

DOI: 10.25108/2304-1730-1749.iolr.2024.74.132-138

UDC: 342.25

**Cases of establishment and termination of labour legal relations in  
the Labour Code of the Republic of Azerbaijan**

**Abstract:** Before giving an understanding of legal relations in the field of labor, we must answer the question of what is a legal relation. It should be noted that the topic of legal relationship in the theory of common law belongs to the category of basic and debated problems. Legal relationship is a type of social relationship. Social relations are social relations between people. These relationships unite individuals in joint activity. Some of them are created by the will of specific individuals, while others, as objective relationships, were formed before a specific person or even a whole generation of people.

Just as each field of law regulates a certain part of social relations, labor law also regulates labor relations and relations related to labor relations. These relations are the subject of labor law. However, it should also be noted that not all labor relations are part of the labor law. Labor relations are established when a person starts working as an employee based on an employment contract concluded with an employer. Article 35 of the Constitution of the Republic of Azerbaijan declares the freedom of labor. Thus, the article states that everyone has the right to engage in labor activities of their choice. Everyone can work under an employment contract or as a member of a cooperative, perform specific work under a civil-legal contract, or engage in various types of individual entrepreneurial activity. This shows that labor relations have different forms.

**Keywords:** Constitution of the Republic of Azerbaijan; Labor Code; labor law relations; labor contract; subjects of labor law; legal acts; mutual consent of the parties; labor function.

**References**

1. Constitution of the Republic of Azerbaijan. Baku, 2015 (in Azerbaijani).
2. Labor Code of the Republic of Azerbaijan Baku, 2019, 255 p. (in Azerbaijani).
3. Allahverdiyev S.S. Constitution of the Republic of Azerbaijan and Fundamentals of Law. Baku, 2009, 444 p. (in Azerbaijani).
4. Law of the Republic of Azerbaijan "On Employment". Available at: <https://e-qanun.az/framework/39846> (in Azerbaijani).
5. Asadov S.A. The difference between the labor relationship and other relationships that arise when labor is used. Actual problems of state and law building in the Republic of Azerbaijan during the transition period. Collection of scientific articles. 13th issue. Baku: 2005, pp. 160-162 (in Azerbaijani).
6. Gasimov A.M. Similarities and differences of labor and some civil law civil law relations: Study material. Baku, 1994, 144 p. (in Azerbaijani).

---

♦ Kalashova Khayala Khaqani – Specialist of the Appeals Department of the Central Branch of the State Social Protection Fund for Appointment with Special Conditions (Azerbaijan). Email: [xayala\\_kalashova@yahoo.com](mailto:xayala_kalashova@yahoo.com)

7. Rasulov M.B., Gasimov A.M. Understanding and characteristics of organizational management legal relations in the field of labor law/Baku University news. Social Political Science Series, 1995, No.1 (in Azerbaijani).

**Kələşova X.X. ♦**

DOI: 10.25108/2304-1730-1749.iolr.2024.74.132-138

UOT: 342.25

**Azərbaycan Respublikasının Əmək məcəlləsində əmək hüquq münasibətlərinin yaranması dəyişdirilməsi və xitam edilməsi halları**

**Xülasə:** Əmək sahəsindəki hüquq münasibətlərinin anlayışını verməzdən öncə biz hüquq münasibəti nədir sualına cavab verməliyik. Qeyd etmək lazımdır ki, ümumi hüquq nəzəriyyəsində hüquq münasibəti mövzusu əsas və diskussiyalı problemlər kateqoriyasına aiddir. Hüquq münasibəti-ictimai münasibətin bir növüdür. İctimai münasibətlər isə insanlar arasında sosial əlaqələrdir. Bu münasibətlər fərdləri birgə fəaliyyətdə birləşdirir. Bunlardan bəziləri konkret şəxslərin iradəsi ilə yaranır, digərləri isə obyektiv əlaqələr olaraq konkret insandan və hətta bütöv bir insan nəsindən əvvəl meydana gəlmişdir.

