



**Azərbaycan Respublikasının Prezidenti
yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurası**



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası**

ƏMƏK MÜNASIBƏTLƏRİNİN YARANMASI VƏ ONUN RƏSMİLƏŞDİRİLMƏSİ QAYDALARI

Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.

Əmək Məcəlləsi: Maddə 42.1

Yaddaş Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən **“Hüquqi və fiziki şəxslərin əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi sahəsində bilik və bacarıqlarının artırılması məqsədi ilə maarifləndirici tədbirlərin təşkili”** layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası

Bakı şəhəri, AZ1078, Ə.Hüseynov küçəsi, 1061-ci məhəllə, ev 7, mənzil 347

<http://labourrights-az.org/en>

e-mail: office@labourrights-az.org

Əmək münasibətlərinin yaranması və onun rəsmiləşdirilməsi qaydaları

İşçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətlərini tənzimləyən sənəd yazılı şəkildə bağlanan əmək müqaviləsidir. Əmək müqaviləsi (kontraktı)– işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

Müəyyən işin və ya xidmətlərin göstərilməsi məqsədi ilə bağlanmış mülki-hüquqi müqavilələr əmək münasibətlərini yaratmır.

Əmək müqaviləsinin tərəfləri işəgötürən və işçidir.

Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır. İşəgötürən hüquqi şəxsdirsə onun imzası həm də möhürlə təsdiq olunur.

Qanunvericiliklə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sisteminə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyatda alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.

Əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanılır. Müddətli əmək müqaviləsi tərəflərin razılaşdığı müddətə bağlanılır. Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən şərtlər və qaydalara əməl edilməklə Əmək Məcəlləsinə əlavə olunan nümunəvi formadan istifadə edilir.

Əmək Müqaviləsinin bağlanması işçiyə nə verir?

Əmək müqaviləsi bağlamaqla ödənişli əməyə cəlb edilən şəxslər ilk növbədə aşağıdakıları əldə edirlər:

- Hər ay Əmək Məcəlləsində göstərilən və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi minimal məbləğdən az olmayaraq əmək haqqı alır;
- Hər il əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət (ayrı-ayrı kateqoriya işçilər üçün əlavə məzuniyyət nəzərdə tutulmur) ödənişli əmək məzuniyyətindən istifadə edir;
- Sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə (o cümlədən əmək qabiliyyətini müvəqqəti olaraq itirdikdə, əmək pensiyasına çıxdıqda) müavinət alır;
- İstehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığını itirdikdə və bu səbəbdən vəfat etdikdə (bu zaman ailə üzvləri) itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinə müvafiq olaraq aylıq və birdəfəlik kompensasiyalar alır və sığorta şirkətinin vəsaiti ilə müalicə olunur;
- İş vaxtından çox və istirahət və bayram günlərində işlədikdə vəzifə (tarif) maaşının ən azı iki misli həcmində əlavə əmək haqqı alır;

- Əməyin mühafizəsi tələblərinə uyğun olaraq əlverişli və sanitariya-gigienik tələblərə cavab verən əmək şəraitində işləmək hüququna malik olur;
- Müəssisə bağladıqda və ya ştat ixtisar olunduqda müvafiq kompensasiyalar alır və müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işsiz kimi qeydiyyatdan keçməklə kompensasiyalar ala bilir;
- Təhsil, yaradıcılıq və sosial məzuniyyətdən (doğuşa və körpəyə qulluğa görə) istifadə edərək kompensasiya ala bilir və ya ödənişsiz məzuniyyət hüququndan istifadə edə bilir;
- Ezamiyyədə olarkən xərcləri işəgötürən tərəfindən ödənilir;
- Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən ona müvafiq ödənişlər (haqq-hesab) alır;
- İşçinin əşyalarına (avadanlığına) ziyan dəydikdə (iş yerində istifadə etdiyi) işəgötürəndən zərərin əvəzini alır;
- İşəgötürənlə fərdi əmək mübahisəsi yarandıqda məhkəməyə (həmçinin inzibati qaydada) şikayət verə bilər;
- Və s. hüquq və imtiyazlardan istifadə edir.

Əmək müqaviləsi bağlamadan ödənişli əməyə cəlb olunmağın nəticələri

İşçi üçün əmək müqaviləsi bağlanmadan ödənişli əməyə cəlb edilmənin çoxsaylı mənfi nəticələri vardır. İşçi əmək müqaviləsi bağlanmadan ödənişli əmək fəaliyyətinə (faktiki əmək münasibətləri) cəlb edildikdə ilk növbədə yuxarıda sadalanan hüquq və imtiyazların əksəriyyətinə məhrum olacaqdır.

Beləliklə, əmək müqaviləsi yoxdursa işçi Əmək Məcəlləsi və digər qanunvericilik aktları ilə ona verilən əksəriyyət hüquqlarından və sosial təminatlarından məhrum olacaqdır. Onun iş rejimi, əmək haqqının miqdarı, əməyinin mühafizəsi və s. məsələlər işəgötürənin mülahizələrinə əsasən müəyyən olunacaqdır və o işəgötürəndən tam asılı vəziyyətə düşəcəkdir. Sosial sığorta hadisəsi və ya istehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi baş verdikdə müavinət almaq şansları itəcəkdir.

Əmək müqaviləsi olmadan əməyə cəlb edilənin nisbi uduşu (verginin və sosial ödəmənin tutulmaması hesabına) olsa da belə son nəticədə onun maddi itkisi daha böyük olacaqdır.

Əmək müqaviləsi bağlamayan və onu elektron sistemdə qeydiyyata daxil etməyən işəgötürənin isə həm inzibati, həm də cinayət məsuliyyəti var.

Əmək müqaviləsi bağlamadan işçinin ödənişli əməyə cəlb edilməsinə görə məsuliyyət

Əmək müqaviləsi bağlamadan fiziki şəxslərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə görə maddi məsuliyyət daşıyırlar. Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.1. 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.”

