

UOT 34:349.2**ƏMƏK FUNKSIYASININ HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN
PRİNSİPLƏRİ HAQQINDA****V.A.HÜSEYNLİ****vasif.a.huseyn@gmail.com****Bakı Dövlət Universiteti**

Məqalədə əmək müqaviləsinin əsas şərtlərindən biri kimi işçinin əmək funksiyasının hüquqi tənzimlənməsinin prinsipləri tədqiq olunmuşdur. Ümumi hüquq nəzəriyyəsinin və əmək hüquq elminin hüququn prinsiplərinə dair müddəaları əmək sferasının inkişafının müasir tendensiyaları nəzərə alınaraq işçinin əmək funksiyasının hüquqi tənzimlənməsinin aşağıdakı prinsipləri fərqləndirilmişdir:

1) əmək müqaviləsində təsbit edilmiş işçi və işəgötürənin qarşılıqlı iradə ifadəsi əsasında əmək funksiyasının müəyyən olunmasının müqavilə xarakteri haqqında prinsip;

2) kadr potensialından səmərəli istifadəyə kömək edən əmək funksiyasının müəyyənliyi (davamlılıq) prinsipi;

3) işçilərdən peşəsinə, vəzifəsinə, ixtisasına uyğun istifadə prinsipi.

Bu prinsiplər bir-biri ilə qarşılıqlı şərtlənir və sıx bağlıdır.

Azərbaycan Respublikasının müasir əmək qanunvericiliyində sadalanan prinsiplər qüvvədə olan AR ƏM-də təsbit edilmiş və əmək hüququnun konstitusion və əsas prinsipləri ilə şərtlənir.

Məqalədə eyni zamanda əməyin azadlığı, bərabərlik, əmək funksiyasının müəyyən olunmasının müqavilə xarakteri və s. prinsiplərin mahiyyəti açıqlanmışdır. Fikrimizcə, işçinin əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipinin məzmunu AR ƏM-in aşağıdakı normalarında açıqlanır: 1) işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmuş əmək funksiyasına daxil olmayan işlərin, xidmətlərin yerinə yetirilməsindən imtina etmək hüququ, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək hüququ təsbit edilmişdir (AR ƏM-ni 9-cu maddəsinin “ə” bəndi); 2) işəgötürən işçinin əmək funksiyasının, yəni 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 dəqiq və birmənalı müəyyən etməlidir (AR ƏM-in 57-ci maddəsinin birinci hissəsi); 3) əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya arturulmasına yol verilmir (AR ƏM-in 57-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 57-ci maddəsində təsbit olunmuş əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipi işəgötürənin üzərinə işçiyə şərtləşdirilmiş əmək funksiyası üzrə iş təqdim etmək vəzifəsi qoyur və ona bu funksiyanın yerinə yetirilməsini tələb etmək hüququ verir (AR ƏM-in 11-ci

maddəsinin birinci hissəsinin “c” bəndi; AR ƏM-in 12-ci maddəsinin birinci hissəsinin “a” bəndi).

Açar sözlər: əmək, işçi, əmək müqaviləsi, əmək funksiyası, hüquq, hüquqi tənzimləmə, prinsip, hüququn prinsipləri, əmək hüququnun prinsipləri, əmək funksiyasının hüquqi tənzimlənməsinin prinsipləri

“Prinsip” (principium) latın sözü olub, etimoloji mənası “ilkin”, “əsas”, “başlanğıc”, “əsas müddə”, “rəhbər ideya”, “əsas davranış qaydası” terminlərinin mənası ilə eyniyyət təşkil edir.

Məlumdur ki, hüququn prinsipləri bütövlükdə hüququn, xüsusən də əmək hüququnun vahidliyi üçün son dərəcə əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, onlar hüquqi tənzimləmənin mənasını və hüquq normalarının sistemi kimi hüququn ümumi inkişaf istiqamətini müəyyən edir.

Hüququn prinsipləri – hüququn mahiyyətini, sosial həyatını və məqsədyönlülüyünü ifadə edən rəhbər başlanğıclar, ideyalar, əsaslardır (3, s.51).

