**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası**

**Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 49, 91, 91-2.1 və 91-2.3-cü maddələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair*

**19 fevral 2025-ci il Bakı şəhəri**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Fərhad Abdullayev (sədr), Sona Salmanova, Humay Əfəndiyeva, Rövşən İsmayılov, Ceyhun Qaracayev (məruzəçi-hakim), Rafael Qvaladze, Fikrət Məmmədov, İsa Nəcəfov və Kamran Şəfiyevdən 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 Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 49, 91, 91-2.1 və 91-2.3-cü maddələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsinə dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim C.Qaracayevin məruzəsini, maraqlı subyektlər Bakı şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsinin müraciətini və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının mülahizəsini, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin, Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin, Hüquqi Ekspertiza və Qanunvericilik Təşəbbüsləri Mərkəzinin, Azərbaycan Respublikasının İqtisadiyyat Nazirliyi yanında Dövlət Vergi Xidmətinin 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 şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) müraciət ünvanlayaraq Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 7-ci maddəsinin 2-3.3-cü hissəsinin Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra – Mülki Məcəllə) 49, 91, 91-2.1 və 91-2.3-cü maddələri ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdə göstərilmişdir ki, məhkəmənin icraatında A.Umudovun "Alibi Peşəkar Hüquq və Konsaltinq Xidmətləri" Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinə qarşı əmək haqqının ödənilməsi tələbinə dair mülki iş vardır.

İşin halları ondan ibarətdir ki, A.Umudov cavabdeh hüquqi şəxsin direktoru – qanuni təmsilçisidir, lakin ona əmək haqqı ödənilməmişdir. Həmçinin iddiaçı hüquqi şəxsin direktoru olmaqla yanaşı, onun yeganə təsisçisidir.

Məhkəmə işə baxarkən müəssisənin direktoru (qanuni təmsilçisi) ilə müəssisə arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsi məsələsi ilə bağlı hüquq normalarının tətbiqində şərh edilməsi zəruri olan halların mövcud olduğu qənaətinə gəlmişdir.

Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinə 2021-ci il 2 aprel tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə əlavə edilmiş 2-3.3 və 2-3.4-cü hissələrinə əsasən, tərəflər arasında münasibətlər müvafiq peşə və ya vəzifəyə qəbul (təyin) edilmə ilə bağlı yarandıqda, habelə işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar yaranan münasibətlər əmək münasibətləri hesab edilir və onların mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinə yol verilmir. Həmin maddənin 2-4-cü hissəsinə görə isə bu maddənin 2-3-cü hissəsində nəzərdə tutulan hallardan biri aşkar edildiyi gündən yazılı əmək müqaviləsi bağlanmalıdır.

Mülki Məcəllənin "Hüquqi şəxsin orqanları” adlı 49.3-cü maddəsi ilə "icra orqanı” hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında təmsil olunan şəxsə aid edilmiş, onun vəzifələri təsbit olunmuşdur. Mülki Məcəllənin 49.4-cü maddəsində isə hüquqi şəxsin icra orqanlarında təmsil olunan hər hansı bir şəxsin hüquqi şəxsə vurduğu zərərə görə məsuliyyət daşıdığı hallar göstərilmişdir.

Bundan başqa, həmin Məcəllənin 49.5-ci maddəsinə əsasən, hüquqi şəxsin adından çıxış edən, hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında (icra orqanı) təmsil olunan hər hansı şəxs hüquqi şəxsə vurulmuş zərərə görə hüquqi şəxsin ümumi yığıncağının qərarı ilə tutduğu vəzifədən kənarlaşdırıla bilər.

Müraciət edənin qənaətinə görə, qeyd olunan normalar belə nəticəyə gəlməyə əsas verir ki, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri olan direktorun hüquqi statusu ilk növbədə mülki qanunvericilik normaları ilə tənzimlənir və əmək qanunvericiliyinin normaları bu tənzimləmədə praktiki olaraq yardımçı xarakter daşıyır.

Müraciətdə o da qeyd olunmuşdur ki, direktorla (qanuni təmsilçiylə) hüquqi şəxsin təsisçisinin eyni şəxs olması halında Əmək Məcəlləsinin müddəalarının şamil edilib- edilməməsi də qanunvericilikdə təsbit edilməmişdir.

