

Hüseynli Vasif Asif oğlu,

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

E-mail: vasif.huseyn@gmail.com

UOT 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.043.2026.539>

VƏZİFƏ TƏLİMATININ HÜQUQİ TƏBİƏTİ HAQQINDA

Açar sözlər: işçi, işəgötürən, əmək hüququ, əmək müqaviləsi, əmək funksiyası, vəzifə təlimatı, lokal normativ akt.

Ключевые слова: работник, работодатель, права на труд, трудовой договор, трудовая функция, должностная инструкция, локальный нормативный акт.

Keywords: employee, employer, employment contract, job description, labor function, labor law, local normative act.

Əmək müqaviləsinin əsas şərtlərindən biri işçinin əmək funksiyasıdır. Əmək funksiyası dedikdə isə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu başa düşülür. Bir çox hallarda müəyyən kateqoriya işçilərə münasibətdə onların əmək funksiyası vəzifə təlimatlarında daha da konkretləşdirilməsinə baxmayaraq, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində, o cümlədən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM adlandırılacaq) onun leqal anlayışı verilməmişdir. Fikrimizcə, bu hal qüvvədə olan AR ƏM-də hüquqi boşluq kimi qiymətləndirilməlidir.

Sual olunur: vəzifə təlimatı nədir? Onun hüquqi təbiəti necədir?

Əmək hüququna dair elmi ədəbiyyatda vəzifə təlimatlarının hüquqi təbiəti haqqında məsələ mübahisəlidir. Bir qisim müəlliflər vəzifə təlimatını işəgötürənin lokal normativ aktı, digərləri isə təşkilati-sərəncamverici sənəd hesab edir.

A.İ.Quliyev “Hüquq ensiklopediyası”nda qeyd edir ki, vəzifə təlimatı-müvafiq vərdişləri və səlahiyyətlərinin tələb etdiyi əsas vəzifələrin qısa ifadəsidir [3, s. 1057].

G.B.Həmidlinin fikrincə, vəzifə təlimatı müəssisənin ştat cədvəlinə uyğun olaraq müvafiq vəzifə üzrə işçinin xidməti vəzifə və hüquqlarının dairəsinin və idarəetmə iyerarxiyasında yerinin dəqiqləşdirildiyi lokal normativ aktdır [2, s. 129].

Vəzifə təlimatının lokal normativ akt olduğunu inkar edən alimlər onun normativ aktın xüsusiyyətlərinə uyğun gəlmədiyini bildirərək öz fikirlərini əsaslandırırlar. Lakin üstünlük təşkil edən mövqeyə görə vəzifə təlimatı işəgötürənin lokal normativ aktıdır. Belə ki, vəzifə təlimatı konkret işəgötürənin müəssisəsində qüvvədə olur, dəfələrlə tətbiq edilmək üçün nəzərdə tutulur və müəyyən prosedura riayət olunmaqla qəbul edilir [4, s. 44; s. 157-167].

Adətən əmək hüququ üzrə ədəbiyyatda vəzifə təlimatı əmək funksiyası çərçivəsində işçinin kvalifikasiya tələblərini, hüquqlarını, vəzifələrini və məsuliyyətini dəqiqləşdirən və konkretləşdirən hüquqi akt kimi nəzərdən keçirilir. Burada xüsusən müəssisənin (işəgötürənin və ya

fiziki şəxs olan işəgötürənin) fəaliyyətinin spesifikasiyi (xüsusiyyətləri) nəzərə alınmaqla konkret bir işçinin əmək funksiyasının məzmununu təşkil edən vəzifə öhdəlikləri əks olunur, həmçinin müəssisə daxilində əmək kooperasiyası çərçivəsində işçinin əmək funksiyası ilə digər işçilərin əmək funksiyaları arasındakı əlaqə, eləcə də işçinin məsuliyyəti müəyyən olunur.

G.B.Həmidliyə görə, vəzifə təlimatı yalnız əmək funksiyasına daxil olan işlərin növlərini deyil, həm də işlərin yerinə yetirilməsi qaydasını müəyyən edir. Bu isə çox önəmlidir. Əlbəttə, istisna etmərik ki, işəgötürənin lokal aktları sistemində vəzifə təlimatlarının yerini başqa adda sənəd, məsələn, “vəzifənin profili”, yaxud “vəzifə haqqında əsasnamə” nəzərdə tutar, ya da bütün əmək müqaviləsinin özündə əksini tapa bilər [2, s. 130].

