

Hüseynli Vasif Asif oğlu,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının qiyabi doktorantı, Azərbaycan Respublikası Vəkillər Kollegiyasının üzvü

Ünvan: Bakı şəhəri, Akademik Həsən Əliyev küçəsi, 82F

E-mail: vasif.huseyn@gmail.com

UOT 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.045.2026.327>

ƏMƏK FUNKSİYASININ MƏZMUNUNA DAİR YANAŞMALAR HAQQINDA

Açar sözlər: işçi, işəgötürən, əmək hüququ, əmək müqaviləsi, əmək funksiyası, əmək funksiyasının məzmunu.

Ключевые слова: работник, работодатель, право на труд, трудовой договор, трудовая функция.

Keywords: employee, employer, labor law, labor contract, labor function, content of labor function.

Əmək funksiyasının məzmununa dair yanaşmaların izahına keçməzdən əvvəl, əmək funksiyasına aydınlıq gətirməyi məqsədəmüvafiq hesab edirik. Əmək funksiyasının leqal anlayışı Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca AR ƏM) 3-cü maddəsinin (“Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar”) 9-cu hissəsində təsbit olunmuşdur. Həmin normaya əsasən, əmək funksiyası-əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusudur [1, s. 28].

AR ƏM-in 43-cü maddəsinin (“Əmək müqaviləsinin məzmunu”) 2-ci hissəsinin “e” bəndinə əsasən, əmək müqaviləsində mütləq şəkildə göstərilməli olan şərtlərdən biri də işçinin əmək funksiyasıdır. Deməli, işəgötürən işçinin əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə

vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətin dairəsini birmənalı müəyyən etməlidir. Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi) tərəfindən təsdiq edilən Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqaviləsində ətraflı göstərilməlidir. Bu tələb AR ƏM-in 57-ci maddəsinin 1-ci və 2-ci hissələrində nəzərdə tutulmuşdur.

Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş işçinin əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir.

Qeyd etmək istərdik ki, əmək hüququ üzrə elmi və tədris ədəbiyyatında əmək funksiyasının məzmununa dair müxtəlif yanaşmalar mövcuddur.

Əmək müqaviləsində əmək funksiyasının məzmunu, əmək hüququ üzrə tədris ədəbiyyatında qeyd olunduğu kimi, “ştat cədvəlinə, peşəyə, ixtisasa və ya tapşırılan işin konkret növünə uyğun vəzifənin göstərilməsi ilə müəyyən edilir” [8, s. 106]. S.Y.Qolovina və Y.A.Kuçina yazır: “Fəhlə peşələri üçün əmək funksiyaları əmək müqaviləsində peşə (ixtisas),

kvalifikasiya göstərilməklə müəyyən olunur. Rəhbərlər, mütəxəssislər və digər işçilər sırasından olan işçilər üçün əmək funksiyası əmək müqaviləsində müvafiq ixtisasa və kvalifikasiyaya malik, yəni zəruri peşə hazırlığı olan şəxsin xidməti vəzifələrini yerinə yetirməsini nəzərdə tutan vəzifə göstərilməklə müəyyən edilir” [5, s. 221].

M.O.Buyanov və O.V.Smirnov qeyd edirlər ki, işçinin əmək funksiyası ixtisas, kvalifikasiya və vəzifə nəzərə alınmaqla müəyyən olunur və əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı razılaşdırılır. İş yeri kimi əmək funksiyası, bir qayda olaraq, əmək müqaviləsinin qüvvədə olduğu müddət ərzində dəyişilməz olaraq qalır [3, s. 198].

V.Q.Soyferin fikrincə, əmək müqaviləsinin tərəfləri işçinin gördüyü işlərin dairəsinə və funksional vəzifələrinə əsasən iş yerinə münasibətdə onun peşəkar və işgüzar keyfiyyətlərini müəyyən edirlər [7, s. 48]. Bu yanaşma ilə razılaşmaq olmaz.

İş yeri barədə şərt əmək şəraitinin əsas şərtlərinə aid edilmir (AR ƏM-in 54-cü maddəsinin 1-ci hissəsi). AR ƏM bu şərti əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə müqavilədə müəyyən edilə bilən əsas şərtlərə aid edir (AR ƏM-in 43-cü maddəsinin 2-ci hissəsi). Əgər iş yeri əmək müqaviləsində işçi və işəgötürən tərəfindən müəyyən edilibsə, onun dəyişdirilməsi işçinin əmək funksiyasının dəyişməsinə səbəb olmayacaq, lakin tərəflərin müəyyən etdiyi əmək müqaviləsinin şərtlərində dəyişiklik hesab ediləcək və işçinin razılığı tələb olunacaqdır.