Həmçinin Mülki Məcəllənin 91.1, 91-2.1, 91-2.3-cü maddələrinə istinadən Bakı şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsi qeyd etmişdir ki, hüquqi şəxsin ali idarəetmə orqanı olan ümumi yığıncaq (təsisçi) ilə direktor arasında yaranan hüquqi münasibətlərin ilk öncə mülki (korporativ) münasibətlər olduğu Mülki Məcəllənin müvafiq maddələrindən açıq-aşkar görünür. Lakin Mülki Məcəllənin 91-2.3-cü maddəsi “cəmiyyət və cəmiyyətin təkbaşına rəhbəri arasında müqavilənin həmin şəxsin seçildiyi (təyin edildiyi) cəmiyyətin iştirakçılarının ümumi yığıncağında sədrlik edən şəxs və ya ümumi yığıncağın qərarı ilə müvəkkil edilən şəxs tərəfindən imzalandığı”nı müəyyən etsə də, bu maddədə qeyd edilən “müqavilə”nin hansı növ müqaviləyə aid edildiyi qeyri-müəyyəndir.

Bakı şəhəri Nərimanov Rayon Məhkəməsinin qənaətinə görə, vahid məhkəmə təcrübəsinin formalaşdırılması, hüquqi müəyyənliyin, insan hüquq və azadlıqlarının qorunmasının təmin edilməsi məqsədi ilə qeyd olunan qanunvericilik normalarının şərh edilməsi zəruridir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu müraciət ilə əlaqədar aşağıdakıları qeyd edir.

Hüquqi dövlətin əsas vəzifəsi insan hüquqlarına əsaslanmaq, bu hüquq və azadlıqları qorumaq və möhkəmləndirmək, hərəkət və davranışların qanuna uyğun olmasını, hər bir sahədə ədalətli hüquq qaydasının qurulmasını və inkişaf etdirilməsini təmin etməkdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu “Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 460.1-ci maddəsinin bəzi müddəalarının şərh edilməsinə dair” 2015-ci il 14 iyul tarixli Qərarında qeyd etmişdir ki, hüquqi dövlətdə mülki dövriyyə sahəsində hüquq münasibətlərinin tənzimlənməsi hər kəsin qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyi, mülkiyyətin toxunulmazlığı və müqavilə azadlığı, bu münasibətlərin subyektlərinin hüquqi statusunu müəyyənləşdirərkən ictimai və xüsusi maraqların tarazlığı, onların hüquqlarının həyata keçirilməsi və mümkün məhdudlaşdırma şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi zamanı mütənasiblik və tarazlıq meyarlarının gözlənilməsi prinsiplərinə əsaslanmalıdır.

Hüquqi dövlətin əsas prinsiplərindən biri olan hüquqi müəyyənlik prinsipinə görə isə hüquqi tənzimləmələr aydın, başa düşülən, tətbiq oluna bilən və obyektiv olmalı, həm şəxslər, həm də dövlət orqanları üçün heç bir tərəddüd və ya şübhəyə yer qoymamalı, şəxs hərəkətlərinin hansı hüquqi nəticəyə səbəb olacağını əvvəlcədən bilməlidir. Yalnız bu halda o, üzərinə düşən öhdəlikləri qabaqcadan görə və davranışını tənzimləyə bilər.

Konstitusiyanın 15-ci maddəsinin II hissəsinə müvafiq olaraq, Azərbaycan dövləti bazar münasibətləri əsasında sosial yönümlü iqtisadiyyatın inkişafına şərait yaradır, azad sahibkarlığa təminat verir.

Əsas Qanunun 59-cu maddəsinə əsasən, hər kəs öz imkanlarından, qabiliyyətindən və əmlakından sərbəst istifadə edərək təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə azad sahibkarlıq fəaliyyəti və ya qanunla qadağan edilməmiş digər iqtisadi fəaliyyət növü ilə məşğul ola bilər.Dövlət sahibkarlıq sahəsində yalnız dövlət maraqlarının, insan həyatının və sağlamlığının müdafiəsi ilə bağlı tənzimləməni həyata keçirir.