Hər bir hüquq sahəsi ictimai münasibətlərin müəyyən bir hissəsini normaya saldığı kimi əmək hüququ da əmək münasibətlərini və əmək münasibətləri ilə bağlı olan münasibətləri tənzimləyir. Əmək hüququnun predmeti də məhz bu münasibətlərdir. Lakin onu da qeyd etmək lazımdır ki, bütün əmək münasibətləri əmək hüququnun tərkibinə daxil deyildir. Əmək münasibətləri şəxsin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsi əsasında işçi qismində fəaliyyətə başlaması ilə əmələ gəlir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsi əməyin azadlığını bəyan edir. Belə ki, maddədə təsbit edilir ki, hər kəs öz seçimi üzrə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququna malikdir. Hər bir kəs əmək müqaviləsi üzrə, yaxud kooperativ üzvü kimi işləyə, mülki-hüquqi müqavilə üzrə konkret müəyyən işi yerinə yetirə, yaxud fərdi sahibkarlıq fəaliyyətinin müxtəlif növləri ilə məşğul ola bilər. Bu da onu göstərir ki, əmək münasibətləri müxtəlif formalara malikdir.

**Açar sözlər:** Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası; Əmək məcəlləsi; əmək hüquq münasibətləri; əmək müqaviləsi; əmək hüququnun subyektləri; hüquqi aktlar; tərəflərin qarşılıqlı razılığı; əmək funksiyası.

Əmək sahəsindəki hüquq münasibətlərinin anlayışını verməzdən öncə biz hüquq münasibəti nədir sualına cavab verməliyik. Qeyd etmək lazımdır ki, ümumi hüquq nəzəriyyəsində hüquq münasibəti mövzusu əsas və diskussiyalı problemlər kateqoriyasına aiddir. Hüquq münasibəti - ictimai münasibətin bir növüdür. İctimai münasibətlər isə insanlar arasında sosial əlaqələrdir. Bu münasibətlər fərdləri birgə fəaliyyətdə birləşdirir. Bunlardan bəziləri konkret şəxslərin iradəsi ilə yaranır, digərləri isə obyektiv əlaqələr olaraq konkret insandan və hətta bütöv bir insan nəsindən əvvəl meydana gəlmişdir. Hüquq ədəbiyyatında ümumiyyətlə hüquq münasibətinə iki əsas yanaşma

♦ **Kələşova Xəyalə Xəqani qızı** - Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun Xüsusi Şərtlərlə Təyinat üzrə Mərkəzi Filialının Müraciətlərə baxılması departamentinin mütəxəssisi. E-mail: xayala\_kalashova@yahoo.com

formalaşmışdır. Birinci mövqeyə görə hüquq münasibəti hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətdir. İkinci mövqeyə görə hüquq münasibəti xüsusi növ ictimai münasibətdir. Əmək hüququnun predmetini öyrənərkən qeyd etmişdik ki, əmək hüququ əmək münasibətlərini və onunla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzim edir.

Nəzəriyyədə və təcrübədə əmək münasibətlərinin və əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərin düzgün fərqləndirilməsi çox böyük əhəmiyyətə malikdir. Əmək münasibətlərinin yaranması işəgötürənin işçilərin hüquqlarına uyğun əlavə vəzifələrinin, məsələn əmək şəraitinin yaradılması, istirahət vaxtının verilməsi, iş vaxtının məhdudlaşdırılması üzrə və digər vəzifələrin yaranmasını şərtləndirir. Halbuki mülki münasibətlər işəgötürəni çoxlu sayda artıq qayğılardan, məsələn işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sığortası üzrə qayğılardan azad edir. Buna görə də işəgötürənlər çox vaxt əmək münasibətlərini mülki münasibətlər görüntüsü altında gizlətməyə çalışırlar. Bununla əlaqədar, əmək münasibətlərinin və əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərin fərqləndirilməsinin meyarları xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Qanunvericiliyə əsaslanaraq demək olar ki, əmək hüququnun subyektləri qismində əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin əmək hüquq subyektləyinə malik olan tərəflər çıxış edirlər.