Rusiyalı alim L.V.Sankinanın fikrincə, vəzifə təlimatında işçinin əmək davranışının istehsal tərkib hissəsinin bütün elementlərinin kompleks təsbiti bir neçə vəzifənin həllinə təkan verir.

Birincisi, işçilər öz işlərinin xarakteri və növləri, vəzifə öhdəliklərinin dairəsi, öz səlahiyyətləri, hüquq və vəzifələri haqqında dəqiq təsəvvür əldə edirlər.

İkincisi, işəgötürən özü əmək funksiyası haqqında razılaşdırmanın çərçivələrindən kənara çıxmadan işçidən tam həcmdə istifadə etmək imkanını qazanır.

Üçüncüsü, bu işəgötürənə hər bir işçinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsini həyata keçirməyə imkan verir [6, s. 10].

Beləliklə, vəzifə təlimatının əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, o, işçiyə qoyulan ixtisas tələblərini işçinin əmək funksiyasının məzmununu və adları vəzifə təlimatına istinad edilməklə onun əmək müqaviləsində göstərilən vəzifə, peşə, ixtisas, kvalifikasiya üzrə məsuliyyətini müəyyən edir.

Qüvvədə olan AR ƏM-də vəzifə təlimatları, eləcə də onların nəşri və işəgötürən tərəfindən tətbiq edilməsi zərurəti barədə normalar nəzərdə

tutulmur. Buna görə də işəgötürən vəzifə təlimatlarının qəbulu, habelə onların təsdiqi və tətbiqi qaydası barədə müstəqil qərar verir.

Hüquqtətbiqi təcrübəsinin sübut etdiyi kimi, işəgötürənlər mütəxəssis vəzifələri üçün vəzifə təlimatları, fəhlə peşələri üçün isə istehsalat təlimatları işləyib hazırlayırlar.

G.B.Həmidli yazır: “Razılaşmaq lazımdır ki, əmək funksiyasının anlayışı düzəliş tələb edir. O elə ifadə olunmalıdır ki, həm işəgötürənə, həm də işçiyə həvalə olunan işin məzmununu dəqiq müəyyən etməyə imkan versin [2, s. 131].

Təcrübə göstərir ki, işəgötürənlər vəzifə təlimatlarını hazırlayarkən adətən Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarından və peşə standartlarından istifadə edirlər. Strukturuna görə vəzifə təlimatı ya yalnız bir vəzifə, peşə, ixtisas və kvalifikasiya üzrə funksiyanın təsvirini əks etdirən sadə formada, ya da ümumi müddəalar, kvalifikasiya tələbləri, hüquqlar, vəzifələr, qarşılıqlı əlaqələr və məsuliyyət kimi bölmələri özündə cəmləşdirən mürəkkəb struktura malik ola bilər.

E.A.Klenovun fikrincə, vəzifə təlimatında aşağıdakı müddəalar göstərməlidir:

- işçinin təbəçiliyi;
- işçinin peşə fəaliyyətində rəhbər tutduğu və bilməsi iş üçün zəruri olan normativ və sərəncam sənədlərinin siyahısı;
- işçinin əsas vəzifəsi, icraat predmeti, habelə işçiyə təhkim olunmuş işlərin bütün növləri;
- işçinin üzərinə qoyulmuş vəzifələri yerinə yetirməsi üçün zəruri olan hüquqlarının dairəsi, habelə həmin hüquqların həyata keçirilməsi qaydası (məsələn, müəyyən məsələlərə dair qərarların qəbul edilməsi, müəssisənin digər əməkdaşlarından məlumat alma, sənədlərin təsdiqlənməsi və s.);
- vəzifələrin icra olunmamasına görə məsuliyyətin əsasları;
- işçinin digər struktur bölmələri və ya vəzifəli şəxslərlə qarşılıqlı fəaliyyət qaydası və s. [5, s. 64].

İşəgötürənlər vəzifə təlimatı ilə əmək müqaviləsi arasında əlaqəni iki üsulla müəyyən edirlər:

1) vəzifə təlimatı əmək müqaviləsinə əlavə qismində müəyyən olunur və əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər onu imzalayır;

2) vəzifə təlimatı işəgötürənin ayrıca hüquqi aktı kimi təsdiq edilir.