Beləliklə, iş yeri haqqında şərt əmək müqaviləsinin əsas şərtidir və əmək müqaviləsinin əlavə (fakultativ) şərtlərinə aid edilmir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, “Azərbaycan əmək hüququ elmində əmək müqaviləsinin məzmununun anlayışına əsas şərtlərlə yanaşı, əlavə şərtlərin də daxil edilməsi təklif edilmişdir” [2, s. 127]. Fikrimizcə, bu təklif dəstəklənməlidir. Belə ki, hazırda AR ƏM-in 54-cü maddəsinin 1-ci

hissəsinin və 55-ci maddəsinin normalarının yalnız sistemli şərhdən əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı iradə ifadəsi ilə əmək müqaviləsinə əsas şərtlərlə yanaşı, əlavə şərtləri də daxil edə bilməsi nəticəsinə gələ bilirik.

Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə əmək müqaviləsinin məzmununun müəyyən edilməsində mühüm problem “əmək funksiyası” anlayışında “iş” və “xidmət” terminlərinin işlədilməsi ilə əlaqədar mülki-hüquqi müqavilələrlə əmək müqavilələrinin müəyyən dərəcədə qarışdırılmasıdır. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 9-cu hissəsində və 57-ci maddəsinin 2-ci hissəsində əmək funksiyası anlayışına mülki-hüquqi “işlər” və “xidmətlər” anlayışları vasitəsilə tərif verilməsi təcrübədə qeyri-müəyyənlik və çətinliklər yaradır.

D.A.Qraçyov qeyd edir ki, əmək hüququ elmində mülki-hüquqi müqavilələrlə əmək müqavilələri arasındakı fərq əmək və ya mülki-hüquqi müqavilələrinin səciyyəvi xüsusiyyətlərindəki müxtəlif hüquqi fərqlərlə (müqavilənin predmetinə, əməyin ödənilməsinin xarakterinə, işəgötürənin işçinin əməyini təşkil etmək vəzifəsinin mövcudluğuna, işçinin daxili əmək qaydalarına tabe olmasına və sairə görə fərqlər) əsaslandırılır [4, s. 12].

“İşlər” və “xidmətlər” terminləri adətən konkret müəyyən edilmiş iş və ya xidmət kimi şərh edilir və onları mülki-hüquqi müqavilələr olan podrat müqaviləsi və əvəzli xidmət göstərilməsi müqaviləsindən fərqləndirmək mümkün deyil (Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin 752.1-ci maddəsi). Bundan başqa, təsvir olunan hal xüsusilə kommersiya təşkilatlarında işçilərlə əmək müqaviləsi əvəzinə mülki-hüquqi müqavilələrin bağlanması tendensiyasını dəstəkləməyə kömək edir.

Sifarişçinin mülki-hüquqi müqavilə ilə işləyən podratçı qarşısında vəzifələri işəgötürənin əmək müqaviləsi bağlamış işçi qarşısındakı vəzifələrindən xeyli azdır. Deməli, sifarişçinin

icraçı üçün çəkdiyi xərclər işçi üçün çəkilən xərclərə nisbətən xeyli azdır.

Eyni zamanda, işçinin əmək funksiyasının işin növü vasitəsilə müəyyən edilməsi zərurətinin yarandığı hallar da istisna olunmur. Əmək hüququ üzrə ədəbiyyatda “işin növü dedikdə adətən peşə, vəzifə və ya ixtisas üçün müəyyən edilmiş tələblərin hüdudlarından kənara çıxan və ya özünəməxsus dar xüsusiyyətə malik olan, həm özü-özlüyündə, həm də peşə, vəzifə və ya ixtisas üzrə iş ilə birlikdə məzmun təşkil edən bilən iş başa düşülür” [6, s. 18].

Əmək funksiyasını işlərin növü vasitəsilə göstərmək zərurəti adətən iş fərdiləşmiş xarakter daşıdıqda, yəni subyektiv xüsusiyyətlərə – müəyyən bacarıqlara, vərdislərə, səlahiyyətlərə, habelə işlərin yerinə yetirilməsi və ya verilən tapşırıqların icrasına nail olmaq üçün zəruri sayılan işgüzar keyfiyyətlərə malik olan şəxslə əmək müqaviləsi bağlanarkən yaranır. İşçinin işgüzar keyfiyyətləri dedikdə, bir qayda olaraq, peşə-kvalifikasiya meyarları, şəxsi keyfiyyətlər, habelə qanunla nəzərdə tutulmuş digər tələblər və ya müəyyən bir işi yerinə yetirmək üçün zəruri olan tipik peşə meyarlarına əlavə tələblər ilə bağlı əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün zəruri olan keyfiyyətlər başa düşülür (məsələn, kompüterdə işləmək bacarığı və s.). Bu baxımdan, AR ƏM də əmək funksiyasının tərifinin əmək münasibətlərinin təbiətinə və mahiyyətinə zidd olan “işlər” və “xidmətlər” anlayışları vasitəsilə müəyyən edilməsindən imtina olunmasını məqsəda uyğun hesab edirik.

