iki min manatadək məbləğdə, vəzifəli şəxslər üç min manatdan beş min manatadək məbləğdə, hüquqi şəxslər iyirmi min manatdan iyirmi beş min manatadək məbləğdə cərimə edilir.

Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 162-1-ci maddəsinə əsasən:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontraktı) hüquqi qüvvəyə minmədən xeyli sayda işçilərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsi —

yeddi min manatdan on min manatadək miqdarda cərimə və ya üç ilədək müddətə azadlıqdan məhrumetmə ilə cəzalandırılır.

162-1.2.-ci maddəsinə əsasən:

Eyni əməllər təkrar törədildikdə —

üç ildən yeddi ilədək müddətə azadlıqdan məhrumetmə ilə cəzalandırılır.

Qeyd: Bu maddədə “xeyli sayda” dedikdə, on nəfər və ondan çox olan işçilərin sayı nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin 58.10-cu maddəsinə əsasən:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontrakt) hüquqi qüvvəyə minmədən işəgötürən tərəfindən fiziki şəxslərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsi yolu ilə onların gəlirlərinin gizlədilməsinə (azaldılmasına) şərait yaradıldığına görə işəgötürənə hər bir belə şəxs üzrə 1000 manat məbləğində maliyyə sanksiyası tətbiq edilir.

Qeyd olunan sanksiyaların tətbiq edilməsinin qarşısını almaq məqsədi ilə tərəfinizdən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsinə dair tələblərinə riayət edilməsi tövsiyə edilir.

Bununla yanaşı Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti Sizləri faktiki olaraq əmək münasibətlərində günuz işçilərlə mülki-hüquqi xarakterli müqavilələr bağlamamağa çağırır. Məsələnin mahiyyətini diqqətinizə çatdırmaq məqsədi ilə əmək münasibətlərini mülki-hüquqi münasibətlərdən fərqləndirən amillərin siyahısını təqdim edirik:

1. Əmək münasibətləri və əmək müqaviləsində (kontraktında) müəyyən edilən əmək şəraiti şərtləri ilə bağlı məsələlər əmək qanunvericiliyi sistemi ilə tənzimləndiyi halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə (podrat, tapşırıq, komissiyon, müəlliflik və başqa) əsasən yaranan fəaliyyət mülki qanunvericiliklə tənzimlənilir.

2. Əmək müqavilələrinin tərəfləri işəgötürən və işçi olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrin tərəfləri sifarişçi (vəkalət verən, hədiyyə verən, kirayəyə verən, icarəyə verən, borc verən, lizinq verən, satıcı, komissiyonçu, istehsalçı və ya tacir və s.) və icraçıdır (vəkalət alan, hədiyyə alan, kirayəçi, icarəçi, borc alan, lizinq alan, alıcı, komitent, konsessioner, broker, ticarət agent, podratçı və s.). Əmək müqavilələri ikitərəfli (işəgötürən və işçi arasında) olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələr ikitərəfli və çoxtərəfli də ola bilər.

3. Əmək müqavilələrinin bağlanması üçün işçi əmək kitabçasını (məcburi köçkün və qaçqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilər, əcnəbilər, vətəndaşlığı olmayan şəxslər istisna olmaqla), habelə şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla) işəgötürənə təqdim etməli olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrin bağlanması üçün əmək kitabçasının təqdim edilməsi tələb olunmur. Mülki-hüquqi müqavilələrin bağlanması üçün tərəf (icraçı və s.) şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi və VÖEN-ini qarşı tərəfə (sifarişçi və s.) təqdim edir və bu fəaliyyətlə bağlı əmək kitabçasında qeydlər aparılır.

4. Əmək müqavilələrində işçi ilə işəgötürən arasında münasibətlər digər prinsiplərlə yanaşı təcəllik prinsipinə əsaslandığı halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə münasibətlər tərəflərin müqavilə ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərinə uyğun olaraq bərabərlik prinsipinə uyğun qurulur.

5. Əmək müqavilələrinin predmeti işçinin əmək fəaliyyətinin (prosesinin) özdürsə, mülki-hüquqi müqavilələrin predmeti yerinə yetiriləcək işin və ya xidmətin nəticəsidir.

6. Əmək müqavilələrində işçinin iş yeri konkret olaraq mütləq göstərilədiyi halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə bu göstərilməyə də bilər.

7. Əmək müqavilələri müddətsiz və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda müddətli bağlandığı halda, mülki-hüquqi müqavilələr müddətli və ya nəzərdə tutulan işin və xidmətin nəticəsi gözlənilən tarixədək bağlanır. Bağlanılmış müddətli əmək müqaviləsinin müddəti tərəflərin razılığı və ya müddəti bitərkən əmək münasibətləri bir həftədən çox davam edərsə, əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab edilədiyi halda, tamamlanmış iş və xidmətə görə mülki-hüquqi müqavilələrin müddəti uzadılmış, tamamlanmamış və ya yeni nəzərdə tutulan iş və xidmətə görə yeni mülki-hüquqi müqavilə bağlanılır və ya onun müddəti yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında və ya müqavilədə nəzərdə tutulan şərtlərlə uzadılır.

8. Əmək müqavilələrində qanunvericiliklə işəgötürən işçiyə təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti yaratmalı olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə sifarişçinin üzərinə qanunvericiliklə belə bir öhdəlik qoyulmur. Əmək müqavilələrində işəgötürən işçini fərdi mühafizə vasitələri təmin etməli olduğu və əməyin mühafizəsinə görə cavabdehlik daşdığı halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı bunları özü etməli və ya bu öhdəliklər müqavilədə əlavə şərtlər nəzərdə tutulmaqla tənzimlənməlidir.

