



**Xamis Seyranov**

*Hüquqşünas*

**HÜQUQİ ŞƏXS İLƏ ONUN İCRA ORQANININ RƏHBƏRİ  
ARASINDA YARANAN HÜQUQ MÜNASİBƏTLƏRİ  
(NORMATİV HÜQUQİ AKTLAR ƏSASINDA TƏHLİL)**

Hüquqi şəxsi ilə onun icra orqanının rəhbəri arasında yaranan hüquq münasibətlərinin mahiyyət və məzmununun müəyyən edilməsi hazırda hüquqi mübahisə predimetini təşkil edən mövzulardandır. Hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinin hüquqi statusunun müəyyən edilməsi rəhbər (təmsilçi) funksiyasını yerinə yetirən şəxsin hüquqi məsuliyyətinin və cavabdehlik daşdığı məsələlərinin əhatə dairəsinin müəyyən edilməsi üçün əhəmiyyətli, eyni zamanda kifayət qədər aktualdır.

Hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri – hüquqi şəxsə təşkilati-sərəncamverici funksiyayı yerinə yetirən, hüquqi şəxsin idarə olunması, maliyyə, inzibati və kadr intizamına məsul, həmçinin hüquqi şəxsi digər hüquqi şəxslər və inzibati orqanlar qarşısında təmsil etmə səlahiyyətinə malik idarəetmə orqanına rəhbərlik edən şəxsdir. Rəhbər statusunu daşıyan şəxs hüquqi şəxsin idarəetmə orqanının necə adlanmasından və təşkilati quruluşa (struktura: direktor, direktorlar şurasının sədri və s.) malik olmasından asılı olmayaraq qeyd edilən funksiyaları yerə yetirən şəxsdir.

Hüquq şəxsin icra orqanının rəhbəri hüquqi şəxsin nizamnaməsinə (Mülki Məcəllənin 49.1-ci maddəsinə müvafiq olaraq “Banklar haqqında”, “Sığorta fəaliyyəti haqqında”, “İnvestisiya fondları haqqında”, “Qiyətli kağızlar bazarı haqqında” və “Əmanətlərin sığortalanması haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunlarına) müvafiq surətdə iştirakçılarının (təsisçilərinin, səhmdarlarının, ortaqlarının və s.) təmsil olunduğu ümumi yığıncağın qərarı ilə vəzifəyə təyin və vəzifədən azad edilir. Bu səbəbdən hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri funksiyasını həyata keçirən şəxs vəzifəyə təyin və vəzifədən azad olunduğu üçün əmək fəaliyyəti ilə məşğul hesab edilir. Onun icra orqanının rəhbəri vəzifəsini həyata keçirməsi və əvəzində haqq (maddi nemət) əldə etməsi bu fəaliyyət üzrə əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasına səbəb olur, bununla yanaşı bir sıra əlamətlər də sözügedən fəaliyyətin əmək hüquq münasibətlərini özündə ehtiva etməsini şərtləndirir. Əvvəla, icra orqanının rəhbəri hüquqi şəxsin mülkiyyətçiləri sırasından ola da bilər, olmaya da. Burada əsas tələb olunan xüsusiyyət icra orqanının rəhbəri olacaq şəxsin peşəkar idarəçilik qabiliyyətinə və zəruri biliyə (hüquqi şəxsin növündən və həyata keçirdiyi fəaliyyətin məzmunundan asılı olaraq xüsusi bilik də tələb oluna bilər) malik olmasıdır. İcra orqanının funksiyasını daşımaq mülkiyyətçilik əlamətindən (hüquqi şəxsin iştirakçısı, mülkiyyətçisi, sahibi olmaq) asılı deyil, hüquqi şəxsin iştirakçılarının icra orqanının rəhbərindən əsas gözləntiləri onun tərəfindən hüquqi şəxsin hüququyğun, dürüst, səmərəli və çevik idarə edilərək inkişaf etdirilməsi ilə bağlıdır.

