

CLIENT ALERT

August 12, 2024
Amendments to the Labor
Code of the Republic of
Azerbaijan.

Amendments to the Labor Code of the Republic of Azerbaijan

A number of amendments have been made to the Labor Code of the Republic of Azerbaijan (hereinafter "the Code") by the Law of the Republic of Azerbaijan No. 1195-VIQD dated June 28, 2024 (hereinafter "the Law"). The amendments mainly cover the definition of new duties for employers, establishment of labor relations, conclusion, amendments made to them and termination of labor contracts, amendments to the model employment contract form. The law entered into force on August 12, 2024 and includes the following amendments:

1. Defining new duties for employers.

As a result of the amendments made under part 1 of Article 12 of the Code, the new duties defined for employers are as follows:

- to ensure that the information entered into the electronic information system related to the employment contract is complete and correct;
- to create conditions for the employee to be able to engage in physical education and sports, including in working conditions and post-work rehabilitation and professional-applied exercises, sports-health tourism;
- entering staff units according to the hierarchy of professions and positions into the electronic information system by the employer.

Also, according to the amendment to clause "j" of part 1 of Article 12, the employer is required not only to ensure timely and full payment of insurance fees not only compulsory medical insurance, but also for compulsory social insurance, unemployment insurance, and insurance fees for workers' compulsory insurance against loss of occupational ability as a result of accidents and occupational diseases by the employer.

In connection with the duty of the employer to include newly defined staff units, the concept of "Staff (staff unit)" was added to the Code. Thus, Staff (staff unit) is defined as a unit in which the name of the position (profession) and the salary of the position (tariff) are reflected according to the table created in the

centralized electronic information system of the body (institution) determined by the relevant executive power body or, in the cases specified by this law, approved on the paper carrier.

According to the new amendments, the employee has the right to obtain the employment contract from the electronic information system, as well as references on labor relations (workplace, salary, etc.) in real time.

At the employee's request, the employer shall be obliged to provide a reference or file information on his position (profession), earnings during the relevant period, copies of personal documents, and his testimonial regarding the employee's professionalism, efficiency and other personal qualities, also employer is obliged to send mentioned documents through the electronic information system to the employee's electronic cabinet created in the information system.

Except for the cases established by the legislation, the shift schedules must be entered into the electronic information system.

All types of leave are granted based on the employee's written application (on paper or through an electronic information system).

When the employment contract is concluded in the form of an electronic document, the employees' payment documents and information are provided through the electronic cabinet created in the electronic information system.

2. Establishment of labor relations and conclusion of labor contract.

With the repeal of Article 3, Part 5-1 of the Code, the concept of notice of employment contract was removed from the Code. According to the amendment, except in cases prescribed by law, labor relations are considered to be established when the labor contract is concluded in the form of an electronic document in the electronic information system, not after the registration of the notice of the labor contract entered into the electronic information system by means of an enhanced electronic signature and sending information about it to the employer electronically.

Labor relations between employers and employees who are accepted (taken) to relevant positions (professions) in state bodies, the list of which has been approved by the relevant executive power body, are established when the labor contract is concluded in written form.

In accordance with the Law of the Republic of Azerbaijan "On

State Registration and State Register of Legal Entities", an employment contract to be concluded for the first time with the persons (legal representative(s)) mentioned in the application for electronic state registration of the limited liability company is automatically formed as an electronic document based on the transfer of the relevant information about the employee and employer registered in the electronic information system and must be signed by electronic signature of the parties no later than 3 (three) working days. In this case, the employment agreement will enter into legal force from the moment the registration documents are sent to the company's electronic office.

Labor relations in family farming and family enterprises are regulated by concluding an employment contract in the form of an electronic document in accordance with the procedure established by this Code.

According to the new amendments, as a result of repealing of parts 2 and 3 of Article 46 of the Code, collective conclusion of employment contract has been abolished.

According to the content of the labor contract, clauses "a", "b", "c" and "g" of part 2 of Article 43 are given in the following version:

a) employee's surname, first name, patronymic, address and personal identification number (PIN)

b) if the employer is a state body (institution), legal entity or a branch or representative office of a foreign legal entity, the name, position, surname, name and patronymic of the official performing the function of employer, taxpayer identification number (TIN), address of actual activity, if the employer is a natural person, surname, first name and patronymic, taxpayer identification number (TIN), actual business address, personal identification number (PIN);

c) the address, position (profession) of the employee's place of work, along with a note on whether it is the main or additional place of work;

ğ) with the exception of employees whose employment contract is concluded in the form of an electronic document, employees who have started work for the first time in the cases specified by part 2-1 of Article 7 of this Code, and persons whose information is to be kept confidential by the Law of the Republic of Azerbaijan "On State Secrets" , the employee's social security number (SSN).