Konstitusiyada nəzərdə tutulmuş bu təminatların, hüquq və azadlıqların realizəsinə, mülki dövriyyənin genişləndirilməsinə və bu sahədə münasibətlərin tənzimlənməsinə istiqamətlənmiş Mülki Məcəllənin 1-ci maddəsinə əsasən, bu Məcəllənin məqsədi üçüncü şəxslərin hüquqlarına xələl gətirmədən mülki dövriyyənin azadlığını onun iştirakçılarının bərabərliyi əsasında təmin etməkdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hüquqi şəxslə onun icra orqanı arasındakı münasibətlərinin xarakterini, habelə icra orqanının rəhbərinin hüquqi statusunu müəyyən etməzdən öncə mülki dövriyyənin müstəqil subyekti olan hüquqi şəxs institutunun mahiyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulma məqsədinə aydınlıq gətirilməsini, bununla bağlı Mülki Məcəllədəki müvafiq normaların təhlil edilməsini zəruri hesab edir.

 Mülki Məcəllənin 43.1 və 43.2-ci maddələrinə görə, hüquqi şəxs qanunla müəyyənləşdirilən qaydada dövlət qeydiyyatından keçmiş, xüsusi yaradılmış elə bir qurumdur ki, mülkiyyətində ayrıca əmlakı vardır, öz öhdəlikləri üçün bu əmlakla cavabdehdir, öz adından əmlak və şəxsi qeyri-əmlak hüquqları əldə etmək və həyata keçirmək, vəzifələr daşımaq, məhkəmədə iddiaçı və ya cavabdeh olmaq hüququna malikdir. Hüquqi şəxslər bir fiziki və ya hüquqi şəxs tərəfindən, yaxud fiziki və hüquqi şəxslərin toplusu tərəfindən yaradıla bilər, üzvlüyə əsaslana bilər, üzvlərin olmasından asılı ola və ya asılı olmaya bilər, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul ola və ya məşğul olmaya bilər.

Hüquqi şəxs onun təsis edilməsi və nizamnaməsinin hazırlanması yolu ilə yaradılır. Əgər hüquqi şəxs bir neçə təsisçi tərəfindən yaradılırsa, təsisçilər müqavilə bağlayaraq hüquqi şəxsin nizamnaməsini, onun yaradılması üzrə birgə fəaliyyət qaydasını, özlərinin əmlakının ona verilməsi və onun fəaliyyətində iştirak edilməsi şərtlərini müəyyənləşdirirlər (Mülki Məcəllənin 45-ci maddəsi).

Mülki Məcəllənin 49-cu maddəsinə müvafiq olaraq, hüquqi şəxslər qanunvericiliyə və nizamnaməyə uyğun fəaliyyət göstərən öz orqanları vasitəsilə mülki hüquqlar əldə edir və öhdələrinə mülki vəzifələr götürürlər. Hüquqi şəxsin orqanlarının seçilməsi və ya təyin edilməsi qaydası*,* müvafiq olaraq, nizamnamə, “[Banklar haqqında](https://e-qanun.az/framework/5825)”, “[Sığorta fəaliyyəti haqqında](https://e-qanun.az/framework/13983)”, “[İnvestisiya fondları haqqında](https://e-qanun.az/framework/20760)”, “[Qiymətli kağızlar bazarı haqqında](https://e-qanun.az/framework/30333)” və “[Əmanətlərin sığortalanması haqqında](https://e-qanun.az/framework/12137)” Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə müəyyənləşdirilir.

Hüquqi şəxs öz iştirakçıları, habelə təmsilçiləri vasitəsilə mülki hüquqlar əldə edə bilər və öhdəsinə mülki vəzifələr götürə bilər. Hüquqi şəxs adından çıxış edən şəxs, o cümlədən hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında (müşahidə (direktorlar) şurası, icra orqanı) təmsil olunan hər hansı şəxs təmsil etdiyi hüquqi şəxsin mənafeləri üçün vəzifələrini yerinə yetirərkən vicdanla, peşəkar qaydada və məntiqlə hərəkət etmək, hüquqi şəxsin və onun bütün iştirakçılarının maraqlarına sadiq olmaq və hüquqi şəxsin maraqlarını öz maraqlarından üstün tutmaq, ehtiyatlı olmaq, habelə qərarların qəbulu zamanı ədalətli və qərəzsiz olmağa borcludur.  Həmin şəxs, bu vəzifələrin hüquqi şəxsin maraqlarına uyğun olaraq yerinə yetirilməsi üçün məsuliyyət daşıyır. Hüquqi şəxsin nizamnamə kapitalında ən azı 5 faiz paya (səhmə) malik olan iştirakçısının (iştirakçılarının) tələbi ilə o, vəzifələrini pozduğu halda, pozuntu nəticəsində hüquqi şəxsə dəymiş zərərin əvəzini ödəməlidir.

