**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası**

**Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III və IV hissələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair*

**20 oktyabr 2023-cü il Bakı şəhəri**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədr), Sona Salmanova, Humay Əfəndiyeva, Rövşən İsmayılov, Rafael Qvaladze, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən (məruzəçi-hakim) ibarət tərkibdə,

məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsinə, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2 və 33-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, xüsusi konstitusiya icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III və IV hissələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim K.Şəfiyevin məruzəsini, maraqlı subyektlər Bakı Apellyasiya Məhkəməsi və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının mülahizələrini, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin, Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının mütəxəssis mülahizələrini, ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor A.Qasımovun rəyini və iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) müraciət edərək Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 7-ci maddəsinin 2-3.4 və 2-4-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalar Məcəlləsinin (bundan sonra – İnzibati Xətalar Məcəlləsi) 192.1-ci maddəsi ilə əlaqəli şəkildə, habelə həmin normaların Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 35-ci maddəsinin IV hissəsi və 59-cu maddəsinin I hissəsi, Əmək Məcəlləsinin 6-cı maddəsinin “d” bəndi, 42-ci maddəsinin 1-ci hissəsi, Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra – Mülki Məcəllə) 6.1.1, 6.1.2, 6.1.5, 6.1.7, 6.2, 6.3 və 390.1-ci maddələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdən görünür ki, Bakı şəhəri Binəqədi rayon prokurorluğu əmək müqaviləsi bağlamadan M.Dadaşov və R.Səlimovun kuryer kimi müvafiq işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə hüquqi şəxs "Alib Express" Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyəti (bundan sonra – "Alib Express" MMC) barəsində İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsi ilə inzibati xəta haqqında iş üzrə icraatın başlanması barədə qərar qəbul edərək baxılması üçün məhkəməyə göndərmişdir.

Bakı şəhəri Binəqədi Rayon Məhkəməsinin 1 fevral 2023-cü il tarixli qərarı ilə "Alib Express" MMC İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş inzibati xətanı törətməkdə təqsirli bilinmiş və barəsində inzibati cərimə növündə tənbeh tədbiri tətbiq edilmişdir.

Həmin qərardan "Alib Express" MMC tərəfindən apellyasiya şikayəti verilərək qeyd edilmişdir ki, cəmiyyətin poçt rabitəsi xidmətlərini göstərmək üçün digər şəxslərlə müqavilə bağlamaq hüququ olmuş, mülki hüquq subyekti kimi iradə sərbəstliyi və müqavilə azadlığı hüququndan istifadə etməklə əməkdaşlıq etmək istədikləri daşıma-kuryer şirkətləri və şəxslərlə sub-xidmət müqaviləsi bağlanmış, həmin müqavilə əsasında xidmət göstərilmiş və razılaşdırılmış xidmət haqqı və digər ödənişlər edilmişdir ki, belə olan halda əməldə İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsinin tərkibinin olması istisna edilməlidir.

Bakı Apellyasiya Məhkəməsi isə hər hansı şəxsin müəyyən xidmətlərin göstərilməsinə cəlb etdiyi fiziki və hüquqi şəxslərlə mülki-hüquqi müqavilələr bağladığı təqdirdə, həmin subyektlərlə əmək müqaviləsi bağlamamasının İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş məsuliyyətə səbəb olub-olmaması məsələsində qeyri-müəyyənliyin olduğu qənaətinə gələrək, vahid məhkəmə təcrübəsinin formalaşdırılması, insan hüquq və azadlıqlarının qorunmasının təmin edilməsi məqsədi ilə göstərilən qanunvericilik normalarının şərh edilməsi üçün Konstitusiya Məhkəməsinə müracət etmişdir.

Müraciətdə göstərilmişdir ki, Konstitusiya, Əmək Məcəlləsi və Mülki Məcəllə ilə əmək müqavilələrinin sərbəst bağlanması, əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəsin əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməməsi, fiziki və hüquqi şəxslərin azad surətdə müqavilələr bağlaya və bu müqavilələrin məzmununu müəyyənləşdirə bilməsi təsbit edildiyi halda, Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3 və 2-4-cü hissələri tərəflər arasında münasibətlərin işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı olduğu halda əmək müqaviləsinin bağlanmasının imperativliyini nəzərdə tutmuşdur ki, bu da həmin norma ilə Konstitusiyanın, Əmək Məcəlləsinin və Mülki Məcəllənin müvafiq müddəaları arasında ziddiyyətin yaranmasına səbəb olmuşdur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciətlə bağlı aşağıdakıların qeyd edilməsini vacib hesab edir.

