

## **Nigar Vahabzadə: "Bəzi sahibkarlar vergi öhdəliklərini azaltmaq məqsədilə işçi ilə əmək müqaviləsi əvəzinə xidməti müqavilə bağlayır"**

**İqtisadiyyat Nazirliyi yanında Dövlət Vergi Xidmətinin İqtisadi təhlil və uçota nəzarət Baş İdarəsinin Sosial sığorta və əmək münasibətlərinə nəzarət idarəsinin rəisi Nigar Vahabzadə "vergilər.az" saytının suallarını cavablandırır:**



**- Ötən il Əmək Məcəlləsində edilmiş dəyişikliklərdən sonra xidməti müqavilələrin bağlanması ilə bağlı yeni yanaşmalar tətbiq olunmuş, əmək münasibətlərinin mövcud olduğu şərtlərdə xidməti müqavilələrin əmək müqavilələri ilə əvəzlənməsi tələb edildi. Hazırda bu sahədə hansı işlər görülür?**

- 2021-ci ildə Əmək Məcəlləsində edilmiş dəyişikliklərə əsasən, əmək münasibətlərinin mülki-hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi Əmək Məcəlləsinin vəzifə və prinsiplərinə əlavə edilib. Əmək Məcəlləsində tərəflər arasında yaranan münasibətlər əmək münasibətləri hesab olunan və onların mülki-hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinə yol verilməyən hallar müəyyən edilib. Bu dəyişikliklərdə ən vacib və bu günə qədər mübahisə yaradan bir neçə hal var ki, həmin məqamlara xüsusi diqqət yetirməyi tövsiyə edərdim. Tərəflər arasında münasibətlər müvafiq peşə və ya vəzifəyə qəbul (təyin) edilmə, o cümlədən ödənişli seçkili və ya təyinatlı, habelə müsabiqə əsasında vəzifə tutma, kvota üzrə işə düzəlmə, məhkəmənin qərarı ilə işə bərpa olunma ilə bağlı yaranırsa, bu zaman işçi ilə əmək müqaviləsi bağlanılmalıdır. Əgər şəxs işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb olunubsa, bu zaman da tərəflər arasında mülki-hüquqi müqavilənin bağlanılmasına yol verilmir. Göstərilən xidmətə görə ödənilən haqqın tərkibi Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsinin 3-cü hissəsində qeyd edilmiş aylıq tarif (vəzifə) maaşından, əlavədən və mükafatdan ibarət olduqda əmək müqaviləsi bağlanması mütləq sayılır. Mülki-hüquqi müqavilələr müvəqqəti xarakterə malik olduğu zaman müqavilənin müddətinin uzadılması bu Məcəllənin 73-cü maddəsinə uyğun tənzimlənəndə yaranmış münasibətlər əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Mülki-hüquqi müqavilələrdə tərəflərdən biri digər tərəf qarşısında əmək məzuniyyəti, təhsil məzuniyyəti, işdən çıxma müavinəti, istifadə olunmamış əmək məzuniyyətinə görə kompensasiya və sair kimi öhdəlikləri öz üzərinə götürürsə, bu cür münasibətlər də əmək münasibətləri hesab olunur.

Çox zaman sahibkar işəgötürənin üzərinə düşən vergi öhdəliklərini azaltmaq məqsədilə işçi ilə əmək müqaviləsi əvəzinə xidməti müqavilə bağlayır. Belə olan halda, həmin şəxs vergi orqanında vergi uçotuna durmağa məcbur olur və bu zaman o, artıq vergi ödəyicisi kimi dövlət qarşısında öhdəliklərini (vergi, sosial ödənişlər, bəyan-

namələrin təqdim olunması, həmin bəyannamələri gecikdirdiyi zaman maliyyə sanksiyaları və cərimələrin ödənilməsi) yerinə yetirməyə borcludur. Dövlət Vergi Xidməti tərəfindən aparılan nəzarət tədbirləri zamanı bu cür hallar aşkar edildikdə sahibkara vergidən yayınma halı kimi müvafiq tədbirlər görülür. Bu baxımdan belə həssas məqamlar əmək və xidməti müqavilələrin bağlanması zamanı mütləq nəzərə alınmalıdır.

Bütövlükdə, qanunvericilikdə edilmiş dəyişikliklər, biznesin fəaliyyətində “ağarma” proseslərinin sürət götürməsi, dövlət orqanları tərəfindən həyata keçirilən müvafiq tədbirlər əmək bazarında şəffaflaşmanın, əmək müqavilələrinin və əməkhaqqı fondunun “ağarması”nın davam edəcəyinə əminlik yaradır.

---