

Гусейнли Васиф Асиф оглы,
докторант кафедры трудового
и экологического права юридического факультета
Бакинского государственного университета,
член коллегии адвокатов Азербайджанской Республики

ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Аннотация

Проанализированы принципы правового регулирования трудовой функции. Отмечено, что обеспечение работодателем условий для выполнения работниками трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, мотивирует работников к труду и способствует их эффективной и продуктивной работе. Принцип использования кадров в соответствии с их профессией, должностью, квалификацией тесно связан с принципом определенности трудовой функции. Данный принцип позволяет работодателю использовать труд работников наиболее рациональным и эффективным образом, поскольку поручение им работы по не обусловленной трудовым договором должности, профессии, специальности, квалификации неизбежно ведет к снижению производительности труда.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, трудовая функция, принципы, правовое регулирование, свобода труда.

Введение

Одним из важнейших основных принципов трудового права в настоящее время является принцип свободы труда, закрепленный в ч. II ст. 35 Конституции Азербайджанской Республики (далее — Конституция АР): «Каждый имеет право свободно выбирать на основе своей способности к труду вид деятельности, профессию, занятие и место работы» [1]. Данный конституционный принцип трансформируется в основной принцип трудового права об обеспечении свободного использования умственных, физических и финансовых возможностей в целях удовлетворения материальных, моральных, социальных, экономических и других жизненных потребностей (ч. 3 ст. 2 Трудового кодекса Азербайджанской Республики (далее — ТК АР)), который, в свою очередь, дополняется принципом свободы трудового договора, поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор [2].

Основная часть

Тесно связан с принципом свободы труда принцип запрещения принудительного труда, сформулированный в ч. IV и V ст. 17 Конституции АР как запрет на принуждение работника выполнять не входящую в его трудовую функцию работу (услуги) путем применения силы в любом порядке и любым способом, а также угрожая прекращением трудовых

отношений. Принудительный труд допускается на работах, выполняемых под контролем соответствующих государственных органов в связи с военным или чрезвычайным положением на основе соответствующего законодательства, а также во время исполнения судебных приговоров, вступивших в законную силу (ч. V ст. 17 Конституции АР). В соответствии с конституционным принципом равенства всех перед законом (ч. 1 и 3 ст. 25 Конституции АР) и Конвенцией Международной организации труда № 111 «О запрещении дискриминации в области труда и занятий» (1958) в ч. 3 ст. 2 ТК АР получили свое выражение принцип запрещения дискриминации [3, с. 270–275] в сфере труда и принцип обеспечения равноправия в сфере труда, который дополняется гарантиями в соответствующих нормативных правовых актах, где не допускается устанавливать преимущества или ограничения в зависимости от обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами работника: законодательно установлены единые требования к порядку заключения трудовых договоров и гарантии при заключении трудового договора.

Данные нормы национального законодательства основаны на общепризнанных принципах и нормах международного права и международного трудового права (Всеобщая декларация прав человека (1948); Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966); Европейская социальная хартия (1961); Декларация Между-

народной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998); Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930).

Согласно ч. 2 ст. 147 Конституции АР международные договоры, стороной которых является Азербайджанская Республика, — неотъемлемая составная часть системы законодательства Азербайджанской Республики. В свою очередь, международные договоры по трудовым, социально-экономическим вопросам, заключенные Азербайджанской Республикой или которые она поддерживает, включены в систему трудового законодательства Азербайджанской Республики (ст. 1 ТК АР).

Еще одним важным конституционным принципом, оказывающим влияние на систему принципов трудового права, является принцип равенства. В юридической литературе подчеркивается, что принцип равенства в правовом государстве Азербайджана выступает фундаментальным принципом, который определяет равенство перед законом и гарантирует защиту прав и свобод каждого человека, независимо от его личных характеристик. Следует согласиться с тем, что именно принцип равенства перед законом в Азербайджане является основой правового государства и гарантирует защиту прав и свобод каждого человека в стране. Большое значение при этом имеют усилия государства и общества в целом по борьбе с дискриминацией и неравенством в обществе. Важно также, что защита принципа равенства — это не только обязанность государства, но и ответственность каждого человека. Каждый из нас должен уважать и признавать права и свободы других людей, а также бороться с любыми проявлениями дискриминации и неравенства в обществе [4, с. 83].