Əmək hüququnun subyektləri əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin əmək hüquq və vəzifələrinə malik olan və onları həyata keçirə bilən iştirakçılardır. Bu subyektlər həm əmək hüquq fəaliyyətinə, həm də delikt qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Əmək hüquq subyektliliyi isə dövlət tərəfindən tanınan əmək hüquq və vəzifələrə malik olmaq və onları şəxsən həyata keçirmək qabiliyyəti, eləcə də əmək sahəsində hüquq pozuntularına görə müstəqil surətdə hüquqi məsuliyyət daşımaq qabiliyyətidir. Məlum olduğu kimi əmək münasibətlərinin subyektləri qismində həmişə işçi və işəgötürən çıxış edir. Bu münasibətlərin tərəflərindən birini həmişə insan və vətəndaş təşkil edir. Əmək sahəsində mülki münasibətlərin subyektləri qismində hüquqi şəxslərdə çıxış edə bilərlər. Məsələn bir hüquqi şəxs digər hüquqi şəxslə onun üçün mühasibat hesabat tərtib edilməsi haqqında müqavilə bağlaya bilər. Bu halda mülki münasibətlər yaranır. Həmin işin əmək müqaviləsi əsasında fiziki şəxsə həvalə olunması əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini ifadə edəcəkdir.

Əmək münasibətlərində işçi müəyyən əmək funksiyasını, yəni müəyyən peşə, ixtisas, yaxud vəzifə üzrə işi yerinə yetirir. Ayrı-ayrı nəticələrin əldə edilməsi, konkret tapşırıqın yerinə yetirilməsi, əmək münasibətlərinin xitamı üçün əsas təşkil etmir. Halbuki mülki münasibətlər konkret nəticənin əldə edilməsi ilə bağlıdır, məhz həmin nəticəyə görə haqq ödənilir. Buna görə də mülki münasibətlərdə vəzifələr daha konkret xarakter daşıyır, çünki onların yerinə yetirilməsi anının dəqiq müəyyən edilməsi haqq ödənilməsinə əsas verir. Tapşırıq yerinə yetirildikdən və konkret nəticə əldə olunduqdan sonra mülki münasibətlər xitam olunur. Öz növbəsində, əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, konkret tapşırıq yerinə yetirildikdən sonra da davam edir, çünki işçi işə konkret tapşırıqın yerinə yetirilməsi üçün deyil müəyyən əmək funksiyası üzrə işləmək üçün qəbul olunur.

Qanunvericilikdə əmək hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi hüquqi faktlar adlandırılır. Əmək münasibətlərinin yaranmasını doğuran hüquqi faktlar onların yaranmasının əsasları adlanır. Belə ki, əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının əsası qismində əmək müqaviləsi çıxış edir. Bu məsələ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin ikinci hissəsində tam əks edilmişdir. Lakin bəzi hallarda əmək hüquq münasibətlərinin yaranması üçün təkə əmək müqaviləsi kifayət etmir. Məcmu halında bu hüquqi aktlar əmək hüquq münasibətlərinin əsası qismində çıxış edirlər. Əmək müqaviləsinin əsas şərtlərinin dəyişdirilməsi

başqa sözlə desək, işçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas, vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək onu başqa işə keçirmə sayılır. Başqa işə keçirilməyə yalnız işçinin razılığı ilə həmçinin yeni əmək müqaviləsi bağlamaqla yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə müəyyən hallarda, işəgötürənin təşəbbüsü ilə bir aydan artıq olmayan müddətə yol verilə bilər [6; 7].

Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması bir qayda olaraq elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan verilir. Ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor-müəllim vəzifələrinin tutulması bir sıra mərhələlərdən keçməklə həyata keçirilir:

1. Ali məktəbin (fakültənin) Elmi Şurasının qərarı ilə başa çatan müsabiqə, yəni seçilmə aktı;

2. Elmi Şuranın qərarının təsdiq edilməsi haqqında işəgötürənin (rektorun) hüquqi qüvvəyə malik əmri;

3. Müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən arasında müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsinin bağlanması.