Fəaliyyət sahəsinə görə ənənəvi olaraq prinsiplərin aşağıdakı növləri fərqləndirilir:

- ümumhüquqi prinsiplər (hüququn bütün sistemi üçün əhəmiyyətlidir);

- sahələrarası prinsiplər (hüquq sistemində bir neçə hüquq sahəsi üçün əhəmiyyətlidir);

- sahəvi (əsas) prinsiplər (hüququn konkret hər hansı bir sahəsi üçün əhəmiyyətlidir);

-hüquq sahəsinin institutlarının prinsipləri (hüquq sahəsinin bir institutu üçün əhəmiyyətlidir) (15, s.52).

Fikrimizcə, əmək hüququnun sahəvi prinsiplərinin mahiyyəti ən dolğun şəkildə aşağıdakı tərifdə ifadə olunur: “Əmək hüququnun prinsipləri əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətlərin tənzimlənməsində dövlətin məqsədlərini ifadə edən, ümumi məcburi normalarda təsbit edilmiş əsas başlanğıc ideyalardır” (14, s.493).

Sahəvi prinsiplərin məzmunu ayrı-ayrı institutların prinsipləri ilə daha konkret açıqlanır və tamamlanır. Əmək hüququ sahəsində alimlər əmək funksiyasının hüquqi tənzimlənməsi prinsiplərinə həmişə diqqət yetirmişlər (4, s.336; 6, s.49; 5, s.56). Əmək hüququ elminin işləyib hazırladığı bu prinsiplərə dair fikirlərin təhlili əmək sferasının inkişafının müasir tendensiyalarını nəzərə almaqla əmək funksiyasının hüquqi tənzimlənməsinin aşağıdakı prinsiplərini fərqləndirməyə imkan verir:

1) əmək müqaviləsində təsbit edilmiş işçi və işəgötürənin qarşılıqlı iradə ifadəsi əsasında əmək funksiyasının müəyyən olunmasının müqavilə xarakteri haqqında prinsip;

2) kadr potensialından səmərəli istifadəyə kömək edən əmək funksiyasının müəyyənliyi (davamlılığı) prinsipi;

3) işçilərdən peşəsinə, vəzifəsinə, ixtisasına uyğun istifadə prinsipi.

Bu prinsiplər bir-biri ilə qarşılıqlı şərtlənir və sıx bağlıdır.

Azərbaycan Respublikasının müasir əmək qanunvericiliyində sadalanan prinsiplər qüvvədə olan AR ƏM-də təsbit edilmiş və əmək hüququnun konstitusion və əsas prinsipləri ilə şərtlənir.

Hazırda əmək hüququnun ən mühüm prinsiplərindən biri Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin II hissəsində təsbit olunmuş əməyin azadlığı prinsipidir: “Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır” (1, s.14).

Əməyin azadlığı dedikdə “1) işləmək və ya işləməmək seçimini azad və müstəqil surətdə etmək imkanı; 2) hüquqi nöqtəyi-nəzərdən əmək vəzifələrinin müqavilə xarakteri, müdiriyyəti müvafiq şəkildə məlumatlandırdıqdan sonra iş yerini dəyişdirmək hüququ, müəyyən edilmiş pensiya yaşına çatdıqdan sonra işləmək hüququ və sair ilə ifadə olunan fəaliyyət növünü və ya peşəni sərbəst seçmək imkanı; 3) məcburi əməyin qadağan edilməsi” başa düşülür (12, s.96).

Bu konstitusion prinsip maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını (AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsinin dördüncü abzası) ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsinə dair əmək hüququnun əsas prinsipinə çevrilir və öz növbəsində əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi ilə tamamlanır. Çünki yalnız əmək müqaviləsinin tərəfləri bu müqaviləni bağlamaq, dəyişdirmək və ləğv etmək hüququna malikdirlər.

