

ƏMƏK MÜNASIBƏTLƏRİNİN RƏSMİLƏŞDİRİLMƏSİ

Əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması və əmək haqlarının ağardılması

Ölkə iqtisadiyyatının dinamik inkişafının təmin edilməsi istiqamətində görülən genişmiqyaslı tədbirlər, xüsusən də “kölge iqtisadiyyatı” ilə mübarizə qeyri-qanuni məşğulluğun qısa müddətdə ləğvini zərurətə çevirib. Əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması, işçilərin işə yalnız rəsmi qaydada - əmək müqaviləsi bağlanmaqla cəlb edilməsi, o cümlədən maaşların ağardılması iqtisadiyyatın inkişafını təmin etməklə yanaşı, cəmiyyətdə sosial ədalətin bərqərar olmasına da mühüm töhfə verib.

Əlamətdar haldır ki, əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması üçün görülən işlər həm də müvafiq qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi tədbirləri ilə müşayiət olunub. Belə ki, Vergi

Məcəlləsində edilmiş dəyişikliklərə əsasən, qeyri-neft sektoru və qeyri-dövlət sektorunda çalışan şəxslərin muzzdlu işlə əlaqədar 8.000 manatadək əldə etdikləri gəlirlərin 7 il müddətində vergidən azad edilməsi və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 18 iyun 2019-cu il tarixli Sərəncamı ilə minimum əməkhaqqının ölkə üzrə 250 manata qaldırılması əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması istiqamətində aparılan siyasətin bariz nümunəsidir.

Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi

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 qeydiyyatla alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.

• Əmək Məcəlləsinin 7.2-ci maddəsinin tələbinə əsasən, əmək münasibətləri elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatla alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.

• Vergi Məcəlləsinin 58.10-cu maddəsinə əsasən: Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontraktı) 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 təqvim ili ərzində belə hala 1-ci dəfə yol verdikdə 2.000 manat, 2-ci dəfə yol verdikdə 4.000 manat, 3 və daha çox dəfə yol verdikdə 6.000 manat məbləğində maliyyə sanksiyası tətbiq edilir.

• İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsinə əsasən: Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontraktı) hüquqi qüvvəyə minmədən işəgötürən tərəfindən fiziki şəxslərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə fiziki şəxslər 1.000 manatdan 2.000 manatadək, vəzifəli şəxslər 3.000 manatdan 5.000 manatadək, hüquqi şəxslər isə 20.000 min manatdan 25.000 manatadək məbləğdə cərimə edilir.

İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.3-cü maddəsinin tələblərinə əsasən, işçiyə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əməkhaqqından aşağı məbləğdə əməkhaqqı verilməsinə görə vəzifəli şəxslər 1.000 manatdan 1.500 manatadək məbləğdə cərimə edilir.

• Cinayət Məcəlləsinin 162-1-ci maddəsinə əsasən: Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontraktı) hüquqi qüvvəyə minmədən xeyli sayda (10 nəfər və ondan çox) işçilərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsi 7.000 manatdan 10.000 manatadək miqdarda cərimə və ya 3 ilədək müddətə azadlıqdan məhrumetmə ilə cəzalandırılır. 162-1.2.-ci maddəsinə əsasən, eyni əməllər təkrar törədildikdə 3 ildən 7 ilədək müddətə azadlıqdan məhrumetmə ilə cəzalandırılır.

Şirkətin maliyyə vəsaitlərinin, habelə digər vəsaitlərinin əməli məqsətlə istifadəsi üçün istifadə edilən vəsaitlərinin hesablaşdırılması

Əmək haqqı və digər ödəmələrin təvəqülüdür.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI bəndinə və Əmək Məcəlləsinin 155.3-cü maddəsinin tələbinə əsasən, hər kəsin öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əməkhaqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır, aylıq iş vaxtı normasını işləmiş, əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əməkhaqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əməkhaqqı məbləğindən aşağı ola bilməz. Həmçinin, Əmək Məcəlləsinin 155.1-ci maddəsinin tələbinə əsasən, ixtisaslı əməyə və xidmətə görə aylıq əməkhaqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən məbləğ işçiyə verilə bilməz.

Səhvlərə görə əmək haqqı və digər ödəmələrin təvəqülüdür.

Əmək haqqı

- ixtisasız əməyə görə hesablanan əməkhaqqı məbləğinin ölkə üzrə müəyyən edilmiş minimum aylıq əmək haqqı məbləğindən aşağı qeyd etməsi;
- əvvəlki dövrlə müqayisədə işçi sayının artırılmasına baxmayaraq, 1 işçiyə düşən orta aylıq əməkhaqqı fondunun azaldılması;
- əmək haqqı fondunu “Əmək müqaviləsi bildirişi” altsistemində eyni ərazi, fəaliyyət sahəsi və peşələr (vəzifələr) üzrə orta aylıq əməkhaqqı məbləğindən aşağı göstərməsi;
- əmək haqqı fondunun Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən təqdim edilmiş “İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə peşə və vəzifələr barədə” məlumatına əsasən müəyyən olunan orta aylıq əməkhaqqı məbləğindən aşağı olması;
- vergi ödəyiciləri tərəfindən işçiləri öz hesabına məzuniyyətə buraxmaqla əməkhaqqı fondu üzrə öhdəliklərdən yayınması;
- vergi ödəyiciləri tərəfindən işçilər üzrə ezamiyyə xərclərini əvvəlki dövrlərlə müqayisədə artırmaqla əməkhaqqı fondu üzrə öhdəliklərdən yayınması;
- vergi ödəyiciləri tərəfindən əməkhaqqı fondu üzrə öhdəliklərdən yayınma məqsədilə işçiləri ilə mülki hüquqi müqavilə bağlaması.

Yuxarıda qeyd edilmiş hallara yol verən vergi ödəyicilərinə Dövlət Vergi Xidməti tərəfindən “Əmək münasibətləri üzrə yayınma riskləri barədə” müvafiq bildiriş göndərilir. Bildirişdə vergi ödəyicisinə təqdim edilən bəyannamələrdə və əmək müqaviləsi bildirişlərində işçilərə ödənilən əməkhaqqı məbləğinin 10 iş günü müddətində düzgün əks etdirilməsi tövsiyə olunur. Əks halda, vergi orqanının Vergi Məcəlləsinin 37-ci və 83-cü maddələrinin tələblərinə əsasən öhdəlikləri yenidən hesablamaq hüququ var.