Konstitusiyanın əməyin azadlığını bəyan edən 35-ci maddəsinə əsasən, əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Heç kəs zorla işlədilə bilməz. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır. Heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.

Göstərilən norma hər bir kəsin əmək fəaliyyəti ilə məşğul olub-olmamaqda azad olduğunu müəyyən etməklə məcburi əməyin qadağan edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətini əks etdirir, həmçinin əmək bacarıqlarından azad şəkildə istifadə etmək imkanını, fəaliyyət sahəsini və peşəsini, iş yerini seçmək hüququnu təsbit edir.

Əmək hüququ hər kəsin bərabər şəraitdə və heç bir ayrı-seçkilik olmadan öz əmək qabiliyyətini reallaşdıraraq əmək münasibətlərinə girmək imkanıdır. Bu hüququn həyata keçirilməsi hər bir kəsin öz iradəsindən asılı olduğundan, əmək müqaviləsi də heç bir təsir altında olmadan sərbəst qaydada bağlanmalıdır. Qeyd edilməlidir ki, əmək müqaviləsinin məcburi bağlanmasının qadağan edilməsi məcburi əməyin leqallaşdırılmasının qarşısını alır.

Əməyin azadlığı əmək hüququnun əsas prinsiplərindən olmaqla Əmək Məcəlləsinin məcburi əməyin qadağan edilməsi adlı 17-ci maddəsində də öz əksini tapmışdır. Həmin maddəyə əsasən, hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır. İşçini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edilirlər.

Məcburi əməklə bağlı qadağalar bir sıra beynəlxalq aktlarda - “Mülki və siyasi hüquqlar haqqında” Beynəlxalq Paktın 8-ci maddəsinin üçüncü hissəsində, “İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqların müdafiəsi haqqında” Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 2-ci hissəsində, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (bundan sonra – BƏT) “Məcburi əmək haqqında” 1930-cu il və “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 1957-ci il tarixli Konvensiyalarında da təsbit olunmuşdur.

BƏT-in “Məcburi əmək haqqında” Konvensiyasının 2-ci maddəsinə görə, “məcburi və ya icbari əmək” dedikdə, hər hansı bir şəxsdən hər hansı bir cəza təhlükəsi altında tələb olunan, bunun üçün həmin şəxsin könüllü olaraq öz xidmətlərini təklif etmədiyi hər cür iş və ya xidmət başa düşülür.

Məcburi əməyin qadağan edilməsi BƏT-in 18 iyun 1998-ci ildə qəbul etdiyi “Əmək sahəsində təməl prinsiplər və hüquqlar və onların reallaşdırılması mexanizmi haqqında” Bəyannaməsi ilə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində əsas prinsiplərdən biri olaraq qəbul edilmişdir.

Beləliklə, əməyin azadlığı prinsipi ilkin olaraq şəxslərin işləyib-işləməməkdə iradə azadlığını, əmək münasibətlərinə daxil olmaqda könüllülüyü ifadə edir. Yəni, əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs bu münasibətlərə, əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz. Bu müddəa Əmək Məcəlləsinin əmək müqavilələrinin sərbəst bağlandığını təsbit edən 42-ci maddəsində də öz əksini tapmışdır.

Bu prinsip, həmçinin azad iradə ifadəsi nəticəsində bağlanmış əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmayan əmək funksiyalarının icrasına, işlərin yerinə yetirilməsinə məcbur edilmənin yolverilməzliyini ehtiva edir. Şəxsin iradəsinə zidd olaraq hər hansı işlərin yerinə yetirilməsinə məcbur edilməsi müvafiq məsuliyyətin yaranmasına səbəb olur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Əmək Məcəlləsinin tərəflər arasında yaranmış münasibətlərin məhz əmək münasibətləri olaraq qiymətləndirilməsinin və əmək müqaviləsinin bağlanılmasının məcburiliyini müəyyən edən 7-ci maddəsinin 2-3 və 2-4-cü hissələri ilə bağlı qeyd edir ki, bu norma ilə qanunverici şəxsin azad seçimi olaraq, heç bir təsir olmadan müstəqil şəkildə artıq daxil olduğu faktiki əmək münasibətlərinin hüquqi müstəviyə gətirilməsi, rəsmiləşdirilməsi məqsədini güdür.