Əmək azadlığı prinsipi ilə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 17-ci maddəsinin IV və V hissələrində ifadə edilmiş məcburi əməyin qadağan olunması, işçini hər hansı qaydada və üsulla zor tətbiq etməklə onun əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidmətləri) yerinə yetirməyə məcbur etmək, habelə əmək münasibətlərinə xitam verməklə hədələməni qadağan edən prinsiplə sıx bağlıdırlar. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə aktlarının icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir (AR ƏM-in 17-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrində təsbit olunmuş hamının qanun qarşısında bərabərliyi konstitusion prinsipinə və BƏT-in “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi haqqında” 111 nömrəli Konvensiyasına (1958-ci il) uyğun olaraq, AR ƏM-in 16-cı maddəsində əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi

və bərabər hüquqlu vəziyyətin təmin edilməsi prinsipi öz əksini tapmışdır. Qeyd etdiyimiz prinsip işçinin peşəkar keyfiyyətləri ilə bağlı olmayan üstünlüklərin və ya məhdudiyyətlərin müəyyən olunmasına yol verməyən müvafiq normativ hüquqi aktlarda təsbit olunan təminatlarla tamamlanır. Qanunvericiliklə əmək müqavilələrinin bağlanması qaydasına dair vahid tələblər və əmək müqaviləsi bağlanarkən təminatlar müəyyən olunmuşdur.

Milli qanunvericiliyin bu normaları beynəlxalq hüququn və beynəlxalq əmək hüququnun “İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə”, BƏT-in “Əmək sahəsində təməl prinsiplər və hüquqlar və onların reallaşdırılması mexanizmi haqqında” Bəyannaməsi; BƏT-in “İcbari və ya məcburi əmək haqqında” 29 nömrəli Konvensiyası (1930-cu il) və s. kimi aktlarda təsbit olunan, hamılıqla qəbul edilmiş prinsip və normalarına əsaslanır.

AR Konstitusiyasının 147-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin tərkib hissəsidir (1, s.57). Öz növbəsində əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin sisteminə daxil edilmişdir (AR ƏM-in 1-ci maddəsi).

Əmək hüququnun prinsiplərinin sistemə təsir göstərən mühüm konstitusion prinsiplərdən biri də bərabərlik prinsipidir. Hüquq ədəbiyyatında qeyd olunan mövqeyə görə, bərabərlik prinsipi hüquqi dövlət quran Azərbaycan Respublikasının qanun qarşısında bərabərliyi müəyyən edən və şəxsi keyfiyyətlərindən asılı olmayaraq hər bir insanın hüquq və azadlıqlarının müdafiəsini təmin edən təməl prinsipdir. Məhz qanun qarşısında bərabərlik prinsipinin Azərbaycan Respublikasında hüquqi dövlətin əsasını təşkil etməsi və bu ölkədə hər bir insanın hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin təminatı olması fikri ilə razılaşmaq lazımdır. Burada dövlətin və cəmiyyətin cəmiyyətdə ayrı-seçkiliyə və qeyri-bərabərliyə qarşı bütövlükdə mübarizəsi sahəsində səyləri böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bərabərlik prinsipinin müdafiəsi təkcə dövlətin vəzifəsi deyil, həm də hər bir insanın məsuliyyətidir. Hər birimiz digər insanların hüquq və azadlıqlarını tanımalı, ona hörmət etməli, eləcə də cəmiyyətdə istənilən ayrı-seçkilik və qeyri-bərabərlik hallarına qarşı mübarizə aparmalıyıq (16, s.84).

Beynəlxalq normalar əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, bu normalar əmək funksiyası ilə bağlı məsələləri də tənzimləyən Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üçün möhkəm özü rolunu oynayan əmək hüququ sahəsində qanunvericiliyi unifikasiya etməyə imkan verən beynəlxalq sosial standartları müəyyən edir.

İşçi ilə işəgötürənin əmək müqaviləsində təsbit edilmiş qarşılıqlı iradə ifadəsinə əsaslanan əmək funksiyasının müəyyən olunmasının müqavilə xarakteri haqqında prinsipi tədqiq edərkən hazırkı işin birinci paraqrafında göstəriləndiyi kimi insanın əmək qabiliyyəti həm də tərəflər arasında əmək müqaviləsinin bağlanması ilə reallaşdığını qeyd etmək vacibdir. S.N.Ereminanın fikrinə, “əmək hüququ elmində bu forma şəxsin əmək hüququnun reallaşdırılmasının aktiv forması kimi nəzərdən keçirilir” (7, s.21).