Əmək müqaviləsi bağladıqdan sonra verilən işə qəbul haqqında əmr hüquqi akt olmayıb, rəsmiləşdirmə funksiyasını yerinə yetirir. Əmək müqaviləsi hər iki tərəfin iradəsinin könüllü ifadəsi olan hüquqi akt olduğundan, onun şərtlərinin dəyişdirilməsi də qarşılıqlı razılığa əsaslanmalıdır. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə əmək qanunvericiliyinin tələbinə görə qanunvericilikdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilər. Deməli, əmək hüquq münasibətlərinin dəyişdirilməsinin əsası qismində çıxış edən hüquqi aktlar, adətən, ikitərəfli aktlar olur.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsinə əsasən işəgötürən işçinin razılığını almadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər. Bir aylıq müddət bitdikdən sonra işçi əvvəlki əmək funksiyasının icrasına qaytarılır.

Əmək hüquq münasibətlərinin xitamı bunun üçün hansı tərəfin təşəbbüs göstərməsindən asılı olaraq aşağıdakılar bu hüquq münasibətlərinin xitamının əsasları qismində çıxış edir:

1) tərəflərin qarşılıqlı razılığı (əgər əmək müqaviləsində bu hal nəzərdə tutulmuşdursa);

2) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;

3) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan halları və s.

Əmək hüquq münasibətləri sırf şəxsi xarakter daşdığından o, işçinin ölümü ilə də xitam olunur.

Sosial idarəçilik prosesində spesifik xarakterə malik ictimai münasibətlər yaranır. Bu spesifikasiyalar ilk növbədə onun iştirakçıları arasındakı əlaqənin xüsusiyyətlərində təzahür edir. Hüquq normaları ilə tənzimlənmiş idarəçilik münasibətləri hüquq münasibətlərinə çevrilir. Təşkilati-idarəçilik münasibətləri hüququn kollektiv subyektləri arasında yaranır. Bu hüquq münasibətlərinin subyektləri işəgötürən, həmkarlar ittifaqı təşkilatı və əmək kollektividir. Təşkilati-idarəçilik hüquq münasibətlərinin məqsədi əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi, qüvvədə olan əmək şərtlərinin normativ qaydada müəyyən edilməsi və tətbiqinə dair aktların (qərarların) işlənilməsi və qəbul edilməsidir. Əgər əmək hüquq münasibətləri işçilərin əməyinin tətbiqini ifadə edərsə, təşkilati idarəçilik hüquq münasibətləri kollektiv əməyin təşkilinə və idarə olunmasına yönəlmişdir. Bu onları əmək sahəsində hüquq münasibətləri sistemində nisbətən müstəqil hüquq münasibətləri qismində nəzərdən keçirməyə imkan verir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 25-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri

daxilində həmkarlar ittifaqı təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdir [3, s. 187].

Konkret olaraq, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 148-ci maddəsinə əsasən əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir [2, s. 72].

Vətəndaşların Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında təsbit olmuş əsas sosial iqtisadi hüquqlarından biri də əmək hüququdur. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri sərbəst seçmək hüququ malikdirlər [5, s. 160].

Vətəndaşların işəgötürənlərə bilavasitə müraciət etmək yolu ilə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının pulsuz vasitəçiliyi ilə və ya qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər formalarda iş yerini sərbəst seçmək hüququ vardır. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa müvafiq olaraq yerlərdə dövlət məşğulluq siyasətini, işaxtaran və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsi sahəsində tədbirləri Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları həyata keçirirlər. Əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsində əsas “yük” də məhz bu orqanların üzərinə düşür [4, s. 4].

Qeyd etmək lazımdır ki, işədüzəltmə üzrə hüquq münasibətləri vətəndaşların münasib iş axtarmaları ilə əlaqədar yaranır və üç qarşılıqlı əlaqəni, lakin nisbətən müstəqil hüquq münasibətinin vəhdətini təşkil edir:

- 1) işə düzəlmək üçün ərizə ilə müraciət etmiş vətəndaşla işədüzəltmə orqanı arasında;
- 2) işədüzəltmə orqanı ilə işçiyə olan işəgötürən (təşkilat) arasında;
- 3) vətəndaşla işədüzəltmə orqanı tərəfindən işə göndərilən işəgötürən (təşkilat) arasında [6, s. 67].

