«Əmək qanunvericiliyinin tətbiqi» müvzusunda treninq

Vergi əməkdaşlarının əmək qanunvericiliyinin tətbiqi ilə bağlı təcrübəsinin artırılması, onlara müvafiq metodiki köməkliyin göstərilməsi məqsədilə vergilər nazirinin əmrinə uyğun olaraq nazirliyin mərkəzi aparatında «Əmək qanunvericiliyinin tətbiqi» mövzusunda treninq keçirilmişdir. Vergilər Nazirliyinin Tədris Mərkəzinin rəisi vəzifəsini müvəqqəti icra edən Aysu Məmmədova qeyd etmişdir ki, son dövrlər vergi orqanlarının fəaliyyətinin beynəlxalq standartlara uyğun qurulması istiqamətində bir sıra mühüm tədbirlər həyata keçirilmişdir. Bu tədbirlərin tərkib hissəsi kimi vergi orqanlarına yeni, peşəkar kadrların cəlb edilməsi daim diqqət mərkəzində olmuşdur. İşə qəbul və ya işə xitam verilmə, eləcə də iş yerinin dəyişdirilməsi prosesinin əmək qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun aparılması və işçilərin əmək hüquqlarının qorunması, Əmək Məcəlləsinin prinsiplərinə əməl edilməsi Vergilər Nazirliyinin fəaliyyətinin prioritet istiqamətlərindən birini təşkil edir.

BDU-nun «Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ» kafedrasının müdiri, professor Alış Qasımov əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənən hallar barədə danışmışdır. Qeyd etmişdir ki, Əmək Məcəlləsi müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarə və təşkilatlarda və digər iş yerlərində tətbiq edilir.

İşçilərin iş vaxtından əlavə işlərə cəlbetmə hallarının mövcudluğundan danışan professor bildirmişdir ki, əlavə işə cəlbetmə Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir və işçinin iş vaxtından əlavə işə cəlb edilməsi işəgötürənin əmri və işçinin razılığı əsasında olmalıdır. Eyni zamanda işçi dalbadal iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox əlavə işlərə cəlb edilə bilməz. O, həmçinin qeyd etmişdir ki, hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlar iş vaxtından əlavə işə cəlb edilə bilməzlər. 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan qadınların iş vaxtından əlavə işə cəlb edilməsi isə yalnız onların razılığı əsasında baş verə bilər. Qanunvericilikdə əlavə iş saatının haqqının ödənməsi qaydasının da müəyyən edildiyini deyən professor, əmək müqaviləsinin bağlanması, sınaq müddətinin təyin edilmə müddəti, əmək müqaviləsinə xitam verilmə halları, işçilərin məzuniyyət hüququ və s. barədə də ətraflı məlumat vermişdir.

BDU-nun «Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ» kafedrasının professoru Mayis Əliyev isə əmək qanunvericiliyinin tətbiqi sahəsindəki təcrübədən danışaraq qeyd etmişdir ki, bəzən elə səbəblərlə işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilir ki, bu hallar Məcəllədə nəzərdə tutulmayıb. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi əsasları qanunvericiliyə görə əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması, tərəflərdən birinin təşəbbüsü, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi, müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi, tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar və tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi şərtlər əsasında baş verir. İşəgötürən tərəfindən müqavilənin ləğvi isə, müəssisə ləğv edildikdə, işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə, əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda, sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda və dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın son yaş həddinə çatdıqda mümkün olur.

Bəzi müəssisə və idarələrin işçilərlə bağladığı əmək müqaviləsinin formal xarakter daşıdığını deyən M.Əliyevin fikrincə, bəzən müqavilələrdə göstərilən məbləğlə işçiyə ödənilən əmək haqqı arasında da fərq olur. Bu isə qanunvericiliyin tələblərinin və işçilərin hüquqlarının pozulması deməkdir. Formal müqavilələrin bağlanması bəzi işə götürənlərin qanunazidd fəaliyyətlərinə qanuni don geyindirməyə xidmət edir. Çünki İnzibati Xətalar Məcəlləsinə görə işə götürənlər fiziki şəxs olduqda 3 min manatdan 5 min manatadək, hüquqi şəxs olduqda isə 20 min manatdan 25 min manatadək əmək müqaviləsi bağlamadığına görə cərimələnirlər.

Kafedranın professoru Əbülfəs Hüseynov da çıxış edərək Əmək Məcəlləsinin ayrı-ayrı müddəaları barədə ətraflı məlumat vermişdir. Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsinin önəmli hal olduğunu deyən Ə.Hüseynov əmək müqaviləsinin işçiyə verdiyi hüquqlardan söz açmışdır. Qeyd olunmuşdur ki, əmək müqaviləsi işçiyə müqavilənin şərtlərini dəyişdirmək, həmçinin, onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək, iş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanc əldə etmək məqsədilə qanunvericiliklə qadağan edilməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq, qanunvericiliklə müəyyən

edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq, iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək, hər il məzuniyyət hüququndan istifadə etmək, əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsini tələb etmək və s. kimi hüquqlar verir.

Treninq zamanı Bakı Dövlət Universitetinin əmakdaşları tərəfindən vergi işçilərini maraqlandıran suallar cavablandırılmışdır.

AYTƏN