Mülki Məcəllənin 52.2-ci maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, bu Məcəllədə və ya hüquqi şəxsin nizamnaməsində nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, hüquqi şəxsin təsisçisi (iştirakçısı) hüquqi şəxsin öhdəlikləri üçün, hüquqi şəxs isə təsisçinin (iştirakçının) öhdəlikləri üçün cavabdeh deyildir.

Qeyd edilməlidir ki, mülki dövriyyənin müstəqil və mücərrəd xarakterli subyekti olaraq hüquqi şəxslər institutunun mülki qanunvericilikdə nəzərdə tutulmasında güdülən məqsəd məhz fiziki şəxslərin bütün əmlakı ilə deyil, yalnız hüquqi şəxslərdə iştirak payı həcmində məsuliyyət daşımalarını təmin etməklə onları sahibkarlıq fəaliyyətinə cəlb etmək, bununla da mülki dövriyyənin genişləndirilməsinə nail olmaqdır.

O da nəzərə alınmalıdır ki, bir neçə şəxsin əmlakının birləşdirilməsi hesabına yaradılan və əsasən peşəkarlar tərəfindən idarə olunan hüquqi şəxsin fəaliyyətinin daha məhsuldar, gəlirli olması və bununla da cəmiyyətin maddi rifahı üçün daha çox faydalı olduğu şübhəsizdir.

Odur ki, hüquqi şəxslərlə bağlı yaranan münasibətləri tənzimləyən qanunvericilik normaları məhz bu məqsədə xidmət edəcək məzmunda şərh edilməlidir ki, Əsas Qanunun 15 və 59-cu maddələri ilə nəzərdə tutulmuş təminat və prinsiplər realizə edilmiş olsun.

Mülki qanunvericiliyin yuxarıda qeyd edilən normalarından göründüyü kimi, hüquqi şəxsin idarəçiliyini həyata keçirən onun idarəetmə orqanıdır ki, hüquqi şəxs mülki hüquq və vəzifələri həmin orqanlar vasitəsi ilə əldə edir. Hüquqi şəxsin idarəetmə orqanı (o cümlədən icra orqanının rəhbəri) hüquqi şəxsin nizamnaməsinə uyğun olaraq seçilir, təyin edilir və fəaliyyət göstərir. Mücərrəd varlıq olan hüquqi şəxsi təmsil edən hüquqi şəxsin idarəetmə orqanı yalnız onun iradəsini ifadə edir, hüquqi şəxsin maraqlarına uyğun olaraq onu idarə edir.

“Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 5.4.1-ci maddəsinə müvafiq olaraq, hüquqi şəxs statusu almaq istəyən qurumun dövlət qeydiyyatına alınması barədə ərizəsinə əlavə olunan təsis sənədlərinə hüquqi şəxs statusu almaq istəyən qurumun təsisçisi (təsisçiləri) və ya onun (onların) səlahiyyətli nümayəndəsi tərəfindən, həmin qurumun təsis edilməsi, nizamnaməsinin təsdiq edilməsi və idarəetmə orqanlarının formalaşdırılması (bu Qanunun 8-1.2-ci maddəsi nəzərə alınmaqla) barədə qərarlar (təsis sənədləri Mülki Məcəllədə nəzərdə tutulmuş, habelə təsisçilər tərəfindən zəruri hesab edilən digər məsələləri əks etdirməli və bütün təsisçilər (və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri) tərəfindən imzalanmalıdır) daxildir.