9. Əmək müqavilələrində işçi ştat cədvəli üzrə peşə və ya vəzifə (dülgər, bağban, mühəndis, iqtisadçı və s.) qeyd olunmaqla işə götürüldüyü və onun əmək fəaliyyəti müəssisənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsi olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı ştat cədvəli üzrə hər hansı peşə və ya vəzifəyə işə götürülmür və onun fəaliyyəti, adətən müəssisənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsi olmadan bərdəfəlik və ya dövrü xarakter daşıyır.

10. Əmək müqavilələrində işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına və iş vaxtı rejiminə mütləq təbə olduğu və onları pozduqda intizam tənbehinə məruz qaldığı halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı müəssisədaxili intizam qaydalarının müəyyən şərtlərinə müqavilədə nəzərdə tutulan şərtlərlə əməl edir, qarşı tərəfin intizam tənbehinə məruz qalması, əsasən müəssisədən kənarında fəaliyyət göstərməklə sərbəst olur.

11. Əmək müqavilələrində işçi əmək funksiyasını şəxssən icra etməli və işəgötürəndən əmək funksiyası ilə bağlı daxil olan tapşırıqları yerinə yetirməli olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı müqavilədə müəyyən olunan formada nəticə ilə yekunlaşan konkret işi və ya xidməti yerinə yetirməlidir. Mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı öz üzərinə götürdüğü işi və ya xidməti şəxssən həyata keçirməyərək müvafiq qaydada üçüncü şəxsin üzərinə qoya bilər.

12. Əmək müqavilələrində əməyin ödənilməsi ayda iki dəfədən çox olmayaraq və qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimal həddən aşağı olmayaraq həyata keçirilədiyi halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə ödəniş, adətən, avans və müqavilədə nəzərdə tutulan işlər görüldükdən və xidmətlər göstərildikdən sonra təhvil-təslim aktları əsasında həyata keçirilir. Əmək müqavilələrində əmək haqqı müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün bu müqavilələrlə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən

pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusu olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə ödəniş yerinə yetirilən işin və göstərilən xidmətin, eləcə də çəkilən xərclərin haqqıdır.

13. İşçi əsas iş yeri üzrə müəyyən olunmuş iş vaxtından sonra həm əsas iş yerində, həm də əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsi bağlayaraq başqa iş yerlərində də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Bu zaman işçi əmək funksiyasını Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı normasından artıq olmayan iş vaxtında yerinə yetirməlidir. Mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı eyni vaxtda məhdud olmayan imkanı çatdığı sayda sifarişçi ilə müqavilə bağlayaraq iş vaxtını özü tənzimləməklə müvafiq iş və xidmətləri həyata keçirə bilər.

14. Əmək müqavilələrində işçi ştat cədvəli üzrə vəzifə və ya peşəsinə uyğun olaraq əmək funksiyasını yerinə yetirməli olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçının yerinə yetirməli olduğu konkret iş və ya göstərməli olduğu xidmət dəqiq və birmənalı göstərilməlidir.

15. Əmək müqavilələrində işçilərin əmək funksiyalarının icrası zamanı istifadə etdiyi mal və materiallar işəgötürənin hesabına əldə edildiyi halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə bu mal və materiallar müqavilədə başqa hallar nəzərdə tutulmamışdırsa, adətən, icraçının hesabına əldə olunur.

16. Əmək müqavilələrində işçi və işəgötürən dəymiş ziyana görə əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş hallarda və məbləğdə məsuliyyət daşdığı halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə hər iki tərəf dəymiş ziyanın tam ödənilməsinə görə məsuliyyət daşıyırlar. Əmək müqaviləsi ilə çalışan işçi ilə tam maddi məsuliyyət barədə müqavilə bağlanılmamışdırsa, işəgötürənə dəymiş ziyana görə işçi orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır. Mülki-hüquqi müqavilələrdə isə icraçı müqavilədə başqa şərt nəzərdə tutulmamışdırsa dəymiş ziyana görə tam məbləğdə məsuliyyət daşıyır.

17. Əmək müqavilələrində işçinin əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilən əmək (iş yerinin saxlanılması, məzuniyyətlərin verilməsi, ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, təhsilin davam etdirilməsi və s.) və sosial təminat (işdənçıxarma, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və digər hallarda sosial müavinətin ödənilməsi, sosial sığortanın həyata keçirilməsi və s.) hüquqları olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçının yalnız müqavilədə göstərilən və qanunvericiliklə bu hal üçün müəyyən edilən təminatlardan istifadə etmək hüququ vardır.

18. Əmək müqavilələrində işçi üçün sosial sığorta haqları işəgötürən tərəfindən əmək haqqı fondundan, işçiyə hesablanmış əmək haqqından ödənilədiyi halda, mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləyənlər üçün bu ödənişlər fərqlidir və yalnız sığortaədən qisminə çıxış edən tərəfdən tutulur.

19. Əmək müqavilələrində işçi üçün fiziki şəxslərdən gəlir vergisi işəgötürən tərəfindən Azərbaycan Respublikasının Vergilər Məcəlləsində müəyyən edilmiş məbləğlərdə aylıq əmək haqqından asılı olaraq hesablanan gəlir vergisi kimi ödənilədiyi halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə vergi icraçıları tərəfindən fiziki şəxslərdən gəlir vergisi və ya sadələşdirilmiş vergi üzrə ödənişlər üzrə həyata keçirilir.

20. Mülki-hüquqi müqavilənin şərtləri müəyyənləşdirilərkən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində müəyyən edilmiş anlayışlardan və terminlərdən (işçi, işəgötürən, əmək funksiyası, əmək haqqı, əmək məzuniyyəti, iş yeri, əmək şərait və s.) istifadə edilmir