A.M.Qasimovun qeyd etdiyi kimi müəlliflərin bir qismi əmək müqaviləsinin bağlanması dedikdə, tərəflərin (işçi və işəgötürənin) əmək müqaviləsinin bütün məcburi (icbari) şərtləri barəsində razılıq əldə etməsi başa düşülür. Digərləri hesab edir ki, “əmək müqaviləsinin bağlanması işçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsinə yönəlmiş xüsusi prosedurdur” (8, s.182). Fikrimizcə, ikinci mövqə daha əsaslı hesab olunmalıdır.

Əmək funksiyasının müqavilə tənzimlənməsi prinsipi əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipini tamamlayır və AR ƏM-in 3-cü maddəsinin beşinci bəndində 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinin “e” bəndində öz təsbitini tapmışdır. Tərəflər əmək müqaviləsinə bağlamalı və qarşılıqlı razılıq üzrə onun əsas şərtlərindən biri olan əmək funksiyasını müəyyən etməlidirlər. Buradan belə çıxır ki, müəyyən səbəblərdən işçi iş yerində olmadıqda işçiyə əlavə iş və ya boş (vakant) vəzifə üzrə iş tapşırmaq zərurəti yaranan hallarda əgər işçi eyni vaxtda həm özünün, həm də əvəzçiliklə boş (vakant) vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirirsə, bu tərəflərin qarşılıqlı razılığı və əlavə əmək haqqı ödənilməsi ilə mümkündür. İşçi boş (vakant) vəzifəni 3 aydan çox olmamaqla əvəz edə bilər. Bu müddət bitdikdən sonra ya əvəzedici işçi onun razılığı ilə həmin vəzifəyə keçirilir, ya hər iki vəzifə birləşdirilərək əvəzedici işçinin əmək funksiyasının genişləndirilməsi ilə əlaqədar yeni əmək müqaviləsi bağlanılır, ya da boş vəzifəyə yeni işçi götürülür (AR ƏM-in 61-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Yalnız işçinin razılığı ilə onun əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlamaqla işçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsi həvalə olunan bilər. Bu başqa işə keçirmə hesab edilir (AR ƏM-nin 59-cü maddəsi). İşçinin onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər (AR ƏM-in 60-cü maddəsi).

Əmək müqaviləsinin digər şərtləri arasında əmək funksiyası haqqında şərt xüsusi yer tutur. Belə ki, bu əmək müqaviləsinin bir sıra digər əsas şərtlərini – iş yeri, iş vaxtının növü, əmək haqqı, əlavə məzuniyyət hüququ, əmək şəraiti, təminat və kompensasiyalar kimi şərtlərini müəyyən edir ki, bu

da əmək müqaviləsi tərəflərinin əmək funksiyalarını müəyyən etməsinin müqavilə xarakterini vurğulayır.

AR ƏM-in mühüm xüsusiyyəti kimi əmək müqaviləsini kollektiv qaydada bağlamaq imkanının olması Azərbaycan Respublikasının əmək hüquq elmində vurğulanır. AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci və üçüncü hissələrində əmək müqavilələrinin bu növünün mahiyyəti açılır, onun tərəfləri konkretləşdirilir, müqavilənin bağlanması və xitam edilməsi qaydası müəyyən edilir (8, s.182).