Həmin Qanunun məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına dair 5-1-ci maddəsinə əsasən, adi elektron dövlət qeydiyyatı zamanı təsisçi (təsisçilər) elektron ərizə formasını doldurur, işçilərlə, o cümlədən Azərbaycan Respublikasının ərazisində daimi yaşamaq üçün icazəsi olan əcnəbi və vətəndaşlığı olmayan işçilərlə ilk dəfə bağlanılan əmək müqaviləsinin məlumatlarını həmin ərizəyə daxil edir, ərizədə qeyd olunan məlumatlar əsasında elektron sənəd formasında yaradılan nizamnamə ilə real vaxt rejimində tanış olur və onu gücləndirilmiş elektron imza ilə təsdiq edir. Sürətli elektron dövlət qeydiyyatı zamanı təsisçi fiziki şəxs elektron ərizə formasında yalnız təkbaşına icra orqanının rəhbəri, fəaliyyət sahəsi və işçilərlə, o cümlədən Azərbaycan Respublikasının ərazisində daimi yaşamaq üçün icazəsi olan əcnəbi və vətəndaşlığı olmayan işçilərlə ilk dəfə bağlanılan əmək müqaviləsinin məlumatlarını göstərir.

Sadalanan maddələrin məzmunundan aydın olur ki, qanunverici hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinin təsisçilərin müvafiq qərarı ilə seçilməsini nəzərdə tutaraq onu digər işçilərdən ayırmışdır. Qanunvericinin belə mövqeyi hüquqi şəxsin yaradılma məqsədindən, icra orqanının həyata keçirdiyi funksiyadan irəli gəlir. Belə ki, hüquqi şəxs (kommersiya hüquqi şəxsi) təsisçilər (və ya tək təsisçi) tərəfindən gəlir əldə etmək məqsədilə yaradılmaqla fəaliyyəti şəxsi maraqların təmin olunmasına xidmət edir. Odur ki, hüquqi şəxsin təsisçiləri ilə onun idarəetmə orqanı arasındakı münasibətlər şəxsi etimada əsaslanan münasibətlərdir. Məhz bu səbəbdən Mülki Məcəllənin 49-cu maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında təmsil olunan hər hansı şəxs hüquqi şəxsə vurulmuş zərərə görə hüquqi şəxsin ümumi yığıncağının qərarı ilə tutduğu vəzifədən kənarlaşdırıla bilər.

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.

Bu konstitusion normanın məzmunundan çıxış edərək Konstitusiya Məhkəməsi Pleunumunun formalaşdırdığı hüquqi mövqeyə əsasən, 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 (“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” 2023-cü il 20 oktyabr tarixli Qərar).

Fiziki şəxslərin əməyə olan qabiliyyətlərinin tətbiqi ilə bağlı yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas normativ hüquqi akt – Əmək Məcəlləsinə əsasən, 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.

Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun yuxarıda qeyd edilən 2023-cü il 20 oktyabr tarixli Qərarında əmək münasibətləri ilə mülki hüquq münasibətlərinin arasındakı fərqlər geniş təhlil edilərək qeyd olunmuşdur 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.

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 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.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu yuxarıda qeyd olunan Qərarında 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 etmişdir 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.

Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 3-cü hissəsində işəgötürənə verilən anlayışa görə, işəgötürən tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə fiziki şəxsdir.

Göründüyü kimi qanunverici əmək hüquq münasibətlərinin xüsusiyyətlərindən çıxış edərək həm hüquqi şəxs olan mülkiyyətçini, həm də onun struktur bölmələrinin rəhbərlərini işəgötürən olaraq qəbul edir. Bu zaman hüquqi şəxsin mülkiyyətçisi dedikdə hüquqi şəxsin təsisçisi, struktur bölmələrinin rəhbərləri qismində isə hüquqi şəxsin idarəetmə orqanının rəhbəri nəzərdə tutulur.

Bundan əlavə Əmək Məcəlləsinin 193-cü maddəsinə uyğun olaraq, mülkiyyətçi ilə əmək müqaviləsi əsasında fəaliyyət göstərən işəgötürən, özünün qanunazidd hərəkətləri nəticəsində mülkiyyətçiyə vurduğu ziyana görə bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada və hallarda tam maddi məsuliyyət daşıyır.

Maddənin məzmunundan aydın olur ki, hüquqi şəxsi təmsil etmək üçün təyin olunan (seçilən) idarəetmə orqanının (o cümlədən icra orqanının) rəhbəri ilə hüquqi şəxs arasında azad iradə ifadəsi nəticəsində əmək müqaviləsi bağlanıla bilər.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, hüquqi şəxsin təsisşisi ilə onun icra orqanı arasında olan münasibətlər daha çox mülki hüquqi xarakter daşısa da, aralarında əmək müqaviləsinin bağlanması yol veriləndir və təcrübədə bir çox hallarda tərəflər arasındakı münasibətlərin xarakteri onun məhz əmək münasibətləri olduğunu göstərir. Odur ki, belə hallarda hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinin əmək və sosial hüquqlarının qorunması məqsədilə hüquqi şəxsin təsisçisi ilə faktiki əmək münasibətlərinə daxil olmuş icra orqanının rəhbəri arasında əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsi mütləqdir.

