**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ADINDAN**

**Azərbaycan Respublikası
Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun**

**Q Ə R A R I**

*Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin* *47-ci maddəsinin “f” bəndinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının* *25-ci maddəsinin I hissəsinə və 35-ci maddəsinin I-IV və VIII hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair*

**31 yanvar 2024-cü il Bakı şəhəri**

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

məhkəmə katibi Fəraid Əliyevin iştirakı ilə,

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI və VII hissələrinə, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27.2, 32 və 33-cü maddələrinə və Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə müvafiq olaraq, konstitusiya məhkəmə icraatının yazılı prosedur qaydasında keçirilən məhkəmə iclasında Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə müvəkkilinin (ombudsmanın) sorğusu və Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciəti əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə, 35-ci maddəsinin I-IV və VIII hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair konstitusiya işinə baxdı.

İş üzrə hakim S.Salmanovanın məruzəsini, Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə müvəkkilinin (ombudsmanın) sorğusunu, Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciətini və Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının mülahizəsini, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin, Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyinin, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin Mülki Kollegiyasının, Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının mütəxəssis mülahizələrini, ekspert Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor A.Qasımovun və həmin kafedranın professoru, hüquq elmləri doktoru M.Əliyevin rəylərini və iş materiallarını araşdırıb müzakirə edərək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**MÜƏYYƏN ETDİ:**

Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə müvəkkili (ombudsman) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinə (bundan sonra – Konstitusiya Məhkəməsi) sorğu ilə müraciət edərək Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra – Əmək Məcəlləsi) 47-ci maddəsinin “f” bəndinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının (bundan sonra – Konstitusiya) 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 35-ci maddəsinin I-IV və VIII hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasını xahiş etmişdir.

Sorğuda qeyd edilmişdir ki, Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinə əsasən tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsi müəyyən müddətə bağlanıla bilər. Bu norma ümumi qaydadan istisnadır. Belə ki, əmək qanunvericiliyində müəyyən edilən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddətsiz bağlanmalıdır.

Sorğuverənin qənaətinə görə, işçi və işəgötürən faktiki bərabər deyillər. Onların münasibətlərinin hakimiyyət-tabeçilik xüsusiyyətinə malik olması əmək müqaviləsi bağlanarkən hüquq bərabərliyi prinsipinin təmin edilməsini qeyri-mümkün edir.

Sorğuda Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin müddəalarının işçinin mənafeyinə xidmət etmədiyi, qeyd olunan normaya əsasən əmək müqaviləsi bağlanarkən yalnız işəgötürənin iradə ifadəsinin və şərtlərinin əsas götürülməsinin müqavilə üzrə tərəflərin bərabərlik hüququnun pozulması ilə nəticələndiyi vurğulanmışdır.

Eyni zamanda, Bakı Apellyasiya Məhkəməsi Konstitusiya Məhkəməsinə müraciət edərək Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin Konstitusiyanın 35-ci maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsini xahiş etmişdir.

Müraciətdən görünür ki, apellyasiya instansiyası məhkəməsinin icraatında V.Qurbanovun “Enerjiservistikintitəmirsazlama” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinə qarşı əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə əmrin ləğv edilməsi və əvvəlki vəzifəsinə bərpa olunması tələbi ilə bağlı mülki iş vardır.

V.Qurbanov ərizəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə onun müddətinin qurtarmasının səbəb olmasını göstərmişdir. Halbuki, əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğundan, onunla müddətli müqavilə bağlana bilməzdi. Cavabdeh isə Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f' bəndinə uyğun olaraq tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanmasının mümkünlüyünə əsaslanmışdır.

Müraciətdə əmək qanunvericiliyində bərabərliyin real təminatı müəyyən edilmədiyinə görə Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndindəki “hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə” ifadəsinin deklarativ xarakter daşıdığı qeyd edilmişdir.

Müraciətedənin fikrinə görə, həmin Məcəllənin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin tətbiqinin Dövlət Əmək Müfəttişliyinin rəyinin alınması ilə şərtləndirilməsi tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinin real təminatlarından biri kimi çıxış edə bilərdi.

Hazırkı halda isə təcrübədə işəgötürənlər tərəfindən Əmək Məcəlləsinin bu normasından sui-istifadə hallarına yol verilir.

Müraciətedənin qənaətinə görə, hüquqi müəyyənlik prinsipinin tələblərinə riayət olunması məqsədi ilə Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin Konstitusiyanın 35-ci maddəsi ilə əlaqəli şəkildə şərh edilməsi zərurəti yaranmışdır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Azərbaycan Respublikası İnsan hüquqları üzrə müvəkkilinin (ombudsmanın) sorğusu və Bakı Apellyasiya Məhkəməsinin müraciətində qaldırılan məsələlərin predmetinin eyni olmasını nəzərə alaraq, “Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Daxili Nizamnaməsi”nin 17-ci maddəsinə uyğun olaraq işlərin bir icraatda birləşdirilməsini məqsədəmüvafiq hesab etmişdir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu sorğu və müraciətlə bağlı aşağıdakıların qeyd edilməsini zəruri hesab edir.