Kollektiv əmək müqaviləsi iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılıığı razılığı ilə müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin-biçin, heyvandarlıq işləri) zamanı bağlana bilər. Bu halda işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir (AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsi). Kollektiv əmək müqaviləsi bağlamış işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında AR ƏM və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yetirməlidir. AR ƏM-də həm də kollektiv əmək müqaviləsi bağlanmış işçilər üçün bu əmək müqaviləsinin yalnız AR ƏM-də nəzərdə tutulan əsaslarla və müəyyən edilmiş qaydada, yəni fərdi əmək müqaviləsi üçün müəyyən edilmiş əsaslar üzrə xitam verilməsi təminatı təsbit edilmişdir (AR ƏM-in 46-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

Fikrimizcə, bu norma olduqca mübahisəlidir. Belə ki, kollektiv əmək müqaviləsinin bağlanması əmək müqaviləsinin əmək hüququ elmi tərəfindən işlənilib hazırlanmış və əmək müqaviləsinin işlərin yerinə yetirilməsi haqqında mülki-hüquqi müqavilələrdən fərqləndirən aşağıdakı mahiyyət əlamətlərinə cavab vermir:

- 1) işçinin hüquq və vəzifələrinin şəxsi xarakterli olması;
- 2) işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirmək vəzifəsi.

Bundan başqa kollektiv əmək müqaviləsi bağlanarkən əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipi pozulur. Belə ki, AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün əmək funksiyasının kollektiv əmək müqaviləsində hansı şəkildə göstərilməsi nəzərdə tutulmamışdır.

Göstərilən əlamətlər AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 4-1-ci bəndində əmək münasibətinin leqal tərifində təsbit edilmişdir. Deməli, AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci və üçüncü hissələri 3-cü maddənin 4-1-ci bəndinin norması ilə kolliziya yaradır.

Düşünürük ki, AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci və üçüncü hissələri ilə hazırda müəyyən olunmuş şəkildə kollektiv əmək müqaviləsini Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR MM

adlandırılacaqdır) 39-cu fəslə ilə tənzimlənən podrat müqaviləsindən fərqləndirmək mümkün deyil. Nəzərə alsaq ki, müqavilə bağlanarkən sifarişçinin podratçı qarşısında AR ƏM-in işçiyə münasibətdə işəgötürənin üzərinə qoyduğu heç bir vəzifə və təminat yoxdur, bu halda işəgötürənlər podrat müqaviləsinə üstünlük verəcəklər. Fikrimizcə, belə vəziyyətdə işçilərin hüquqlarının təminatı qismində işəgötürənin tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin və ya heyvandarlıq işlərini mütəmadi həyata keçirmək zərurəti olmayan hallarda müvəqqəti işçi briqadalarının və ya müvəqqəti əmək kollektivlərinin yaradılması vəziyyətdən çıxış yolu sayıla bilər. Belə müvəqqəti işçi briqadalarının və ya müvəqqəti əmək kollektivlərinin yaradılması zamanı işəgötürən hər bir işçi ilə müəyyən vəzifə, peşə, ixtisas, kvalifikasiya üzrə onun konkret əmək funksiyasını göstərməklə müddətli fərdi əmək müqaviləsi bağlayır.

AR ƏM-də əmək azadlığı və məcburi əməyin qadağan edilməsi konstitusion prinsipləri əsasında bu mövzuya bilavasitə aidiyyəti olan əmək müqaviləsi institutunun daha bir prinsipi birbaşa təsbit edilmişdir. Bu, əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipidir ki, onun da məzmunu AR ƏM-in aşağıdakı normalarında açıqlanır:

1) işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmuş əmək funksiyasına daxil olmayan işlərin, xidmətlərin yerinə yetirilməsindən imtina etmək hüququ, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək hüququ təsbit edilmişdir (AR ƏM-in 9-cu maddəsinin “ə” bəndi);

2) işəgötürən işçinin əmək funksiyasının, yəni 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 dəqiq və birmənalı müəyyən etməlidir (AR ƏM-in 57-ci maddəsinin birinci hissəsi);

3) əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir (AR ƏM-in 57-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 57-ci maddəsində təsbit olunmuş əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipi işəgötürənin üzərinə işçiyə şərtləşdirilmiş əmək funksiyası üzrə iş təqdim etmək vəzifəsi qoyur və ona bu funksiyanın yerinə yetirilməsini tələb etmək hüququ verir (AR ƏM-in 11-ci maddəsinin birinci hissəsinin “c” bəndi; AR ƏM-in 12-ci maddəsinin birinci hissəsinin “a” bəndi).