Исследуя принцип о договорном характере установления трудовой функции на основании взаимного волеизъявления работника и работодателя, закрепленного в трудовом договоре, следует подчеркнуть, что способность человека к труду реализуется в том числе путем заключения между сторонами трудового договора. В науке трудового права данная форма рассматривается как активная форма реализации права на труд [5, с. 296].

Как отмечает А. М. Касумов, одни авторы под заключением трудового договора понимают достижение сторонами (работодателем и работником) соглашения по всем обязательным условиям трудового договора. Другие считают, что «заключение трудового договора — это особая процедура, направленная на оформление трудовых отношений между работником и работодателем» [6, с. 176].

Принцип о договорном регулировании трудовой функции дополняет принцип свободы трудового договора и находит свое закрепление в ч. 5 ст. 3 и п. «е» ч. 2 ст. 43 ТК АР. Стороны должны заключить трудовой договор и определить по взаимному согласию одно из его основных (обязательных) условий — трудовую функцию. Из этого вытекает, что в случае необходимости поручить работнику дополнительную работу отсутствующего работника или работу по вакантной должности возможно по соглашению сторон и с выплатой дополнительной заработной платы, если работник одновременно выполняет трудовую функцию как по своей, так и по совмещаемой вакантной должности. Вакантную должность работник может замещать не более трех месяцев. По истечении этого срока работник с его согласия либо переводится на эту должность, либо происходит расширение его трудовой функции с выплатой дополнительной заработной платы (ст. 61 ТК АР).

Только с согласия работника путем внесения дополнений и изменений в трудовой договор или заключения нового трудового договора возможно поручение работнику выполнения трудовых функций по другой профессии, специальности и должности, не предусмотренным в трудовом договоре. Это является переводом на другую работу (ст. 59 ТК АР). Без согласия работника возможен только временный перевод на другую работу на срок не более месяца (ст. 60 ТК АР).

Следует обратить внимание, что условие о трудовой функции занимает особое место среди других условий трудового договора, поскольку обуславливает целый ряд иных основных (обязательных) его условий: рабочее место, вид рабочего времени, заработную плату, право на дополнительный отпуск [7, с. 165], условия труда, гарантии и компенсации, что также подчеркивает договорной характер установления трудовой функции сторонами трудового договора.

В науке национального трудового права подчеркивается, что важной особенностью ТК АР является возможность заключения трудового договора в коллективном порядке. В ч. 2 и 3 ст. 46 ТК АР раскрывается суть этой разновидности трудовых договоров, конкретизируются его стороны, определяется порядок заключения и прекращения договора [6, с. 176].

Коллективный трудовой договор может быть заключен при выполнении соответствующих работ, оказании услуг (ремонтно-строительных, погрузочно-разгрузочных, бытовых, торговых, посевных, животноводческих работ) двумя и более рабочими группами с письменного согласия каждого члена

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

коллектива (бригады, рабочей группы). В этом случае работники для заключения коллективного трудового договора с работодателем уполномочивают одного представителя (ч. 2 ст. 46 ТК АР). Работодатель, заключивший коллективный трудовой договор, обязан выполнять перед каждым членом коллектива обязательства, установленные ТК АР и трудовым договором. В ТК АР установлена также гарантия для работников, заключивших коллективный трудовой договор, о том, что такой трудовой договор может быть прекращен только по основаниям и в порядке, предусмотренном ТК АР, то есть по тем же основаниям, что и индивидуальный трудовой договор (ч. 3 ст. 46 ТК АР).

Данная норма, на наш взгляд, является весьма спорной, поскольку заключение коллективного трудового договора не соответствует таким существенным признакам трудового договора, выработанным наукой трудового права и отличающим трудовой договор от гражданско-правовых договоров о выполнении работ, как:

- личный характер прав и обязанностей работника;
- обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию.