Konstitusiyanın preambulasında göstərildiyi kimi, ədalətli iqtisadi və sosial qaydalara uyğun olaraq hamının layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək Azərbaycan xalqının təntənəli surətdə bəyan etdiyi niyyətlərindən biridir.

Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin I hissəsinə əsasən hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir.

Əmək hüququnu təsbit edən Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin I-IV hissələrinə görə, 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.

Həmin maddənin VIII hissəsinə uyğun olaraq, dövlət işsizliyin aradan qaldırılması üçün bütün imkanlarından istifadə edir.

Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququnun olması, həmçinin Əmək Məcəlləsinin preambulasında nəzərdə tutulmuşdur.

Həmin Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsində əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması, maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi əmək qanunvericiliyinin vəzifələri və prinsipləri sırasında təsbit edilmişdir.

Əmək münasibətləri dedikdə, 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 münasibətlər başa düşülür (Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 4-1-ci hissəsi).

Qeyd edilməlidir ki, əmək hüququ şəxslərin heç bir ayrı-seçkilik olmadan sərbəst qaydada əmək münasibətlərini yaratmaq imkanını ehtiva edir.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu Əmək Məcəlləsinin tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən müddətə əmək müqaviləsinin bağlanılmasının mümkünlüyünü müəyyən edən 47-ci maddəsinin “f” bəndi ilə bağlı aşağıdakıların qeyd edilməsini vacib bilir.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən, əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda, bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır (Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü hissəsi).

Belə tənzimetmə ilə qanunverici dövlətin Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin VIII hissəsindən irəli gələn öhdəliklərinin icrasının təmin edilməsi məqsədini güdür. Belə ki, əməyin, məşğulluğun fərdi və ictimai rifahda rolu nəzərə alınaraq işsizliyin aradan qaldırılması, daimi məşğulluğun təmin edilməsi məqsədilə yalnız qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması mümkün hesab edilmişdir.

Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda, müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması ümumi qayda olaraq yolverilməzdir. Bu qaydadan istisnalar isə Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsi ilə müəyyən olunmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsində müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasına imkan verən aşağıdakı hallar (əsaslar) nəzərdə tutulmuşdur:

- işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

- təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülə bilməyən mövsümü işlərin yerinə yetirilməsi zamanı;

- işin həcminin və davamiyyətinin qısamüddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyanın tətbiqi və mənimsənilməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması və bu qəbildən olan digər işlərin görüldüyü hallarda;

- müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdişlərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, rezidentura dövrləri) hallarda;

- işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına çatdıqda işləmək istəyi olduğu hallarda;

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülərkən;

- bu Məcəllənin 6-cı maddəsinin “c” bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;

- tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;

- bu Məcəllənin 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərlə briqada, işçi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;

- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

Əmək qanunvericiliyində müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılması imkanının müəyyən edilməsi məşğulluğa kömək, işaxtaran və işsiz şəxslərin sosial müdafiəsi sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsinə xidmət etməklə yanaşı, işəgötürənlərin müvəqqəti xarakterli ehtiyaclarının qarşılanmasına da imkan verir.

Əmək Məcəlləsinin “Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması” adlı 1-ci Əlavəsinin 2.3-cü bəndinə əsasən əmək müqaviləsinin hansı səbəbə görə müddətli bağlanılması göstərilməlidir.

Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası ilə bağlı göstərilməlidir ki, Məcəllənin 73-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə görə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardıqda ona xitam verilir. Bu Məcəllənin 45-ci maddəsinin 5-ci hissəsi nəzərə alınmaqla, müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtardıqda əmək münasibətləri davam etdirilirsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab olunur.

Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir.

Qeyd edilməlidir ki, Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin Konstitusiyaya uyğunluğunun yoxlanılması və şərh edilməsi xahiş olunan “f” bəndində müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılması əsası kimi tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı göstərilmişdir.

Nəzərə alınmalıdır ki, əmək münasibətləri tərəflərin bərabərliyi və iradə azadlığı prinsiplərinə əsaslansa da, bu münasibətlərin tənzimlənməsində bir qayda olaraq imperativ xarakterli normalar üstünlük təşkil edir. Xüsusən iş vaxtı, əmək şəraiti, əmək haqqının hesablanması qaydası, işdən çıxarılma prosedurları və s. kimi məsələlərdə qanunvericinin imperativ tələbi əsas götürülür. Bu, işçinin əmək münasibətlərinin zəif tərəfi olaraq əmək hüquq normaları ilə daha üstün müdafiə və təminat altına alınması zərurətindən irəli gəlir.

Yəni 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 (Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun “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 Qərarı).