Əmək funksiyasının tənzimlənməsinin problemlə məsələlərdən biri də həm əmək müqaviləsinin bağlanılarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının genişləndirilməsi və dəqiqləşdirilməsidir. Bu

məsələ üzrə elmi nəşrlərdə qeyd olunur ki, “əmək müqaviləsinə işçinin vəzifəsinin, peşəsinin, ixtisasının, kvalifikasiyasının göstərilməsi ilə yanaşı, “işəgötürənin digər tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi” ifadəsi olan əmək funksiyası haqqında şərtin daxil edilməsi əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipini pozduğundan, yolverilməzdir” (11, s.15-27; 10, s.25-32).

Fikrimizcə, qeyd olunan mövqeyi dəstəkləmək lazımdır. Belə ki, “işəgötürənin digər tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi” ifadəsi əmək funksiyasını “yuyub aparır” və işəgötürənə işçiyə istənilən işi, o cümlədən onun vəzifə, peşə, ixtisas, kvalifikasiyası hədudlarından kənara çıxan, eləcə də daha aşağı kvalifikasiya üzrə iş həvalə etməyə imkan verir.

Düşünürük ki, AR ƏM-in 57-ci maddəsinin birinci hissəsinin əmək müqaviləsində işçinin əmək funksiyalarının dairəsinin dəqiq və birmənalı müəyyən edilməsi haqqında tələbinə baxmayaraq, işçinin əmək funksiyası “işəgötürənin digər tapşırıqları” ifadəsinin müqaviləyə daxil edilməsi səbəbindən dəqiq və birmənalı müəyyən edilmiş olmayacaqdır. İşçi belə tapşırıqları, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan tapşırıqlar kimi yerinə yetirməkdən imtina etməyə haqlıdır. Eləcə də işçi belə tapşırıqları yerinə yetirərsə, əlavə əmək haqqının ödənilməsinə tələb etməkdə haqlıdır. Çünki əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam edilənədək işəgötürən AR ƏM ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsini aşağı salmaq hüququna malik deyil (AR ƏM-in 43-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Əmək müqaviləsində əmək funksiyası vəzifə, peşə, ixtisas, kvalifikasiya vasitəsilə müəyyən edilir. Əmək müqaviləsində əmək funksiyasına dair göstəriş normativ hüquqi aktlara göndəriş (blanket) xarakteri daşıya bilər. AR ƏM-in 57-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, “əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq olunmuş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək və əmək müqavilələrində təfsilatı ilə göstərilir”.

Qeyd olunduğu kimi, hazırda Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarının peşə standartları ilə əvəz olunması prosesi gedir. Peşə standartları konkret vəzifəni, peşəni deyil, peşə fəaliyyətinin bu və ya digər növünün funksionallığını təsvir edir ki, bu da müxtəlif vəzifələr üzrə əmək funksiyalarının təkrarlanmasını istisna edir.

Beləliklə, əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipi əmək müqaviləsi ilə Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına və ya peşə standartlarına uyğun və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilmiş, qanunla, yəni məhz əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığı olmadan əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə qadağa ilə təmin olunur.

Elmi ədəbiyyatda əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipinin tədqiq edilməsi ilə əlaqədar olaraq, işçinin səriştəliliyi və işgüzar keyfiyyətləri haq-

qında məsələ qoyulur. Adətən, səriştəlilik dedikdə, konkret işçinin konkret əmək funksiyası üzrə işi keyfiyyətli və uğurla yerinə yetirmək qabiliyyəti başa düşülür.

Avropa Parlamenti və Avropa İttifaqı Şurasının 2008-ci il 23 aprel tarixli Tövsiyəsində səriştəlilik "həm peşəkar, həm də şəxsi inkişafda iş və ya təhsil hallarında bilik, sosial bacarıq və (və ya) metodik qabiliyyətdən istifadə etmək üzrə sübut edilmiş qabiliyyət" kimi başa düşülür (13, s.15). Səriştəlilik işçinin bilməli və bacarmalı olduğu şeylər təsvir edilərkən Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçalarında və peşə standartlarında əks olunur.