Кроме того, при заключении коллективного трудового договора нарушается принцип определенности трудовой функции, поскольку ч. 2 ст. 46 ТК АР не предусматривает, каким образом в коллективном трудовом договоре должна быть указана трудовая функция каждого члена коллектива (бригады, рабочей группы).

Указанные признаки закреплены и в легальном определении трудового отношения — в ч. 4-1 ст. 3 ТК АР. Следовательно, нормы ч. 2 и 3 ТК АР создают коллизию с нормой ч. 4-1 ст. 3 ТК АР.

На основе конституционных принципов свободы труда и запрещения принудительного труда в ТК АР прямо закреплен еще один принцип института трудового договора — принцип определенности трудовой функции.

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).

Заключение

Представляется, что, если, несмотря на требование ч. 1 ст. 57 ТК АР, точно и однозначно определить в трудовом договоре трудовую функцию работника, она не будет точно и однозначно определена из-за включения формулировки «иные поручения работодателя», работник вправе отказаться от выполнения поручений, выходящих за пределы трудовой функции, установленной трудовым договором, а при исполнении таких поручений требовать выдачи дополнительной заработной платы, поскольку при заключении трудового договора, а также до прекращения трудовых отношений работодатель не вправе снижать уровень прав и гарантий, установленных работнику ч. 3 ст. 43 ТК АР.

Принцип определенности трудовой функции означает неизменность содержания трудовой функции, определенной трудовым договором в соответствии с квалификационным справочником, или профессиональными стандартами, или работодателем, которая гарантируется законом, а именно запретом на изменение трудовой функции без взаимного согласия сторон трудового договора.

Принцип использования кадров в соответствии с их профессией, должностью, квалификацией тесно связан с принципом определенности трудовой функции. Данный принцип позволяет работодателю использовать подобранные кадры наиболее рациональным и эффективным образом, поскольку поручение работнику работы по не обусловленной трудовым договором должности, профессии, специальности, квалификации неизбежно ведет к снижению производительности труда.

Список цитированных источников

1. Конституция Республики Азербайджан : с изм. и доп., принятыми на всенарод. голосовании (референдуме) 12 нояб. 1995 г. // Официальный сайт Президента Азербайджанской Республики. — URL: <https://president.az/ru/pages/view/azerbaijan/constitution> (дата обращения: 19.02.2026).
2. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : 1 фев. 1999 г. № 618-IQ : с изм. и доп. от 11 апр. 2025 г. // ИС «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=30420364&pos=8;291&doc_id2=30420364&pos2=945;314 (дата обращения: 19.02.2026).
3. Офман, Е. М. Запрет дискриминации в сфере труда / Е. М. Офман // Принципы частного права. — М., 2018. — 398 с.
4. Халафов, М. С. Мероприятия советской власти в Азербайджане в области трудового права (1917–1918 г.) / М. С. Халафов. — Баку : Изд-во Акад. Азерб. ССР, 1964. — 83 с.
5. Еремина, С. Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации / С. Н. Еремина. — М. : Языки славянской культуры, 2013. — 296 с.

6. Касумов, А. М. Институт трудового договора в праве Азербайджанской Республики и РФ / А. М. Касумов // Труды института государства и права РАН. — 2017. — Т. 12, № 2. — С. 174–189.

7. Алескерова, Л. Г. Правовое регулирование времени отдыха в трудовом законодательстве Азербайджанской Республики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Алескерова Лала Гаджибала кызы ; Национальная академия авиации. — Баку, 2009. — 165 л.

Summary

The article analyzes the principles of legal regulation of the labor function and notes that the provision of conditions by the employer to employees to perform the labor function provided for in the labor contract motivates employees to work and helps them to work efficiently and productively.

The principle of employing workers in accordance with their profession, position, and qualifications is closely related to the principle of certainty of the labor function. This principle enables the employer to use recruited personnel in the most rational and efficient manner, since assigning an employee work in a position, profession, specialty, or qualification not stipulated in the employment contract inevitably leads to a decrease in labor productivity.

Key words: *employee, employer, labor, labor function, principles, legal regulation, freedom of labor.*

Статья поступила в редакцию 27.02.2026