Məhz qeyd olunanlar baxımından qanunverici işaxtaranların daimi məşğulluğunun, sosial müdafiəsinin təmin edilməsi, əmək bazarında qeyri-sabit vəziyyətin yaranmasının qarşısının alınması məqsədi ilə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanmasına imkan verən istisnaların siyahısını Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsində müəyyən etmişdir. Bununla yanaşı, qanunverici həmin maddənin digər bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallar (əsaslar) olmadığı halda da əmək bazarı iştirakçılarının sərbəst iradə ifadələri və hüquq bərabərliyi şəraitində onların qarşılıqlı razılığı ilə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanmasını Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndi ilə mümkün hesab etmişdir.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu hesab edir ki, tərəflərin hüquq bərabərliyinin real təmin edilməsi şərti ilə Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndi əməyin azadlığı, əmək müqaviləsinin məcburi bağlanılmasının yolverilməzliyinə dair konstitusiya prinsipi ilə hər hansı ziddiyyət yaratmır.

Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu bir daha nəzərə çatdırmağı vacib hesab edir ki, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipinə əsaslansa da, işçi işəgötürənin müəyyən etdiyi iş rejimi və təlimatlarına uyğun olaraq sonuncunun rəhbərliyi altında əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğundan, onlar faktiki cəhətdən bərabər vəziyyətdə olmurlar. Yəni işçi və işəgötürən arasında onların münasibətlərinin xarakterindən irəli gələn faktiki bir bərabərsizlik mövcud olur.

Odur ki, Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndinin əsas şərti tərəflərin hüquq bərabərliyi və sərbəst iradə ifadələri əsasında belə müqavilənin bağlanmasıdır. Burada əmək münasibətlərinin daha güclü tərəfi olaraq işəgötürənin Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndindən sui-istifadə hallarının qarşısının alınmasının, tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsinin əsas vasitəsi kimi məhkəmə müdafiəsi mexanizmi çıxış edir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 9-cu maddəsinə əsasən, işçinin əsas hüquqlarından biri əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaqdır. Habelə həmin Məcəllənin 14-cü maddəsinə görə, qanunverici, icra hakimiyyəti orqanları, eləcə də məhkəmələr əmək münasibətləri subyektləri tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinə hər yerdə eyni qaydada və dürüst əməl olunmasını, işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasını, pozulmuş hüquqların bərpasını təmin etməlidirlər.

Sorğu və müraciətdən də göründüyü kimi, son zamanlar müddətli əmək müqaviləsi ilə bağlı məhkəmə mübahisələrinin sayı artmışdır.

İşçinin əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hüquqlarının təmin edilməsi və qanuni mənafelərinin qorunması məqsədilə Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu məhkəmələrin diqqətini ona cəlb etməyi vacib hesab edir ki, müddətli əmək müqaviləsi ilə bağlı işlərə baxılarkən məhkəmələr tərəflərin münasibətlərinin həqiqi xarakterini müəyyən etməli, digər işçilərlə oxşar müqavilələrin bağlanıb-bağlanmamasına, müddətsiz əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilər üçün nəzərdə tutulmuş təminatların təmin edilməsindən yayınmaq məqsədinin olub-olmamasına diqqət yetirməli, tərəflərin əsl niyyətinin və iradələrinin aşkar edilməsi üçün işin faktiki hallarını və tərəflərin dəlillərini hərtərəfli araşdırmalıdırlar.

Göstərilənlərə əsasən Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu aşağıdakı nəticələrə gəlir:

- Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndi həmin maddənin digər bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallar olmadığı təqdirdə, tərəflərin hüquq bərabərliyi şəraitində azad iradə ifadələri və qarşılıqlı razılığı əsasında müddətli əmək müqaviləsini bağlamaq imkanını ehtiva etməklə, Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 35-ci maddəsinin I-IV və VIII hissələrinə uyğun hesab edilməlidir;

- məhkəmələr Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndi ilə bağlı işlərə baxarkən müqavilə tərəflərinin həqiqi iradə ifadələrini bu Qərarın təsviri-əsaslandırıcı hissəsində əks olunan hüquqi mövqelərə uyğun olaraq araşdırıb nəticəyə gəlməlidirlər.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin VI, VII və IX hissələrini, “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 52, 60, 62, 63, 65-67 və 69-cu maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumu

**QƏRARA ALDI:**

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndi həmin maddənin digər bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallar olmadığı təqdirdə, tərəflərin hüquq bərabərliyi şəraitində azad iradə ifadələri və qarşılıqlı razılığı əsasında müddətli əmək müqaviləsini bağlamaq imkanını ehtiva etməklə, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 35-ci maddəsinin I-IV və VIII hissələrinə uyğun hesab edilsin.
2. Məhkəmələr Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin “f” bəndi ilə bağlı işlərə baxarkən müqavilə tərəflərinin həqiqi iradə ifadələrini bu Qərarın təsviri-əsaslandırıcı hissəsində əks olunan hüquqi mövqelərə uyğun olaraq araşdırıb nəticəyə gəlməlidirlər.

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**