Rusiyalı müəlliflərdən S.N.Kudryaşova peşə səriştəliliyi prinsipini əmək funksiyasının tənzimlənməsinin müstəqil prinsipi kimi fərqləndirmişdir (9, s.102).

Lakin fikrimizcə, səriştəlilik əmək funksiyasının məzmununu təşkil edən, əmək müqaviləsində konkretləşən və müstəqil mənə kəsb etməyən işçinin konkret vəzifəsinin, peşəsinin, ixtisasının, kvalifikasiyasının xarakteristikalarından biridir. Dəyişən əmək bazarının müasir dinamik şəraitində kadrların düzgün seçilməsi üçün işçilərin səriştəliliyinin əhəmiyyəti peşə standartlarında əmək funksiyalarının (həm ümumiləşdirilmiş, həm də konkret) təsvirində əks olunur ki, bu da işəgötürənlərə iş üçün müraciət edən namizədlər arasından daha yüksək peşəkarlıq səviyyəsinə malik olanları seçmək imkanı verir.

İşçilərin onların peşəsinə, vəzifəsinə, kvalifikasiyasına uyğun istifadə olunması prinsipi əmək funksiyasının müəyyənliyi prinsipi ilə sıx əlaqədardır. Bu prinsip işəgötürənə seçilmiş kadrları daha rəşional və səmərəli şəkildə istifadə etməyə imkan verir. Belə ki, işçiyə əmək müqaviləsi ilə şərtlənməyən vəzifə, peşə, ixtisas, kvalifikasiya üzrə işin tapşırılması qaçılmaz olaraq əmək məhsuldarlığının aşağı düşməsinə gətirib çıxarır.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2021, - s.14.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2023, - s.14.
3. Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. - Bakı: Elm və təhsil, - 2023, - s.51
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: Монография. - Москва: Проспект, - 2008, - с.336.
5. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для бакалавров. - Москва: Юрайт, - 2012, - с.56.
6. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение: Монография. - Москва: Наука, - 1977, - с.49
7. Еремина С.Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации: Монография. - Москва: Языки славянской культуры, - 2013, - с.21.
8. Касумов А.М. Институт трудового договора в праве Азербайджанской Республики и РФ / Труды института государства и права РАН, - 2017, - Т. 12. - № 2, - с.182

9. Кудряшова С.Н. Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика: дис. ... канд. юр. наук. - Москва, - 2020, - с.102
10. Кужилина Е. Перевод сотрудника на другую работу внутри компании // Трудовое право, - 2018, - № 11, - с.25-32
11. Москалева О. Возложение на работника дополнительных обязанностей // Трудовое право, - 2016, - № 7, - с.15-27
12. Права человека: Учебник для вузов/Отв.ред. Е.А.Лукашева. - Москва: НОРМА-ИНФРА, - 1999, - с.96
13. Рекомендация Европейского Парламента и Совета Европейского Союза от 23.04.2008 г. «Об учреждении европейской квалификационной рамки для обучения в течение всей жизни» // Люксембург: Европейская комиссия. Офис официальных публикаций Европейского сообщества, - 2008, - с.15.
14. Снигирева И.О. Принципы трудового права как основа защиты трудовых прав работников и работодателей // Научные труды. Российская академия юридических наук. Вып. 17. Том 2. - Москва: Юрист, - 2017, - с.493.
15. Трудовое право: Учебник / под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой, Н.Г.Гладкова. - Москва: РГ-Пресс, - 2016, - с.52.
16. Халилов А. И. Принцип равенства в правовом государстве. – Вак: Qanun, - 2023, - № 3, - с.84.

О ПРИНЦИПАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

В.А.ГУСЕЙНЛИ

РЕЗЮМЕ

В статье исследованы принципы правового регулирования трудовой функции работника как одного из основных условий трудового договора. Положения общей теории права и науки трудового права о принципах права с учетом современных тенденций развития сферы труда выделено следующие принципы правового регулирования трудовой функции работника:

1) принцип о договорном характере установления трудовой функции на основании взаимного волеизъявления работника и работодателя, закрепленного в трудовом договоре;

2) принцип определенности (устойчивости) трудовой функции, что способствует эффективному использованию кадрового потенциала;

3) принцип использования работников в соответствии с их профессией, должностью, квалификацией.