Əksər hallarda peşəkarlıq tələbinə cavab vermiş hesab edilən şəxsə hüquqi şəxsin idarəçiliyinin həvalə edilməsi, məhz digər əmək funksiyalarında olduğu kimi, maddi əvəzin ödənilməsi ilə bağlı olur. İcra orqanının rəhbəri funksiyasının həvalə edildiyi şəxs peşəkarlıq (həvalə olunan vəzifəsinin öhdəsindən gəlmək, vəzifə səlahiyyətlərini uğurla yerinə yetirmək qabiliyyəti)

tələbinə uyğun gəldikdən sonra əmək haqqı (maddi nemət) qarşılığında öz vəzifəsinin icrasına başlayır.

Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 8-ci hissəsinə əsasən işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer - iş yeri, 9-cu hissəsinə əsasən isə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu - əmək funksiyası hesab edilir. Qeyd edilən hüquq normalarının qarşılıqlı təhlilinə müvafiq olaraq bildirmək mümkündür ki, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri kimi təmsilçilik funksiyasını yerinə yetirən şəxsə münasibətdə onun təyin olunduğu vəzifə iş yeri, icra etdiyi fəaliyyət isə əmək funksiyası hesab edilməlidir. Əmək funksiyası üzrə yerinə yetirilməli işlərin məzmunu, iş və istirahət vaxtları, əmək haqqı və digər komponentlər əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunur. Bu mənada, hüquqi şəxs ilə onun icra orqanının rəhbəri arasında əmək müqaviləsi mövcud olmalıdır. Çünki, Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 5-ci hissəsinə əsasən işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilə əmək müqaviləsi (kontraktı) hesab edilir.

Qeyd edilənlərə əsasən müəyyənləşdirildiyi kimi, hüquqi şəxslə onun icra orqanının rəhbəri arasında mövcud olan hüquq münasibətlərindən biri əmək hüquq münasibətləridir və əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əsasən əmək hüquq münasibətləri əmək müqaviləsi (kontraktı) vasitəsilə nizama salınmalıdır (Əmək Məcəlləsi, maddə 7). Əmək müqaviləsi işəgötürən və işçi arasında bağlandıqını və hazırkı halda işçinin hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri olduğunu nəzərə alaraq, işəgötürənin də müəyyənləşdirilməsi zəruridir.

Əmək müqaviləsi hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri ilə kimin arasında təsdiq edilməlidir, yaxud işəgötürən qismində kim çıxış etməlidir? Burada işəgötürən, sözün geniş mənasında hüquqi şəxsin özüdür. Lakin əmək müqaviləsi, rəsmi sənəd olmaq etibarilə, hüquqi nəticə yaratdığından tərəflər tərəfindən təsdiq edilməlidir. Hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri ilə əmək müqaviləsi bağlanması bütün növ digər əmək müqavilələrindən fərqli və mürəkkəb səciyyəyə malikdir. Belə ki, hüquqi şəxsə əmək funksiyasını yerinə yetirən digər işçilərlə bütün növ əmək müqavilələri hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri olan şəxs tərəfindən təsdiq edilir. Lakin nəzərdən keçirilən halda, yəni hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinə münasibətdə hüquqi şəxsə bütün təmsilçilik onun şəxsən özü tərəfindən həyata keçirildiyinin qəbul edildiyi halda, onun barəsində əmək müqaviləsi hansı statusa malik şəxs tərəfindən təsdiq edilməlidir?

Mülki qanunvericiliyə əsasən hüquqi şəxsin təsisçiləri (iştirakçıları, payçıları, səhmdarları və s.) təsis olunmuş hüquqi şəxsin idarə edilməsində iştirak etməzlər (idarəçiliyə cəlb olunduqları hallar istisna olmaqla). Belə ki, Mülki Məcəllənin 52.2-ci maddəsinə əsasən həmin 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.