Vəzifə təlimatı əmək müqaviləsinə əlavə kimi müəyyən olunan hallarda isə vəzifə təlimatında nəzərdə tutulan şərtlər tərəflərin barəsində razılığa gəlməli olduğu əmək müqaviləsinin şərtləri hesab edilir.

Əmək hüquq münasibətləri davamedici xarakter daşdığından, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi məqsədilə istehsalat proseslərinin təkmilləşdirilməsi, müasir texnologiyaların tət-

biqi, istehsalın müasirləşdirilməsi ilə əlaqədar vəzifə təlimatının məzmununun dəyişdirilməsinə ehtiyac yarana bilər. Bununla əlaqədar olaraq, işəgötürən Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarında və peşə standartlarında nəzərdə tutulanlarla müqayisədə vəzifə təlimatının məzmununu genişləndirməlidir, yəni işçiye vəzifəsini, ixtisasını, kvalifikasiyasını dəyişdirmədən, məzmunca yaxın, mürəkkəbliyinə görə oxşar olan digər vəzifələr, peşələr və ixtisaslar üzrə funksiyaların yerinə yetirilməsini həvalə etməlidir. Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarında və peşə standartlarında nəzərdə tutulanlarla müqayisədə, əmək funksiyalarının dairəsinin azaldılmasına da ehtiyac yarana bilər. Belə hallar, məsələn, funksiyaların işçilər arasında yenidən bölüşdürülməsi ilə əlaqədar ortaya çıxa bilər.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2026. – 400 s.
2. Həmidli G.B. İşçinin əmək funksiyası // – Bakı: “Qanun” jurnalı, – 2009. №5, – s. 127-132
3. Quliyev A.İ. Hüquq ensiklopediyası. – Bakı: Qanun, – 2007. – 1108 s.
4. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. – М.: Юрист, – 2012. – 379 с.
5. Кленов Е.А. Уточнение трудовых функций работника в должностных инструкциях // – Советская юстиция, 1972. №10, – с. 64-67
6. Санкина Л.В. Должностная инструкция. Рекомендации по составлению// – Трудовое право, – 2002. №2, – с. 9-15
7. Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: теория и практика применения: Дис... докт. юр. наук. – М., – 2005, – 294 с.

Гусейнли Вәсиф Асиф оғлу,

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

О ПРАВОВОЙ ПРИРОДЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

РЕЗЮМЕ

В статье исследуется правовая природа должностной инструкции как приложения к трудовому договору. Отмечается, что, несмотря на её широкое применение на практике, действующее трудовое законодательство не содержит нормы, прямо регулирующие статус должностной инструкции, что рассматривается как пробел в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики.

Автор приходит к выводу, что должностная инструкция может быть квалифицирована как локальный нормативный акт, конкретизирующий квалификационные требования, права, обязанности и ответственность работника

в пределах его трудовой функции. С учётом специфики деятельности конкретного предприятия (работодателя либо работодателя – физического лица) в ней детально раскрываются должностные обязанности, составляющие содержание трудовой функции, определяется взаимосвязь трудовой функции работника с трудовыми функциями других работников в рамках внутриорганизационной кооперации труда, а также устанавливаются пределы ответственности работника.

Huseynli Vasif Asif,

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

ON THE LEGAL NATURE OF JOB INSTRUCTIONS

SUMMARY

This article analyzes the legal nature of the job description as a supplementary instrument to the employment contract. It maintains that, notwithstanding its extensive practical application, contemporary labor legislation does not provide an explicit legal regulation governing job descriptions. Such regulatory absence may therefore be construed as a legislative lacuna within the Labor Code of the Republic of Azerbaijan.

The article further substantiates the position that a job description should be regarded as a local normative act that specifies and concretizes, within the framework of the employee's labor function, qualification requirements, rights, duties, and legal responsibilities. With due regard to the particular characteristics of an enterprise - irrespective of whether the employer is a legal entity or a natural person acting in the capacity of an employer—the job description articulates the precise scope of the employee's labor obligations. Furthermore, within the internal organizational hierarchy of the enterprise, it delineates the interrelationship between the employee's labor function and those of other employees, while also defining the extent of the employee's legal responsibility.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 08.02.2026

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 12.02.2026

Çapa qəbul olunma tarixi: 13.02.2026