Əmək funksiyasının leqal tərifinə əsasən işçi bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işləyir. Eyni zamanda, peşə vəzifə termininin izahıdır və bu tərifdə peşə ilə birbaşa əlaqəli olan ixtisas və kvalifikasiya kimi kateqoriyalar ümumiyyətlə qeyd olunmur.

AR ƏM-də peşə, vəzifə, ixtisas, kvalifikasiya kateqoriyaları heç bir şəkildə müəyyən edilmir, onlar yalnız işçinin təhsili kontekstində

qeyd edilir (məsələn, AR ƏM-in 67-1-ci maddəsinin 3-cü hissəsində qeyd edildiyi kimi). “Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfəsilatı ilə göstərilir” (AR ƏM-in 57-ci maddəsinin 2-ci hissəsi). Fikrimizcə, əgər onların istifadəsi işəgötürən üçün məcburidirsə, əmək müqaviləsinin əsas şərtlərindən biri kimi təkcə əmək funksiyasının həcmi deyil, həm də onun adında Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarına və ya peşə standartlarına uyğun olaraq peşənin, vəzifənin, ixtisasın, kvalifikasiyanın adı göstərilməlidir. Qalan digər hallarda müqavilədə əmək funksiyasının adı Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarına və ya peşə standartlarına uyğun gəlməyə bilər.

AR ƏM-in əmək müqaviləsinin əsas şərtlərinin siyahısını müəyyən edən 43-cü maddəsinin 2-ci hissəsində əmək funksiyası və vəzifə (peşə) tamamilə ayrılır: “c” bəndində “əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeydlə birlikdə işçinin iş yerinin ünvanı, vəzifələri (peşəsi)”, “e” bəndində isə “işçinin əmək funksiyası” qeyd edilir. Belə çıxır ki, qeyd etdiyimiz maddədə qanunverici təhlil etdiyimiz anlayışları bir-biri ilə əlaqəsi olmayan kateqoriyalar kimi nəzərdən keçirir.

AR ƏM-də əmək funksiyasının məzmununun anlayışına vahid yanaşmanın olmaması hüquqi qeyri-müəyyənlik yaratdığından hüquqtəbiiqi fəaliyyətini çətinləşdirir və işçinin hüquqlarının pozulmasına gətirib çıxarır.

Məlumdur ki, əmək funksiyası anlayışının məzmunu ilə “peşə”, “ixtisas”, “vəzifə” kimi anlayışların məzmunu eyni deyil. Çünki işçi bir neçə vəzifə və ya peşəni əvəzçilik üzrə yerinə yetirdikdə əmək funksiyasının məzmunu daha geniş olur; işçi tutduğu vəzifə və ya peşə çərçivəsində funksiyaların yalnız bir hissəsini yerinə yetirdikdə belə əmək funksiyasının məzmunu daralır.

Əmək hüququna dair ədəbiyyatda peşə ümumi və sahəvi əmək bölgüsünü və işçinin (həkim, müəllim, hüquqşünas) biliklər əldə etdiyi fəaliyyət sahəsini (tibb, pedaqogika, hüquqşünaslıq) əks etdirən anlayış kimi nəzərdən keçirilir. Əmək fəaliyyəti sahəsi iqtisadiyyatın müəyyən bir sahəsinə uyğun olur. Peşələri, bir qayda olaraq, adətən qruplarda birləşdirmək, onların bir sıra ümumi xassə və əlamətlərinə görə təsnifatının aparılması qəbul edilmişdir.

AR ƏM-in 156-cı maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq, Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarında işçilərin peşələrinin (vəzifələrinin) adları və tarif dərəcələri (ödəniş dərəcələri), əsas funksional vəzifələri, işçinin təhsilinə dair tələblər, o cümlədən zəruri təhsil səviyyələri haqqında məlumat, işçinin kompetensiyalarının təsviri, peşələrin əmək bazarında tətbiqi sferası, peşələrin qısa təsviri əks etdirilir. Peşə, vəzifə və ixtisas xüsusiyyətləri mürəkkəbliyinə görə əsas