Əmək müqaviləsi də hüquqi şəxsin idarə edilməsi ilə bağlı olan münasibət üzrə ortaya çıxdığından onun bağlanması üçün hüquqi şəxsin təsisçiləri məsul tutula bilməzlər. Digər tərəfdən hüquqi şəxs dövlət qeydiyyatına alındığı andan müstəqil təsisat statusu əldə etmiş hesab edildiyindən (Mülki Məcəllə, maddə 44.1: hüquqi şəxs dövlət qeydiyyatına alındığı andan mülki hüquqlara malikdir və mülki vəzifələr daşıyır) dövlət qeydiyyatının başa çatdığı andan təsisçilər onun idarə edilməsi səlahiyyətini (əlbəttə ki, burada operativ, yaxud bilavasitə idarəçilik nəzərdə tutulur) itirmiş olurlar. Bu səlahiyyət hüquqi şəxsin nizamnaməsinə müvafiq olaraq dövlət qeydiyyatına alınması üçün təsisçilər tərəfindən ərizədə qeyd olunmuş şəxsə (kollektiv idarəçilik halında şəxslərə) ötürülmüş hesab edilir. Deməli, hüquqi şəxsin dövlət qeydiyyatına alınması zamanı hüquqi şəxsinə icra orqanının rəhbəri səlahiyyəti həvalə edilən şəxs qeydiyyat anı tamamlandıqdan dərhal sonra hüquqi şəxs hüquqi qabiliyyəti əldə etdiyi kimi, o da hüquqi şəxsin idarə edilməsi üçün səlahiyyət və cavabdehlik qazanmış olur.

Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-2-ci maddəsinə əsasən "Hüquqi şəxslərin dövlət

qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə əmək münasibətləri həmin Qanunla müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan yaranır. Bu normaya uyğun olaraq, əminliklə fikir bildirmək mümkündür ki, hüquqi şəxsin qeydiyyatı zamanı təqdim edilən ərizədə hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri kimi göstərilən şəxs, hüquqi şəxsin qeydiyyatı başa çatdığı an (qeydiyyat (reyestr) orqanı tərəfindən dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamənin təsdiq edilmiş surəti təqdim edildiyi an) artıq hüquqi şəxslə əmək hüquq münasibətlərində olmuş olur və onun idarə edilməsi üçün qabil hesab edilir. Bu səbəbdən də hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri ilə hüquqi şəxs arasında əmək müqaviləsi hüquqi şəxsin adınan həmin şəxsin özü tərəfindən təqdim edilməlidir. Deməli, bu halda, əmək müqaviləsinin işçi və işəgötürən statusunda, hər iki tərəfdən hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri qismində barəsində dövlət reyestrinə məlumat daxil edilmiş və hüquqi şəxsin dövlət reyestrindən çıxarışında adı əks etdirilmiş şəxs çıxış etməlidir.

Hüquqi şəxs ilə onun icra orqanının rəhbəri arasında hüquqi münasibətlər əmək hüquq münasibətləri ilə yekunlaşır mı? Əlbəttə ki, xeyr!

Hüquqi şəxs ilə onun icra orqanının rəhbəri arasında münasibətlər əhatəli və daha geniş məzmunlu olduğu üçün burada əmək münasibətləri ilə yanaşı digər hüquq münasibətlərinin mövcudluğu barədə mühakimə yürütmək mümkündür.

Əvvəla, aralarında münasibətlərin yarandığı, icra olunduğu və xitam olduğu subyektlər kimi bir tərəfdə hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri, digər tərəfdə isə, geniş mənada hüquqi şəxsin özü, dar mənada isə hüquqi şəxsin təsisçiləri dayanır. Hüquqi şəxsin təsisçiləri hüquqi şəxsi təsis etdiyi (hüquqi şəxs dövlət qeydiyyatına alındığı) andan müstəqil şəxs qismində tələb hüququnun sahibi təsisçilərdən hüquqi şəxs ötürülür. Geniş mənada, hüquqi şəxs korporativ qurum kimi özünün hüquqa uyğun və səmərəli (rentabelli) idarə olunmasında maraqlı olur, çünki, hüquqi şəxs təsisçilərin maraqlarından əlavə, orada çalışan əmək kollektivinin və digər kreditorların da maraqlarını özündə əks etdirir. Bu mənada, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri ilk növbədə idarə edilməsi üçün məsul olduğu hüquqi şəxsin qarşısında cavabdehlik (məsuliyyət) daşıyır.