Həmçinin Konstitusiyanın 59-cu maddəsindən irəli gələrək, hüquqi şəxsin müstəqilliyinin, o cümlədən qanuni mənafelərinin, sərmayənin qorunması məqsədilə hüquqi şəxslə onun idarəetmə orqanında təmsil olunan şəxs arasında yaranmış münasibətlərin xitamı məsələsi Mülki Məcəllənin normaları əsasında həll edilməlidir.

Müraciətdə qeyd olunan hüquqi şəxsin tək təsisçisi ilə onun icra orqanının rəhbərinin eyni şəxs olması halında hüquq tətbiqetmə təcrübəsində yaranan çətinliklərlə bağlı ilk növbədə göstərilməlidir ki, Mülki Məcəllənin 324-cü maddəsinə əsasən, əqdlər birtərəfli və müqavilə şəklində (ikitərəfli və ya çoxtərəfli) ola bilər. Müqavilənin bağlanması üçün iki tərəfin razılaşdırılmış iradə ifadəsi (ikitərəfli əqd) və ya üç və ya daha çox tərəfin razılaşdırılmış iradə ifadəsi (çoxtərəfli əqd) zəruridir.

Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 5-ci hissəsinə görə, əmək müqaviləsi (kontraktı) – işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş formada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu qeyd edir ki, istər hüquq nəzəriyyəsində, istərsə də qanunvericilikdə müqavilə iki tərəfin qarşılıqlı iradə ifadəsi olaraq müəyyən edildiyindən bir şəxsin müqavilənin hər iki tərəfi kimi çıxış etməsi müqavilənin anlayışı və təbiəti ilə uyğunsuzluq təşkil edir. Məhz bu səbəbdən hüquqi şəxsin təsisçisi ilə icra orqanının rəhbərinin eyni şəxs olması halında onlar arasında hər hansı müqavilənin bağlanması hüquqi məntiqə zidd olmaqla yanaşı heç bir məqsədə xidmət etmir.

Bununla belə hüquqi şəxsin yeganə təsisçisinin həm də onun icra orqanının rəhbəri (direktoru) olması qanunvericiliklə qadağan edilməmişdir. Lakin belə halın rəsmiləşdirilməsi, qeydiyyatının həyata keçirilməsi ictimai (ümumi) maraqlar baxımından zəruri olduğundan hüquqi şəxsin təsisçisinin həm də onun icra orqanının rəhbəri vəzifəsinə müvafiq əmr və ya qərar ilə təyin edilərək rəsmiləşdirilməsi vacibdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu onu da qeyd etməyi zəruri hesab edir ki, qanunvericilikdə hər hansı hüquqi məsələni tənzimləyən normativ mətnin olmaması, natamamlığı, yəni qanunvericilikdəki boşluq Konstitusiya ilə nəzərdə tutulmuş hüquq və azadlıqların həyata keçirilməsində, təminatların realizəsində çətinliklərə səbəb olur.

Qanunvericilikdə boşluğun aradan qaldırılması ümumi qaydada məhz normanın qanunverici orqan tərəfindən təkmilləşdirilməsi yolu ilə mümkündür.

Bununla yanaşı qeyd olunmalıdır ki, qanunvericilikdəki boşluq mahiyyətcə qeyri-konstitusion norma ilə eyni hüquqi nəticəyə malik olduğundan onun aradan qaldırılması ümumi qaydada qanunvericinin səlahiyyətinə aid olsa da, bu boşluğun aradan qaldırılması konstitusiya məhkəmə icraatı vasitəsi ilə də mümkündür.

Oxşar hüquqi mövqe Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun 2023-cü il 6 oktyabr, 2023-cü il 28 dekabr və  2024-cü il 27 fevral tarixli Qərarlarında da ifadə edilmişdir.