Belə ki, qanunverici şəxsin sərbəst iradə ifadəsi əsasında əməyə olan qabiliyyətinin realizəsi üzrə artıq yaratmış olduğu konkret münasibətlərdə məhz işçinin əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hüquqlarının təmin edilməsi, qanuni mənafelərinin qorunması məqsədilə həmin münasibətlərin əmək münasibətləri olaraq qəbul edilməsinin və əmək müqaviləsinin yazılı formada bağlanmasının məcburiliyini təsbit etmişdir.

Odur ki, Əmək Məcəlləsinin göstərilən norması əməyin azadlığı, əmək müqaviləsinin məcburi bağlanılmasının yolverilməzliyinə dair konstitusiya prinsipi ilə hər hansı ziddiyyət yaratmadan, fiziki şəxslərin əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarının, qanuni mənafelərinin qorunmasına istiqamətlənmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd edir ki, şəxsin əməyə olan bacarığı əmək müqaviləsi üzrə olduğu kimi, həm də mülki-hüquqi müqavilələr üzrə müəyyən işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi və ya fərdi sahibkarlıq fəaliyyəti formasında realizə edilə bilər. Beləliklə, şəxsin azad seçimi əsasında reallaşdırdığı əmək fəaliyyəti ilə bağlı əmək və ya mülki hüquq münasibətlərinin yaranması mümkündür.

Vurğulanmalıdır ki, əmək münasibətləri zahirən müəyyən işlərin yerinə yetirilməsi ilə bağlı mülki dövriyyə subyektləri arasında yaranan mülki münasibətlərə (tapşırıq, podrat, müqavilə münasibətləri və s.) bənzəyir. Lakin bu münasibətlər bir sıra əhəmiyyətli məqamlarda fərqlənirlər ki, bu da həmin münasibətlərin müvafiq olaraq əmək və ya mülki hüquq normaları ilə tənzimlənməsini labüd edir.

Təsadüfi deyildir ki, Əmək Məcəlləsinin 6-cı maddəsinin “d” bəndi ilə podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə bu Məcəllənin şamil edilmədiyi təsbit edilmişdir.

Əmək münasibətləri - əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə uyğun olaraq işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən edilən iş yerində işçi tərəfindən onun işə qəbul (təyin) edildiyi, seçildiyi, bərpa olunduğu peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasının əməkhaqqı ödənilməklə şəxsən yerinə yetirilməsinə, daxili intizam qaydalarına riayət edilməsinə, işəgötürən tərəfindən işçinin əmək şəraitinin, təminatlarının və əməyinin mühafizəsinin təmin edilməsinə, habelə bu Məcəllənin prinsiplərinə əsaslanan münasibətlərdir (Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 4-1-ci hissəsi).

Əmək münasibətləri yazılı qaydada bağlanılmalı olan əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinə əsasən, əmək müqaviləsi (kontraktı) – işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

Əmək Məcəlləsi ilə əmək münasibətlərinə verilmiş anlayışa əsasən, bu münasibətlərin xarakterik cəhətləri olaraq, ilk növbədə, bir tərəfin fiziki şəxs olması, onun, yəni işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olması, əmək müqaviləsi üzrə şərtləşdirilmiş əmək funksiyalarını müvafiq iş yerində şəxsən yerinə yetirməsi çıxış edir. Münasibətlərin digər subyekti olan işəgötürən isə işçini müvafiq işlə, habelə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti ilə təmin etməli və onun əməyinin qarşılığını (əmək haqqını) ödəməlidir.

Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipinə əsaslansa da, bir qayda olaraq əmək hüququnun subyektləri faktiki cəhətdən bərabər vəziyyətdə olmurlar. Əmək münasibətləri işçi və işəgötürən arasında müəyyən hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyətinin olması (məsələn, işçilərin işəgötürəndən iqtisadi asılılığı, işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən iş rejiminə tabe olması, işçiyə intizam sanksiyalarının tətbiq edilməsi və s.) ilə mülki münasibətlərdən fərqlənir.

Odur ki, faktiki cəhətdən bərabər olmayan subyektlər arasında yaranan münasibətlərdə daha zəif tərəfin (işçinin) müdafiəsi, qanuni maraq və mənafelərinin qorunması məqsədilə qanunverici bir çox hallarda imperativ xarakterli əmək hüquq normaları vasitəsilə bu münasibətləri tənzimləyir. Belə ki, əmək qanunvericiliyinin iş vaxtı, istirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüququ, əmək şəraiti, əmək haqqı və onun hesablanması qaydası, işdən çıxarılma prosedurları ilə bağlı imperativ xarakterli normaları məhz işçilərin Konstitusiyada nəzərdə tutulan əmək, istirahət, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun, habelə digər əsas insan hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsinə istiqamətlənərək, işəgötürənlər üçün müvafiq öhdəlik və vəzifələr yaradır.

