



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



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını  
Müdafiə Liqası**

## **XİDMƏT VƏ SIFARIŞLƏRİN YERİNƏ YETİRİLMƏSİ VƏ ONUN RƏSMİLƏŞDİRİLMƏSİ**

*Mülki hüquq və vəzifələrin müəyyənləşdirilməsi, dəyişdirilməsi və ya xitamı haqqında iki və ya bir neçə şəxsin razılaşması müqavilə sayılır.*

*Mülki Məcəllə: Maddə 389.1.*

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](mailto:office@labourrights-az.org)

**BAKI-2018**

## Mülki hüquqi (xidməti) müqavilələr

Son onilliklərdə şəxsi (fərdi) əməkdən istifadə zamanı mülki-hüquqi müqavilələrdən istifadə geniş tətbiq olunmaqdadır. Bu hal xüsusi olaraq keçmiş SSRİ ölkələrində daha çox yayılmışdır. Görülən işin və ya göstərilən xidmətin xarakteri maddəli işin təsiri altında olsa da bir çox hallarda mülki-hüquqi müqavilələr bağlanır.

Mülki-hüquqi müqavilə ilə əmək müqaviləsinin əsas fərqi ondan ibarətdir ki, şəxsin (fərdin) əməyindən istifadə zamanı birinci halda mülki hüquqlar və vəzifələr (hüquqi münasibətlər), ikinci halda isə əmək münasibətləri yaranır.

Hər iki halda müqavilə bağlanılarkən tərəflər bərabər olur, lakin birinci halda müqavilənin qüvvəyə minməsi ilə tərəflər arasında bərabərlik qalır ikinci halda isə tabelik münasibətləri yaranır.

### Niyə görə MHM-dən getdikcə daha çox istifadə edilir?

İlk baxışdan MHM hər iki tərəf üçün əlverişli görünür.

İş təklif edən tərəf üçün<sup>1</sup>

- Belə müqavilələr əmək müqaviləsindən fərqli olaraq iş təklif edənin üzərinə çoxsaylı öhdəliklər qoymur;
- İş təklif edən tərəf sosial ödəniş öhdəliklərindən azad olur;
- Maddəli əməyə cəlb edilmiş işçi üçün nəzərdə tutulan şərtlərə və imtiyazlara görə (əməyin mühafizəsinin təmin olunması, işçinin istirahət hüququnun həyata keçirilməsi, o cümlədən əmək məzuniyyəti üçün əlavə xərclərə görə) əlavə xərclər çəkməli olmur;
- İş yerinə yertirən şəxsdən ödəmə mənbəyindən gəlir vergisi tutmadığı üçün daha çox əmək haqqı təklif edə bilər;
- Fərdi əmək mübahisələri halları yaranmır;
- İşçinin sağlamlığına dəyər biləcək ziyan görə cavabdehlik daşımır (baxmayaraq ki, müvafiq qanunda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta sistemi bu halda da tətbiq olunmalıdır)
- Mülki-hüquqi müqavilələr barədə məlumat elektron informasiya sisteminə daxil edilmir.

### İş (sifariş) yerinə yetirən tərəf üçün

- Şəxsin əldə etdiyi qazancdan ödəmə mənbəyindən gəlir vergisi tülmur. O sadələşmiş vergi ödəyicisi olmaqla xeyli qənaət etmiş olur;
- İcbari sosial sığorta ödənişi əmək haqqının 3,5 % şəkilində deyil, minimum əmək haqqına bağlanan standart ödəniş şəkilində olur. Bu da yüksək əmək haqqı alanlar üçün əlverişli olur.

*Qeyd: Əslində isə iş yerinə yetirən bu halda nisbi qazanac əldə etsə də, son nəticədə itirmiş olur.*

### Mülki hüquqi müqavilələr və onların bağlanmasını şərtləndirən hallar

Mülki hüquqi müqavilələr əmək müqaviləsinə əvəz etmir, bununla belə praktikada əmək müqaviləsi ilə yanaşı hər hansı işin görülməsinə və xidmətin göstərilməsinə görə **Mülki-hüquqi müqavilələr** də bağlanıla bilər.

Mülki-hüquqi müqavilələr bağlamaq üçün zəmin yaradan əsas əlamətləri əsasən aşağıdakılardır:

<sup>1</sup> MHM-də əmək münasibətləri de-fakto yaranmadığı üçün işəgötürən terminindən istifadə etmədik

- Konkret işlərin görülməsi, yaxud xidmətlərin göstərilməsi müqavilə əsasında həyata keçirilir və birdəfəlikdir və uzunmüddət davam etmir;
- İcraçı öz işini özü müəyyən edir və müəssisədaxili əmək qaydalarına tabe deyil;
- İcraçıya ödəniş son nəticəyə uyğun olaraq verilir
- Tərəflər arasındakı münasibətlər vertikal (təbəçilik) qaydasında deyil, üfiqi (təbəçilik olmayan) şəkildə qururlur

Əmək müqavilələrinin bağlanması hüquqi əsası **Əmək Məcəlləsi**, mülki-hüquqi müqavilənin bağlanması hüquqi əsası isə **Mülki Məcəllə** ilə tənzimlənir.

Mülki- hüquqi müqavilələr Mülki Məcəlləyə uyğun olaraq **xidmət, podrat, icarə, daşınma və s.** müqavilələri şəkildə bağlanılır. Tərəflər mülki hüquqi müqavilədə əməyin ödənilməsi, işlərin yerinə yetirilmə müddətləri ilə bağlı praktiki olaraq istənilən şərtləri qoya bilərlər.

Məsələn, podrat müqaviləsinə əsasən sifarişçi hüquqi və ya fiziki şəxsə hər hansı bir əşyanı hazırlamaq, təmir etmək, emal etmək və s. həvalə edir. Podratçı (icraçı) isə öz növbəsində həmin işi müqavilədə nəzərdə tutulan müddət ərzində və müqavilənin digər şərtlərinə uyğun olaraq hazırlayıb sifarişçiyə təhvil verməlidir. Sifarişçi isə öz növbəsində müvafiq ödənişi həyata keçirməlidir.

Bu müqavilə

- Praktik olaraq bütün təsərrüfat fəaliyyətini əhatə edə bilər;
- Podrat (xidmət) müqaviləsi həmişə görülən işin maddi nəticəsi ilə bağlı olmalıdır;
- Müqavilədə mütləq işin başlanması və başa çatmasının müddətləri göstərməlidir;
- Podratçıya (icraçıya) ödəniləcək məbləğ müqavilədə əks olunmalıdır;
- İşlərin qəbulu və nəticənin təhvil verilməsi müvafiq aktla həyata keçirilməlidir.

Qeyd olunduğu kimi bu tip müqavilələri hər zaman bağlamaq olmaz. Əgər əmək müqaviləsi məqsədyönlü şəkildə podrat yaxud hər hansı mülki-hüquqi müqavilə ilə düzgün olmayaraq əvəzlənmişdirsə onda bu sənədin heç bir hüquqi əhəmiyyəti yoxdur.