Hüquqi şəxslə onun icra orqanının rəhbəri arasında yaranan münasibətlərin xüsusiyyətlərinə dair xarici ölkələrin təcrübəsinin, hüquq doktrinasının araşdırılması əsasında müəyyən olunmuşdur ki, bir sıra ölkələrin əmək qanunvericiliyində hüquqi şəxslə onun icra orqanının rəhbəri arasında yaranan münasibətləri tənzimləyən ayrıca müddəalar mövcuddur. Məsələn, Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsinin 43-cü fəsli "Təşkilatın rəhbəri və təşkilatın kollegial icra orqanı üzvlərinin əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri" adlanır. Həmin fəsildə təşkilat rəhbəri (o cümlədən kollegial icra orqanının üzvləri) ilə əmək müqaviləsinin bağlanması və xitamı, onların maddi məsuliyyəti, əmək müqaviləsinə xitamı halında verilən təminatlar və s. məsələlər tənzimlənir. Həmin Məcəllənin 273-cü maddəsinə görə, 43-cü fəslin müddəaları müəssisə rəhbərlərinə şamil edilsə də müəssisənin rəhbəri müəssisənin yeganə iştirakçısı (təsisçi), üzvü, onun əmlakının mülkiyyətçisi olduqda bu müddəalar ona şamil edilmir.

Oxşar yanaşma Litva Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 7-ci fəslində (101-106-cı maddələr), Özbəkistan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 28-ci fəslinin 1-ci paraqrafında (485-490-cı maddələr) və bir sıra digər ölkələrin də qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuşdur.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində də hüquqi şəxslərin icra orqanının statusu, yerinə yetirdiyi funksiyaların xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla hüquqi şəxslə onun icra orqanları arasında yaranan münasibətləri tənzimləyən ayrıca normaların nəzərdə tutulması tərəflərin hüquqlarının müdafiəsi baxımından məqsədəmüvafiq olardı.

Qeyd olunanlara əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

1. Konstitusiyanın 15 və 59-cu maddələrindən, habelə Mülki Məcəllənin 49, 91, 91-2.1 və 91-2.3-cü maddələrindən, eləcə də Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.3-cü hissəsindən irəli gələrək, hüquqi şəxslə hüquqi şəxsin idarəetmə orqanı arasında yaranan münasibətlər əsasən mülki hüquqi xarakterli olmaqla mülki qanunvericiliyin müvafiq normaları ilə tənzimlənsə də, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinin əmək və sosial hüquqlarının qorunması məqsədilə hüquqi şəxsin təsisçisi ilə faktiki əmək münasibətlərində olan icra orqanının rəhbəri arasında əmək müqaviləsi rəsmiləşdirilməlidir.
2. Mülki Məcəllənin 389-cu maddəsi və Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 5-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş müqavilə anlayışı iki və ya daha çox tərəfin qarşılıqlı iradə ifadəsini nəzərdə tutduğundan hüquqi şəxsin təsisçisi ilə icra orqanının rəhbəri eyni şəxs olduqda hər hansı müqavilə münasibətləri yaranmamaqla həmin şəxsin icra orqanının rəhbəri vəzifəsinə təyin edilməsi müvafiq qərarla rəsmiləşdirilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI hissəsini, “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 15 və 59-cu maddələrindən, habelə Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 49, 91, 91-2.1 və 91-2.3-cü maddələrindən, eləcə də Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-3.3-cü hissəsindən irəli gələrək hüquqi şəxslə hüquqi şəxsin idarəetmə orqanı arasında yaranan münasibətlər əsasən mülki hüquqi xarakterli olmaqla mülki qanunvericiliyin müvafiq normaları ilə tənzimlənsə də, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinin əmək və sosial hüquqlarının qorunması məqsədilə hüquqi şəxsin təsisçisi ilə faktiki əmək münasibətlərində olan icra orqanının rəhbəri arasında əmək müqaviləsi rəsmiləşdirilməlidir.
2. Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəllənin 389-cu maddəsi və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 5-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş müqavilə anlayışı iki və ya daha çox tərəfin qarşılıqlı iradə ifadəsini nəzərdə tutduğundan hüquqi şəxsin təsisçisi ilə icra orqanının rəhbəri eyni şəxs olduqda hər hansı müqavilə münasibətləri yaranmamaqla həmin şəxsin icra orqanının rəhbəri vəzifəsinə təyin edilməsi müvafiq qərarla rəsmiləşdirilməlidir.
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**