Dar mənada, bu məsuliyyət təsisçilər qarşısında götürülmüş öhdəliklə səciyyələndirilə bilər. Ancaq nəzərə alınmalıdır ki, təsisçilər qarşısında götürülmüş öhdəliyə məsul olmaq öncəlik təşkil edir. Bu məsuliyyətin məzmunu nədən ibarətdir və nə zaman yaranıb, nə zaman xitam olunmuş hesab edilir?

Mülki Məcəllənin 49.2-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxs öz iştirakçıları, habelə təmsilçiləri vasitəsilə mülki hüquqlar əldə edə bilər və öhdəsinə mülki vəzifələr götürə bilər. (Qeyd edilməlidir ki, bu maddəyə əsasən iştirakçıları (yəni təsisçiləri, səhmdarları, ortaqları və s.) vasitəsilə hüquqi şəxsin mülki hüquq və vəzifələr götürməsi anı hüquqi şəxsin təsis edilməsi barədə qərarın qəbul edilməsi anından onun dövlət qeydiyyatına alınması anınadək olan dövrü əhatə edir, belə ki, hüquqi şəxs dövlət qeydiyyatına almış hesab edildiyi andan onu təmsil etmək hüququ yalnız və yalnız hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinə və ya dövlət reyestrində onu təmsil etmək səlahiyyətinə malik olan şəxs kimi qeydə alınmış şəxsə (şəxslərə) məxsus olur). Maddənin məzmunundan görüldüyü kimi, hüquqi şəxs fəaliyyəti (dövlət qeydiyyatına alındığı andan ləğv barədə qeydin dövlət reyestrinə daxil edildiyi vaxtadək) dövründə onun üçün mülki hüquq və vəzifələr yalnız onun idarə etmə səlahiyyətinə malik təmsilçi – hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri tərəfindən əldə edilir. Əldə edilən mülki hüquq və vəzifələr hüquqi şəxsin mənafeələrinə uyğun olmalıdır, mənafeyə uyğun olmayan hüquq və vəzifələrin əldə edilməsi hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbərinin öz öhdəliklərini vicdanla yerinə yetirməməsinin göstəricisidir. Bu mənada, Mülki Məcəllənin 49.3-cü maddəsinə əsasən 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 sadıq 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. Bu maddənin tələblərə əsasən, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri hüquqi şəxsin özünə və onun təmsilçilərinə münasibətdə loyallıq (sadiqlik) nümayiş etdirməlidir. Əlbəttə ki, hüquqi şəxs təsis olunarkən və ya yaxud təsis oldunduqdan sonra fəaliyyəti zamanı hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri vəzifəsinin icra edilməsinə dəvət olunan şəxslə təsisçilər yuxarıda qeyd edilən məsələləri müzakirə edirlər və Mülki Məcəllənin 49.3-cü maddəsinin birinci cümləsində qeyd edilən tələbləri (şərtləri) qəbul etməyən, öz vəzifələrinin icrası zamanı həmin öhdəlikləri yerinə yetirəcəyini bəyan etməyən şəxsə icra orqanının rəhbəri səlahiyyətləri həvalə edilməz. Deməli, şifahi keçirilməsindən, yaxud nəticəsi yazılı protokolla rəsmiləşdirilməsindən asılı olmayaraq təsisçilərin hüquqi şəxsin rəhbərinin təyin olunması ilə bağlı keçirdikləri iclasda həmin təsisçilərlə hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri olacaq şəxs arasında müqavilə (yazılı, yaxud şifahi) bağlanılır. Bu müqavilə hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri hüquqi şəxsin iştirakçıları qarşısında öhdəlik götürmüş hesab edilir və öhdəliyə görə məsuliyyət (cavabdehlik) daşıyır.