iş növlərinin səciyyəsinə; peşə bilik və bacarıqlarına, habelə müvafiq tarif dərəcələrinə dair tələbləri; vəzifələrin ixtisas xüsusiyyətlərini, vəzifə öhdəliklərinin məzmununu, habelə bilik və kvalifikasiyalara dair əsas tələbləri əks etdirir; rəhbər işçilərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların vəzifələrinin xarakteristikası iqtisadi fəaliyyətin növləri üzrə qruplaşdırılır. Sorğu kitabçalarında kvalifikasiya aşağıdakı bölmələr üzrə yerləşdirilir: “Vəzifə öhdəlikləri”, “Bilməlidir”, “İxtisasa dair tələblər”. Sorğu kitabçaları müvafiq kateqoriyalı işçilər üçün ixtisas tələblərinə və vəzifələrinə dair vahid yanaşmalar müəyyən edir. İstehsalat zərurəti yarandıqda müvafiq kvalifikasiya xarakteristikaları üzrə bir neçə icraçı arasında vəzifə bölgüsünə, məzmunca əlaqəli, mürəkkəblik dərəcəsinə görə bərabər, yerinə yetirilərkən vəzifə adlarının dəyişdirilməsinə ehtiyac olmayan işlərə icazə verilir. Sorğu kitabçaları işçilərin vəzifə təlimatlarının hazırlanması üçün əsasdır.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2026. – 400 s.
2. Аскеров Н.Я., Мамедов Р.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений, возникающих на основе заключения трудового договора в Азербайджанской Республике // Вестник Московского университета МВД России. – Москва, – 2011, № 5, – с. 125-127
3. Буянова, М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник для бакалавриата. – М.: РГ-Пресс, – 2016. – 496 с.
4. Грачев Д.А. Трудовой договор творческих работников исследовательских и технологических секторе организации: Автореф. дисс. ... канд. юр. наук. – Москва, – 2017. – 23 с.
5. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, – 2012. – 379 с.
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец. – 2007. – 736 с.
7. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика правоуполучения: Автореф. дисс. докт. юр. наук / – Екатеринбург, – 2005. – 48 с.
8. Трудовое право России: Монография. В 3-х т. Т. III / Под ред. А. М. Лушников. – М.: Юрлитинформ, – 2020. – 448 с.

Гусейнли Васиф Асиф оглу,

заочный докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета,
член Коллегии адвокатов Азербайджанской Республики

О ПОДХОДАХ К СОДЕРЖАНИЮ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

РЕЗЮМЕ

В статье анализируются подходы к содержанию трудовой функции работника и отмечается, что в научной и учебной литературе по трудовому праву отсутствует единый подход к данному вопросу. Как правило, содержание

трудовой функции в трудовом договоре определяется путем указания должности, соответствующей штатному расписанию, профессии, специальности либо конкретного вида поручаемой работы.

Существенной проблемой при определении содержания трудового договора в законодательстве Азербайджанской Республики является использование в понятии «трудовая функция» терминов «работа» и «услуга». Это приводит к определённому смещению гражданско-правовых договоров с трудовыми договорами, что на практике вызывает неопределённость и трудности.

Не исключаются и случаи, когда возникает необходимость определения трудовой функции работника через вид выполняемой работы. Необходимость указывать трудовую функцию посредством вида работ обычно возникает тогда, когда работа носит индивидуализированный характер, то есть когда трудовой договор заключается с лицом, обладающим субъективными особенностями — определёнными навыками, умениями, полномочиями, а также деловыми качествами, необходимыми для выполнения работы или достижения результатов при исполнении порученных заданий.

Поэтому мы считаем целесообразным отказаться в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики от определения понятия трудовой функции через категории «работы» и «услуги», которые противоречат природе и сущности трудовых отношений.

Отсутствие в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики единого подхода к пониманию содержания трудовой функции создаёт правовую неопределённость, затрудняет правоприменительную деятельность и приводит к нарушению прав работников.

Huseynli Vasif Asif,

Part-time Doctoral Candidate, Department of Labor and
Environmental Law, Faculty of Law, Baku State University,
Member of the Bar Association, Republic of Azerbaijan

ON APPROACHES TO THE CONTENT OF THE LABOR FUNCTION

SUMMARY

The article analyzes the approaches to the content of the employee's labor function and shows that there is no unified approach to this issue in the scientific and educational literature on labor law. As a rule, the content of the labor function in an employment contract is determined by indicating the position in accordance with the staffing table, profession, specialty or specific type of work assigned. An important problem in determining the content of an employment contract under the legislation of the Republic of Azerbaijan is the certain confusion of civil-legal contracts with labor contracts due to the use of the terms "work" and "service" in the concept of "labor function", which creates uncertainty and difficulties in practice.

Cases where it is necessary to determine the labor function of an employee through the type of work are not excluded. The need to indicate the labor function through the type of work usually arises when the work is individualized, that is, when concluding an employment contract with a person who has subjective characteristics - certain skills, habits, authorities, as well as business qualities that are considered necessary to achieve the performance of work or the execution of assigned tasks. Therefore, we consider it appropriate to refuse to define the definition of labor function through the concepts of "works" and "services", which contradict the nature and cost of labor relations.

The lack of a unified approach to the definition of the content of labor functions in the RA Labor Code creates legal uncertainty, complicates legal enforcement activities and leads to violations of employee rights.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 12.04.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 18.04.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 20.04.2026