Əmək münasibətlərindən fərqli olaraq, mülki hüquq münasibətləri isə əsasən istər hüquqi, istərsə də faktiki cəhətdən tərəflərin bərabərliyinə əsaslanan münasibətlərdir və mülki qanunvericiliyin təməl prinsiplərindən biri olaraq mülki hüquq subyektlərinin bərabərliyi qəbul edilmişdir. Məhz bu səbəbdəndir ki, mülki münasibətləri tənzimləyən mülki hüquq normaları mahiyyətcə daha çox dispozitiv xarakterli olmaqla, tərəflərin azad iradə ifadəsi ilə müəyyən etdikləri müqavilə şərtləri üzrə tənzimetməyə üstünlük verir.

Mülki Məcəllənin 389.1-ci maddəsinə əsasən, mülki hüquq və vəzifələrin müəyyənləşdirilməsi, dəyişdirilməsi və ya xitamı haqqında iki və ya bir neçə şəxsin razılaşması müqavilə sayılır. Mülki Məcəllənin 390.1-ci maddəsinə görə, fiziki və hüquqi şəxslər azad surətdə müqavilələr bağlaya və bu müqavilələrin məzmununu müəyyənləşdirə bilərlər.

Mülki müqavilə tərəfləri qismində istər fiziki, istərsə də hüquqi şəxslər çıxış edə bildiyi halda, əmək müqaviləsində bir tərəf (işçi) yalnız fiziki şəxs olur və bu münasibətlərin əsasında müstəsna olaraq fiziki şəxsin əməyi durur.

Mülki-hüquqi müqavilələrin predmeti yerinə yetiriləcək işin və ya xidmətin nəticəsidir. Əmək münasibətlərinin predmetini isə işçinin əmək fəaliyyəti təşkil edir. İşçinin əmək fəaliyyəti müəssisənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsi olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçının fəaliyyəti, adətən müəssisənin istehsal fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissəsi olmadan, birdəfəlik və ya dövrü  xarakter daşıyır.

Əmək müqavilələrində işçi əmək funksiyasını şəxsən icra etməli və işəgötürəndən əmək funksiyası ilə bağlı daxil olan tapşırıqları yerinə yetirməli olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçı müqavilədə müəyyən olunan formada nəticə ilə yekunlaşan konkret işi və ya xidməti yerinə yetirməlidir.

Mülki-hüquqi müqavilələrdən fərqli olaraq, əmək müqavilələri üzrə işəgötürən işçiyə təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti yaratmaq öhdəliyi daşıyır.

Əmək müqavilələrində işçinin əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilən əmək (iş yerinin saxlanılması, məzuniyyətlərin verilməsi, ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, təhsilin davam etdirilməsi və s.) və sosial təminat (işdənçıxarma, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və digər hallarda sosial müavinətin ödənilməsi, sosial sığortanın həyata keçirilməsi və s.) hüquqları və işəgötürənin bununla bağlı vəzifələri olduğu halda, mülki-hüquqi müqavilələrdə icraçının yalnız müqavilədə göstərilən və qanunvericiliklə bu hal üçün müəyyən edilən təminatlardan istifadə etmək hüququ vardır.

Mülki-hüquqi müqavilələr müddətli və ya nəzərdə tutulan işin və xidmətin nəticəsi gözlənilən tarixədək bağlandığı halda, əmək müqavilələri müddətsiz və yalnız qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda müddətli bağlanır.

Əmək müqavilələrində işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına və iş vaxtı rejiminə mütləq tabe olduğu və onları pozduqda intizam tənbehinə məruz qaldığı halda, mülki-hüquqi müqavilələr üçün bu cür tənbehlər xas deyil.

Beləliklə, işçi işəgötürənin müəyyən etdiyi iş rejimi və təlimatlarına uyğun, sonuncunun rəhbərliyi altında əmək fəaliyyəti göstərməklə, müqavilənin daha zəif və asılı tərəfi olaraq əmək hüquq normaları ilə daha üstün müdafiə və təminat altına alındığı halda, mülki hüquq normaları, əsasən tərəflərin bərabərliyinə, mənafelərinin qarşılıqlı təmin olunmasına əsaslanır. Bu səbəbdəndir ki, Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsində əmək münasibətlərinin mülki-hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməz olduğu qeyd olunur.