According to the changes made regarding the documents submitted by the employee when concluding the employment

contract, when concluding the employment contract, the employee submits a document confirming his identity, and in cases specified by legislation, also the work-books. In addition, it is forbidden to demand from the employee the documents that can be obtained from the relevant state information systems and resources.

3. Amendment and termination of the employment contract.

As per the amendments, except for the cases established by the legislation, when the employment contract or its amendment is signed with the enhanced electronic signature of the parties, the employment contract is considered concluded or amended from the date of the last signature and enters into legal force. In addition, in case of amendment in the employment contracts concluded in the form of an electronic document, the initial employment contract is redrafted and approved.

Except in cases prescribed by law, the termination of the employment contract enters into legal force from the date when the order (instruction, decision) is entered into the electronic information system by the employer and signed with an enhanced electronic signature. The date of termination of the employment contract cannot be determined prior to the date of signing the order (instruction, decision) on the termination of the employment contract.

In cases where the employment contract is concluded in written form on paper, the relevant order (instruction, decision) must be signed by the employer and confirmed with the seal of the enterprise. A copy of the order must be given to the employee on the last working day together with the employee's workbook.

The new changes also regulate the cases of termination of a fixed-term employment contract. Thus, a fixed-term employment contract is terminated when the term expires. If none of the parties notifies the other party in written form (on paper carrier or through an electronic information system) about the termination of the contract due to the expiration of the term of the fixed-term employment contract at least one week before the end of the term, that employment contract is extended for the period specified in the employment contract or it is considered indefinite in the cases determined by part 5 of Article 45 of the Code. If the employee has been notified in accordance with the law, in cases where the term of the fixed-term employment contract expires during the time when the employee is not at work for a certain reason, the employer may terminate the contract on the day the employee commences work.

Regarding the new amendments, one of the parties is allowed to

terminate the employment contract by giving a written notice three days in advance, both on paper and through the electronic information system, before the probation period ends.

According to the change made regarding the grounds for termination of an employment contract in cases not depending on the will of the parties, in the cases provided for in part 1-1 of Article 74 of the Code, the employment contract valid in the electronic information system is considered invalid by the decision of the body exercising state control over compliance with the labor legislation. At this time, a decision is made in the form of an administrative act to consider the employee's valid employment contract invalid by the body that exercises state control over compliance with the labor legislation, and a corresponding record is made in the electronic information system.

4. Amendments to the model employment contract (contract) form.

According to paragraph 1.1 of the model employment contract (contract) form, the name of the identity document, its series, number, date of issuance and the name of the body issuing the identity card, insurance payer's registration number (SUN), social insurance number from the information about the employer who is a natural person (SSN) has been removed. From the information about employees, the education, qualification, profession, the name of the educational institution he graduated from, citizenship, the name of the document confirming his identity, its series and number, the date of issue and the name of the body that issued it were extracted. In addition, SSN has been excluded for employment contract is concluded in the form of an electronic document, for employees who have started work for the first time in the cases specified by part 2-1 of Article 7 of the Code, for persons whose information is intended to be confidential in accordance with the Law of the Republic of Azerbaijan "On State Secrets".

12 avqust 2024-cü il

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər

MÜŞTƏRİNİN NƏZƏRİNƏ!

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə (bundan sonra "Məcəllə") Azərbaycan Respublikasının 2024-cü il 28 iyun tarixli 1195-VIQD nömrəli Qanunu (bundan sonra "Qanun") ilə bir sıra dəyişikliklər edilmişdir. Dəyişikliklər əsasən işəgötürənlər üçün yeni vəzifələrin müəyyən edilməsini, əmək münasibətlərinin yaranmasını, əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsi və qüvvədən düşməsinə, əmək məcəlləsinin nümunəvi formasına edilən düzəlişləri əhatə edir. Qanun 12 avqust 2024-cü il tarixindən qüvvəyə minmişdir və aşağıdakı dəyişiklikləri ehtiva edir:

1. İşəgötürənlər üçün yeni vəzifələrin müəyyən edilməsi.

Məcəllənin 12-ci maddəsinin 1-ci hissəsi üzrə edilən dəyişiklərin nəticəsi olaraq işəgötürənlər üçün müəyyən edilən yeni vəzifələr aşağıdakılardır:

- elektron informasiya sisteminə əmək müqaviləsi ilə bağlı daxil etdiyi məlumatların tam və düzgün olmasını təmin etmək;
- işçiyə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkartətbiqi məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul olma bilməsi üçün şərait yaratmaq;
- elektron informasiya sisteminə strukturuna, peşə və vəzifələrin iyerarxiyasına uyğun ştat vahidlərini daxil etmək.