Vətəndaşla işədüzəltmə orqanı arasında hüquq münasibətləri yeganə hüquqi fakt- vətəndaşın işə düzəlməkdə yardım haqqında ərizə ilə müraciəti əsasında yaranır. Bu hüquq münasibətinin məzmununu yalnız təsbit olunmuş hüquq və vəzifələrlə deyil, həm də işədüzəltmə orqanının faktiki olaraq iş axtarılması, tapılması və vətəndaşın həmin işə göndərilməsi üzrə konkret hərəkətləri yerinə yetirməsi ilə müəyyən olunur. Vətəndaş işədüzəltmə orqanına müraciət edərkən münasib iş təqdim etmək imkanı olmadıqda uçota götürülməsini, peşə təliminə göndərilməsini, yaxud qanunvericiliyə müvafiq surətdə işsizliyə görə müavinət ödənilməsinə tələb etmək hüququna malikdir. İşsizliyə görə müavinətin ödəniş müddəti 12 aylıq dövr ərzində 26 təqvim həftəsindən çox ola bilməz. İşsiz statusu təyin olunan vaxtdan 12 ay keçdikdən sonra işsiz vətəndaş münasib işlə təmin olunmayıbsa, onun təkrarən işsizliyə görə müavinət almaq hüququ vardır (“Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 16-cı maddəsi).

Əməyin azadlığı prinsipi əsas götürülməklə, işədüzəltmə orqanı ilə hüquq münasibətlərinə vətəndaşın təşəbbüsü ilə istənilən an xitam verilə bilər. O, həm göndəriş alana qədər, həm də göndəriş aldıqdan sonra işədüzəltmə xidmətlərindən imtina etmək hüququna malikdir, çünki göndəriş işə düzələn şəxs üçün hansısa hüquqi nəticələr doğurmur. O, yalnız işədüzəltmə orqanı tərəfindən ünvanlandığı işəgötürən üçün vəzifə doğurur. Hal-hazırda işədüzəltmə orqanı ilə işçiyə ehtiyacı olan işəgötürənlər (təşkilatlar) arasında hüquq münasibətləri kifayət qədər ətraflı surətdə tənzimlənmişdir. Bu zaman qanunvericilik kadr axımını maksimum azaltmaq və vətəndaşların münasib iş axtarışına sərf etdikləri vaxtı aşağı həddə endirmək məqsədi güdür. İşəgötürənin ən mühüm hüquqi vəzifəsi işədüzəltmə orqanlarına işçilərin azad edilməsi haqqında, habelə peşələr,

ixtisaslar göstərilməklə iş qüvvəsinə olan tələbat haqqında informasiyanın çatdırılmasından ibarətdir.

İşəüzəltmə üzrə hüquq münasibətləri, adətən, əmək müqaviləsinin bağlanması, yəni əmək münasibətlərinin yaranması ilə xitam olunur. Lakin belə hüquq münasibətlərinin göstərilən müqavilələr bağlanana qədər xitamı da istisna olunmur. Bu həmişə işəüzəldilən şəxsin təşəbbüsü ilə, ayrı-ayrı hallarda isə həm də işəgötürənin təşəbbüsü ilə baş verə bilər (məsələn, işəüzəldilən şəxsin işgüzar keyfiyyətlərinə, yaxud səhhətinə görə göndərişdə göstərilmiş işə uyğun gəlmədiyi aşkar olunduqda, ona başqa işin təqdim olunması isə mümkün olmadıqda, yaxud o, başqa iş almaq istəmədikdə).