Mülki Məcəllənin 49.3-cü maddəsinin ikinci cümləsinə əsasən 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. Eyni zamanda, 49.4-cü maddəsinə əsasən hüquqi şəxsin mənafeləri üçün bu Məcəllə ilə müəyyən edilən vəzifələrini yerinə yetirməyən və ya lazımcınca yerinə yetirməyən hüquqi şəxs adından çıxış edən şəxs, o cümlədən hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında (müşahidə (direktorlar) şurası, icra orqanı) təmsil olunan hər hansı şəxs hüquqi şəxsə və ya səhmdara (payçıya) dəyən zərəre görə aşağıdakı hallarda məsuliyyət daşıyır:

1. hüquqi şəxsin zərərlə işlədiyi halda və ya hüquqi şəxsin mənfəətinə qeyri-mütənəsib həcmdə hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarının üzvlərinə bonusların ödənilməsi;
2. hüquqi şəxsin əmlakının bazar şərtlərindən əhəmiyyətli dərəcədə aşağı şərtlərlə və qiymətlə özgəninkiləşdirilməsi və ya istifadəyə verilməsi;
3. hüquqi şəxsə aidiyyəti olan şəxslərlə qanunun tələblərini pozan və ya hüquqi şəxsin maraqlarına təhlükə yaradan müqavilələrin bağlanması;
4. hüquqi şəxsin bağlanmış müqavilələr əsasında malları (işləri, xidmətləri) onların real dəyərindən əhəmiyyətli dərəcədə yuxarı qiymətə satın alması;
5. özü üçün, hüquqi şəxsə aidiyyəti olan şəxslər və ya digər şəxslər üçün maddi və qeyri-maddi əmlak nemətləri və bu cür əmlaka hüquqların təmin edilməsi məqsədi ilə hüquqi şəxsin əmlakının mənimsənilməsi və ya israf edilməsi;
6. səhmdarlara (payçılara) münasibətdə ədalətsiz və ya onlara ziyan vuran əqdlərin bağlanması.

Bu maddələrə nəzər yetirdikdə aydın olur ki, hüquqi şəxsin təmsilçisi ilə iştirakçıları arasında bağlanmış müqavilənin (şifahi və ya yazılı olmasından asılı olmayaraq) pozulmasına görə hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri mülki (maddi-hüquqi) məsuliyyət daşıyır. Deməli, hüquqi şəxsin təmsilçisi olan icra orqanının rəhbəri ilə hüquqi şəxsin özü, habelə onun iştirakçıları arasında əmək hüquq münasibətləri ilə yanaşı, mülki-hüquqi münasibət də mövcuddur. Bu hüquq münasibəti təmsilçi (təmsilçilər) ilə iştirakçılar (təsisçilər) arasında hüquqi şəxsin idarə olunması ilə bağlı şifahi və ya yazılı müqavilə bağlandıqdan (razılaşma əldə edildikdən) sonra iştirakçıların ümumi yığıncağında (yaxud alternativ toplantıda) təmsilçinin hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri vəzifəsinə təyin olunması barədə qərarın qüvvəyə minməsi anından başlayır. Bu anın dəqiqləşdirilməsinin mühüm əhəmiyyəti vardır, belə ki, bəzən yazılı müqavilənin bağlanılmasını öhdəliyin yaranması üçün kafi hesab edərək, təmsilçinin həmin müqaviləyə istinadən hüquqi şəxsi təmsil etməyə başlamasının mümkün olmasını bildirirlər. Lakin "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsaslanaraq hesab edirik ki, bu yanaşma doğru deyildir və təsis edilmiş, lakin dövlət qeydiyyatına alınmamış (qeydiyyat şəhadətnaməsi əldə