Həmçinin, 12-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "j" bəndinə edilmiş dəyişikliyə əsasən, işə götürən yalnız icbari tibbi sığorta haqlarının vaxtında və tam həcmdə ödənilməsinə deyil, eyni zamanda işçilərin qanunla müəyyən olunmuş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta, işsizlikdən sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta üzrə sığorta haqlarının vaxtında və tam həcmdə ödənilməsinə təmin etmək vəzifəsini də daşıyır.

İşəgötürənin yeni müəyyən edilmiş ştat vahidlərini daxil edilməsi vəzifəsi ilə əlaqədar olaraq Məcəlləyə "Ştat (ştat vahidi)" anlayışı əlavə edilmişdir. Belə ki, Ştat (ştat vahidi) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)

mərkəzləşdirilmiş elektron informasiya sistemində yaradılan və yaxud bu qanunla müəyyən edilmiş hallarda kağız daşıyıcıda təsdiq edilən cədvəl üzrə vəzifə (peşə) adının və vəzifə (tarif) maaşının əks olunduğu vahid olaraq müəyyən edilir.

Yeni dəyişikliklərə əsasən, işçinin elektron informasiya sistemindən əmək müqaviləsini, habelə əmək münasibətlərinə (iş yeri, əməkhaqqı və s.) dair arayışları real vaxt rejimində əldə etmək hüququ vardır.

İşəgötürən işçinin müraciəti əsasında ona vəzifəsi (peşəsi), müvafiq dövr ərzində qazancı barədə arayış, arxiv məlumatları, şəxsi sənədlərinin təsdiq edilmiş surətlərini, habelə onun peşəkarlıq, işgüzarlıq səviyyəsini və digər şəxsi xüsusiyyətlərini xarakterizə edən xasiyyətnamə verməyə, o cümlədən elektron informasiya sistemi vasitəsilə işçinin informasiya sistemində yaradılan elektron kabinetinə göndərməyə borcludur.

Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, növbə cədvəlləri elektron informasiya sistemində daxil edilməlidir.

Bütün növ məzuniyyətlər işçinin yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) ərizəsi əsasında verilir.

Əmək müqaviləsi elektron sənəd formasında bağlandıqda İşçilərin haqq-hesab sənədləri və məlumatların verilməsi elektron informasiya sistemində yaradılan elektron kabinet vasitəsilə təmin edilir.

2. Əmək münasibətlərinin yaranması və əmək müqaviləsinin bağlanması.

Məcəllənin 3-cü maddəsinin 5-1-ci hissəsinin ləğv edilməsi ilə əmək müqaviləsi bildiriş anlayışı Məcəllədən çıxarılmışdır. Dəyişikliyə əsasən, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla əmək münasibətləri elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra deyil, əmək müqaviləsi elektron informasiya sistemində elektron sənəd formasında bağlandıqda yaranmış hesab edilir.

Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətləri isə əmək müqaviləsi kağız üzərində yazılı formada bağlandıqda yaranır.

“Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq

məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə (qanuni təmsilçi(lər)) ilk dəfə bağlanılacaq əmək müqaviləsi elektron informasiya sistemində qeydə alınmış işçi və işəgötürən barədə əmək münasibətlərinə dair məlumatların elektron informasiya sisteminə ötürülməsi əsasında elektron sənəd formasında avtomatlaşdırılmış qaydada formalaşır və 3 (üç) iş günündən gec olmayaraq, tərəflərin elektron imzası vasitəsilə imzalanmalıdır. Bu halda əmək müqaviləsi qeydiyyat sənədlərinin şirkətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan hüquqi qüvvəyə minəcəkdir.

Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada elektron sənəd formasında əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənir.

Yeni dəyişikliklərə əsasən, Məcəllənin 46-cı maddəsinin 2-ci və 3-cü hissəsi, yəni kollektiv əmək müqavilələrinin bağlanması ləğv edilmişdir.

Əmək müqavilənin məzmunu ilə əlaqədar olaraq 43-cü maddənin 2-ci hissəsi üzrə "a", "b", "c" və "ğ" bəndləri aşağıdakı redaksiyada verilmişdir:

a) işçinin soyadı, adı, atasının adı, ünvanı və fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN)

b) işəgötürən dövlət orqanı (qurumu), hüquqi şəxs və ya xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyi olduqda adı, işəgötürən funksiyasını həyata keçirən vəzifəli şəxsin vəzifəsi, soyadı, adı və atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), faktiki fəaliyyət göstərdiyi ünvanı, işəgötürən fiziki şəxs olduqda soyadı, adı və atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), faktiki fəaliyyət göstərdiyi ünvanı, fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN);

c) əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeydlə birlikdə işçinin iş yerinin ünvanı, vəzifəsi (peşəsi);";

ğ) əmək müqaviləsi elektron sənəd formasında bağlanılan işçilər, bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilər və "Dövlət sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq bəzələrinə məlumatların məxfiləşdirilməsi nəzərdə tutulan şəxslər istisna olmaqla, işçinin sosial sığorta nömrəsi (SSN).

Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlərlə bağlı edilən dəyişikliklərə əsasən, əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçi şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda isə habelə əmək kitabçasını təqdim edir. Əlavə olaraq, aidiyyəti dövlət

informasiya sistemlərindən və ehtiyatlarından əldə edilməsi mümkün olan sənədlərin işçidən tələb olunması qadağan edilir.

3. Əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməsi və xitamı.

Yeni dəyişikliklərə əsasən, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi və ya ona dəyişiklik tərəflərin gücləndirilmiş elektron imzası ilə imzalandıqda, son imzalanma tarixindən əmək müqaviləsi bağlanmış və ya ona dəyişiklik edilmiş hesab olunur və hüquqi qüvvəyə minir. Əlavə olaraq, elektron sənəd formasında bağlanmış əmək müqavilələrində dəyişiklik edildikdə, ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib olunaraq təsdiq edilir.

Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi bu barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) işəgötürən tərəfindən elektron informasiya sistemində daxil edilərək gücləndirilmiş elektron imza ilə imzalandığı tarixdən hüquqi qüvvəyə minir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi tarixi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) imzalandığı tarixdən əvvəlki tarixə müəyyən edilə bilməz.

Əmək müqaviləsinin kağız üzərində yazılı formada bağlandığı hallarda isə, müvafiq əmr (sərəncam, qərar) işəgötürən tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Əmrin surəti işçinin əmək kitabçası ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.

Yeni dəyişikliklər müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi hallarını da tənzimləyir. Belə ki, müddətli əmək müqaviləsinə müddəti bitdikdə xitam verilir. Müddətli əmək müqaviləsinin müddətinin bitməsinə azı bir həftə qalmış tərəflərdən heç biri digər tərəfi müddətin bitməsinə görə müqaviləyə xitam verilməsi barədə yazılı formada (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdar etməzsə, həmin əmək müqaviləsi əmək müqaviləsində göstərilən müddətə uzadılır və ya Məcəllənin 45-ci maddəsinin 5-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda müddətsiz hesab olunur. Əgər işçiyə qanunda nəzərdə tutulmuş qaydada xəbərdarlıq edilmişdirsə, işçinin müəyyən üzrlü səbəbdən iş yerində olmadığı dövrdə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işəgötürən tərəfindən işçi işə çıxdığı gün xitam verilə bilər.

Yeni dəyişikliyə əsasən, tərəflərdən biri sınaq müddəti qurtaranadək əmək müqaviləsinə üç gün əvvəlcə yazılı bildiriş verərək, həm kağız üzərində, həm də elektron informasiya sistemi vasitəsilə ləğv etməsinə icazə verilir.

Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları ilə əlaqədar edilən dəyişikliyə əsasən,

Məcəllənin 74-cü maddəsinin 1-1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallarda elektron informasiya sistemində qüvvədə olan əmək müqaviləsi əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın qərarı ilə qüvvədən düşmüş hesab edilir. Bu zaman əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən işçinin qüvvədə olan əmək müqaviləsinin qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə inzibati akt formasında qərar qəbul edilir və bununla bağlı elektron informasiya sistemində müvafiq qeyd aparılır.

4. Əmək müqaviləsinin (kontraktının) nümunəvi forması üzrə dəyişikliklər.

Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi formasının 1.1-ci bəndi üzrə dəyişikliklər edilərək fiziki şəxs olan işəgötürən haqqında məlumatlardan şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriyası, nömrəsi, verildiyi tarix və şəxsiyyət vəsiqəsini verən orqanın adı, sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), sosial sığorta nömrəsi (SSN) çıxarılmışdır. İşçilər haqqında məlumatlardan isə təhsili, ixtisası, sənəti, peşəsi, bitirdiyi təhsil müəssisəsinin adı, vətəndaşlığı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, verildiyi tarix və onu verən orqanın adı, çıxarılmışdır. Əlavə olaraq SSN əmək müqaviləsi elektron sənəd formasında bağlanılan işçilər, Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilər, "Dövlət sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq bəzələrinə məlumatların məxfiləşdirilməsi nəzərdə tutulan şəxslər üçün istisna edilir.



BHM Newsletter is organized by themes about major legal processes which aim to alert businesses about significant laws, legislative changes, landmark court decisions and important information about the company.
This material should not be construed as legal advice or legal opinion.

FOR MORE INFORMATION:

"SKS" Plaza, 7th floor, 49 Fuzuli Str., AZ1014

T. (+994 12) 480 0088

office@bhm.az

www.bhm.az

© BHM Law Firm LLC. All rights reserved.