Əmək münasibətlərinin mülki-hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi ilə bağlı norma BƏT-in “Əmək hüquq münasibətləri haqqında” 198 nömrəli Tövsiyəsinə uyğun olaraq 2021-ci il 2 aprel tarixində Əmək Məcəlləsinə daxil edilmişdir. Qeyd olunan Tövsiyə əmək münasibətlərinin xarakterik əlamətlərini fərqləndirməklə əmək münasibətlərinin mülki-hüquqi müqavilələrlə pərdələnməsinin, rəsmiləşdirilməsinin qarşısının alınmasına yönəlmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinə yeni məzmunda 2-3-cü və 2-4-cü hissələr də qeyd edilən Tövsiyəyə uyğun olaraq əlavə edilmiş və 2-3-cü hissədə göstərilən hallarda, o cümlədən tərəflər arasında münasibətlərin işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandığı halda (2-3.4-cü hissə), həmin münasibətlərin məhz əmək münasibətləri hesab olunduğu və əmək müqaviləsinin bağlanılmasının məcburiliyi müəyyən edilmişdir.

Əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilməsi işəgötürənin üzərinə qoyulmuş öhdəlikdir və bu öhdəliyin pozulması əvvəldə də göstərildiyi kimi, İnzibati Xətalar Məcəlləsinin 192.1-ci maddəsinə əsasən məsuliyyətin yaranmasına səbəb olur. Həmin maddəyə görə, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsi (kontraktı) hüquqi qüvvəyə minmədən işəgötürən tərəfindən fiziki şəxslərin 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.

Nəzərə alınmalıdır ki, işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ayrı-ayrı şəxslərlə daxil olduğu hüquqi münasibətlər bir qayda olaraq əmək münasibətləri olaraq çıxış edir. Belə ki, işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə dair işlər əsasən mütəmadi, sistematik və davamlı xarakter daşımaqla, onun nəzarəti altında və təlimatına uyğun olaraq həyata keçirilir. Lakin, bir sıra hallarda işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid iş və xidmətlərə dair münasibətlər də birdəfəlik və ya qeyri-mütəmadi olmaqla, daşıdığı xüsusiyyətlərə və mahiyyətinə görə əmək deyil, mülki-hüquqi məzmunlu ola bilər. Bu baxımdan Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, tərəflər arasında əmək münasibətlərinin olub-olmaması bu münasibətlərin xarakterinə və həqiqi mahiyyətinə, işin faktiki hallarına qiymət verilərək məhkəmə tərəfindən müəyyən edilməlidir.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

- Konstitusiyanın əmək müqaviləsinin məcburi qaydada bağlanılmasının yolverilməzliyini təsbit edən 35-ci maddəsi Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3 və 2-4-cü hissələrinə əsasən şəxsin sərbəst seçimi əsasında yaratmış olduğu əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilməsinin məcburiliyini istisna etmir;

- Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3-cü hissəsində göstərilən hallarda, o cümlədən işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar tərəflər arasında yaranan münasibətlərin əmək münasibətləri olub-olmaması Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun bu Qərarında əks olunmuş hüquqi mövqelər nəzərə alınmaqla, həmin münasibətlərin xarakteri və həqiqi mahiyyəti, işin faktiki halları araşdırılaraq məhkəmələr tərəfindən müəyyən edilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsini və “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 60, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**QƏRARA  ALDI:**

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının əmək müqaviləsinin məcburi qaydada bağlanılmasının yolverilməzliyini təsbit edən 35-ci maddəsi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3 və 2-4-cü hissələrinə əsasən şəxsin sərbəst seçimi əsasında yaratmış olduğu əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilməsinin məcburiliyini istisna etmir.

2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3-cü hissəsində göstərilən hallarda, o cümlədən işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar tərəflər arasında yaranan münasibətlərin əmək münasibətləri olub-olmaması Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun bu Qərarında əks olunmuş hüquqi mövqelər nəzərə alınmaqla, həmin münasibətlərin xarakteri və həqiqi mahiyyəti, işin faktiki halları araşdırılaraq məhkəmələr tərəfindən müəyyən edilməlidir.

3. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

4. Qərar Azərbaycan Respublikasının rəsmi dövlət qəzetlərində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc edilsin, habelə Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin rəsmi internet saytında yerləşdirilsin.

5. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və ya rəsmi təfsir edilə bilməz.

**Sədr**

 **Fərhad Abdullayev**