edilməmiş) hüquqi şəxsi (həmçinin qeydiyyatdan sonrakı dövrlərə də) təmsil etmək səlahiyyəti təmsilçiyə müqavilə ilə deyil, təsisçilərin qərarı ilə verilir. Belə ki, həmin qanunun 5.4.1-ci maddəsinə müvafiq olaraq hüquqi şəxsin təsis sənədlərinə digər sənədlərlə yanaşı idarəetmə orqanlarının formalaşdırılması barədə qərar aid edilir. Göründüyü kimi, müvafiq müqavilənin bağlanılmasına baxmayaraq belə qərarın qəbul edilməməsi təmsilçiyə təmsilçilik səlahiyyətinin verilməsi kimi qəbul edilmir.

Təmsilçi səlahiyyətlərinə xitam verilməsi anı da mülki qanunvericiliyə uyğun olaraq təmsilçi olan şəxsin səlahiyyətlərinə xitam verilməsi barədə qərarın dövlət reyestrinə daxil edilməsi anı ilə üst-üstə düşür. Bu mənada, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri olan şəxslə hüquqi şəxsin özü, yaxud təsisçiləri arasında hüquq münasibətlərinə əmək müqaviləsinin xitam verilməsi və bu barədə müvafiq bildirişin onun aidiyyəti elektron bazaya daxil edilməsi ilə xitam verilmir, çünki, əvvəldə qeyd edildiyi kimi, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri ilə təsisçilər arasında münasibətlər həm də mülki-hüquqi xarakterlidir. Təcrübədə hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri öz vəzifələrinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəsini dayandırır və bununla da hüquqi şəxs və onun təsisçiləri ilə öz arasında bütün münasibətlərə xitam verilmiş sayırlar. Hesab edirik ki, qanunvericiliyin bu sahədə olan tələbi haqlı və ədalətlidir. Belə ki, "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 9-cu maddəsi təsis sənədlərində edilmiş dəyişikliklərin və qeydə alınmış faktların sonrakı dəyişikliyin qeydiyyata alınmasını tələb edir. Həmin qanunun 9.1-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxslərin, xarici hüquqi şəxsin nümayəndəlik və ya filiallarının təsis sənədlərinə edilən hər bir dəyişiklik, eləcə də qeydə alınmış faktların hər bir sonrakı dəyişikliyi qeydiyyata alınmalıdır. Eyni zamanda, nəzərə alınmalıdır ki, həmin qanunun 9.3-cü maddəsinə əsasən hüquqi şəxslərin və xarici hüquqi şəxslərin filial və ya nümayəndəliklərinin təsis sənədlərində edilmiş dəyişikliklər, habelə hüquqi şəxslərin dövlət reyestrində onlar barədə qeydə alınmış faktların hər bir sonrakı dəyişikliyi yalnız dövlət qeydiyyatına alındıqdan sonra qüvvəyə minir. Hüquqi şəxslər və xarici hüquqi şəxslərin filial və ya nümayəndəlikləri tərəfindən qüvvəyə minməmiş dəyişikliklər əsasında hər hansı fəaliyyət həyata keçirilə bilməz. Göründüyü kimi, hüquqi şəxsin təmsilçi öz barəsində əmək müqaviləsinə xitam verməsi, onun hüquqi şəxs qarşısında təmsilçilik (hüquqi şəxsin icra orqanına rəhbərlik etmək) vəzifəsinin davam etməsini aradan qaldırmır və bu hal həmin faktın dövlət qeydiyyatına alındıqdan sonra qüvvəyə minməsinədək davam edir.

Beləliklə, hüquqi şəxsin icra orqanının rəhbəri ilə hüquqi şəxs, yaxud onun təsisçiləri arasında münasibətlər geniş səciyyəli olmaqla yanaşı, əsasən əmək və mülki-hüquqi xarakterlidir.