Эти принципы тесно связаны между собой и взаимообусловлены. В современном азербайджанском трудовом законодательстве эти принципы нашли свое закрепление в действующем Трудовом кодексе АР и обусловлены конституционными и основными принципами трудового права.

В статье также раскрыта сущность принципов свободы труда, равенства, договорного характера определения трудовой функции и др.

На наш взгляд, содержание принципа определенности трудовой функции работника раскрывается в следующих нормах ТК АР: 1) закреплено право работника отказаться от выполнения работ, услуг, не входящих в трудовую функцию, установленную трудовым договором, а при исполнении таких работ, услуг требовать выдачи

соответствующей дополнительной заработной платы (п. «ә» ст. 9 ТК АР); 2)- работодатель должен точно и однозначно определить предусмотренный в трудовом договоре круг трудовой функции работника, соответствующей работы, которую он должен выполнять по одной или нескольким должностям, специальностям или профессиям, либо услуг, которые должны быть оказаны (ч. 1 ст. 57 ТК АР); изменение трудовой функции допускается только с взаимного согласия сторон. Не допускается изменение трудовой функции, уменьшение или увеличение ее круга в одностороннем порядке (ч. 3 ст. 57 ТК АР).

Принцип определенности трудовой функции, закрепленный в ст. 57 ТК АР, обязывает работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции и дает ему право требовать ее выполнения (п. «с» ч. 1 ст. 11 ТК АР; п. «а» ч. 1 ст. 12 ТК АР).

Ключевые слова: труд, работник, трудовой договор, трудовая функция, право, правовое регулирование, принципы, принципы права, принципы трудового права, принципы правового регулирования трудовой функции.

ABOUT THE PRINCIPLES OF LEGAL REGULATION OF LABOR FUNCTION

V.A.HUSEYNLI

SUMMARY

The article examines the principles of legal regulation of an employee's labor functions as one of the main conditions of an employment contract. The provisions of general theories of law and scientific labor law on the principles of law, taking into account modern trends in the development of the world of work, highlight the following principles of legal regulation of the employee's labor function:

1) the principle of the contractual nature of creating a labor function on the basis of the mutual expression of will of the employee and the employer, enshrined in the employment contract;

2) certainty (sustainability) of the labor function, which allows for effective use of personnel capabilities;

3) the principle of using employees in accordance with their profession, position, qualifications.

These principles require distinctions between each other and interdependent ones. As a result of this labor legislation, these principles are enshrined in the current Labor Code of the Republic of Azerbaijan and are conditioned by constitutional and additional principles of labor law.

The article also reveals the essence of restrictions on freedom of labor, equality, contractual nature, definition of labor function, etc.

In our opinion, the content of the principle of certainty of the employee's labor function is revealed in the following norms of the Labor Code of the Republic of Azerbaijan: 1) the employee's right to payment for the performance of work and services that are not included in the labor function established by the employment contract is secured, and when performing such work and services, additional conditions are required . wages (clause "ә" of Article 9 of the Labor Code of the Azerbaijan Republic); 2) - the

employer must accurately and unambiguously determine the circular labor functionality of the employee provided for in the employment contract, the corresponding work that he must perform according to one or preferred characteristics, specialties or professions, or services that must be provided (Part 1 of Article 57 of the Labor Code) AR); Changing the labor function of the law only with mutual agreement of the parties. Do not allow changes in the labor function, reduction or increase in its scope unilaterally (Part 3 of Article 57 of the Labor Code of the Azerbaijan Republic).

The principle of certainty of the labor function, enshrined in Art. 57 of the Labor Code of the AR, obliges the employer to pay for work according to the established labor function and gives him the right to demand its implementation (clause “c”, part 1, article 11 of the Labor Code of the AR; clause “a”, part 1, article 12 of the Labor Code of the AR).

Keywords: labor, employee, employment contract, labor function, law, legal regulation, principles, principles of law, principles of labor law, principles of legal regulation of the labor function.