### **Bibliografiya**

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. – Bakı, 2015. – 91 s.
2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. – Bakı, 2019. - 255 s.
3. Allahverdiyev S.S. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası və Hüququn əsasları. Bakı, 2009. - 444 s.
4. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. [Elektron resurs].URL: <https://e-qanun.az/framework/39846>
5. Əsədov S.A. Əmək münasibətinin əməkdən istifadə olunarkən yaranan digər münasibətlərdən fərqi // Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi.13-cü buraxılış. Bakı, 2005. S. 160-162.
6. Qasımov A.M. Əmək və bəzi mülki hüquq mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri: Dərs vəsaiti. - Bakı, 1994. -144 s.
7. Rəsulov M.B., Qasımov A.M. Əmək hüququ sahəsindəki təşkilati idarəçilik hüquq münasibətlərinin anlayışı və xarakterik əlamətləri//Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial siyasi elmlər seriyası, 1995, №1.

**Калашова Х.Х ♦**

DOI: 10.25108/2304-1730-1749.iolr.2024.74.132-138

УДК: 342.25

### **Случаи установления, изменения и прекращения трудовых правоотношений в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики**

**Аннотация:** Прежде чем дать понимание правоотношений в сфере труда, необходимо ответить на вопрос, что такое правоотношение. Следует отметить, что тема правоотношений в теории общего права относится к категории основных и дискуссионных проблем. Правоотношения – это вид общественных отношений. Социальные отношения – это общественные отношения между людьми. Эти отношения объединяют индивидов в совместной деятельности. Некоторые из них созданы волей конкретных личностей, другие, как объективные от-

---

♦ **Калашова Хаяля Хагани кызы** – специалист отдела рассмотрения заявок Центрального филиала по назначению Государственного Фонда Социальной Защиты на особых условиях. E-mail: [xayala\\_kalashova@yahoo.com](mailto:xayala_kalashova@yahoo.com)

ношения, сложились до конкретного человека или даже целого поколения людей. Подобно тому, как каждая область права регулирует определенную часть общественных отношений, трудовое право регулирует также трудовые отношения и отношения, связанные с трудовыми отношениями. Эти отношения являются предметом трудового права. Однако следует также отметить, что не все трудовые отношения являются частью трудового права. Трудовые отношения устанавливаются с момента поступления лица на работу в качестве работника на основании трудового договора, заключенного с работодателем. Статья 35 Конституции Азербайджанской Республики декларирует свободу труда. Таким образом, в статье указано, что каждый имеет право заниматься трудовой деятельностью по своему выбору. Каждый может работать по трудовому договору или в составе кооператива, выполнять определенную работу по гражданско-правовому договору, заниматься различными видами индивидуальной предпринимательской деятельности. Это также показывает, что трудовые отношения имеют разные формы.

**Ключевые слова:** Конституция Азербайджанской Республики; Трудовой Кодекс; трудовые правоотношения; трудовой договор; субъекты трудового права; правовые акты; взаимное согласие сторон; трудовая функция.

### Библиография

1. Конституция Азербайджанской Республики. - Баку, 2015. – 91 с. (на азерб. яз.).
2. Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики. - Баку, 2019. – 255 с. (на азерб. яз.).
3. Аллахвердиев С.С. «Конституция Азербайджанской Республики и основы права. – Баку, 2009. - 444 с. (на азерб. яз.).
4. Закон Азербайджанской Республики «О занятости». [Электронный ресурс]. URL: <https://e-qanun.az/framework/39846> (на азерб. яз.).
5. Асадов С.А. Отличие трудовых отношений от других отношений, возникающих при использовании труда // Актуальные проблемы государственно-правового строительства в Азербайджанской Республике в переходный период. Сборник научных статей. 13 выпуск. Баку, 2005. - С. 160-162. (на азерб. яз.).
6. Гасымов А.М. Сходства и различия трудовых и некоторых гражданско-правовых отношений: Учебный материал. - Баку, 1994. - 144 с. (на азерб. яз.).
7. Расулов М.Б., Гасымов А.М. Понимание и особенности организационно-управленческих правоотношений в сфере трудового права // Известия Бакинского университета. Серия «Социальная политология», 1995, № 1 (на азерб. яз.).