УДК 349.23

В. А. Гусейнли
преподаватель кафедры трудового и экологического права
юридического факультета
Бакинского государственного университета
(Азербайджанская Республика)

О ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА КАК ЭЛЕМЕНТЕ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья посвящена трудовым функциям работника как элементу содержания трудового договора. Рассматриваются спектры характеристик трудовых функций, связанных с содержанием труда, его организацией, требования, предъявляемые к работнику и обзору трудового договора как юридического акта.

Трудовая функция является одним из характерных признаков, позволяющих отграничить трудовое правоотношение от смежных отношений, связанных с реализацией человеком способности к труду, в частности, от гражданско-правовых. Вместе с тем трудовая функция — это и одна из обязанностей работника, составляющая содержание трудового правоотношения. Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции предполагает ее осуществление по профессиональному критерию — с учетом должности, профессии, специальности и квалификации работника.

Как известно, содержание трудового договора представляет собой совокупность условий, определяющих права и обязанности сторон. Это нашло отражение в ч. 5 ст. 3 Трудового кодекса Азербайджанской Республики (далее — ТК Азербайджанской Республики): трудовой договор (контракт) — это письменный договор, заключаемый в индивидуальном порядке между работодателем и работником, который устанавливает основные условия трудовых отношений, права и обязанности сторон [1]. Профессор А. М. Касумов, рассуждая о соотношении содержания трудового договора и содержания трудового правоотношения, считает, что такие положения, как условия труда работников, составляющие содержание трудового договора и перечисленные в ст. 43 ТК Азербайджанской Республики, находят свое отражение, то есть преобразуются, «преломляются» в особую форму — форму субъективных юридических прав и обязанностей [2, 98–106].

Трудовой договор как юридический акт порождает трудовое правоотношение, содержанием которого являются условия, зафиксированные в этом договоре. Согласованные сторонами условия договора определяют содержание трудового правоотношения. Однако эти понятия не равнозначны, поскольку

трудовой договор не охватывает публично-правовой элемент трудового правоотношения, заключающийся в установлении государством основного уровня трудовых прав и обязанностей его субъектов.

В трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для конкретного работника, при условии, что это не противоречит трудовому кодексу, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, соглашениям или коллективному договору. Вместе с тем ни при заключении трудового договора, ни до прекращения трудовых отношений не допускается снижение уровня прав и гарантий, установленных ТК Азербайджанской Республики (ч. 3 ст. 43 ТК Азербайджанской Республики).

Каждая сторона трудового договора обладает своими субъективными правами и обязанностями, которые определяются самим договором, нормами трудового законодательства и действующим трудовым правопорядком конкретной организации, которому стороны обязались следовать. Согласно ст. 43 ТК Азербайджанской Республики, условия трудового договора подразделяются на основные, перечень которых закреплен в ч. 2 данной статьи, и дополнительные, определяемые сторонами (п. 2 «x» ч. 2 ст. 43 ТК Азербайджанской Республики). Работник, заключая трудовой договор и вступая в трудовые правоотношения с целью реализации своей способности к труду, включается в сферу деятельности работодателя и принимает на себя определенный круг обязанностей, которым соответствуют права, гарантированные государством [1].

Важным является определение соотношения таких понятий, как «трудовая функция» и «трудовые обязанности». Трудовая функция является одной из субъективных обязанностей работника, которая корреспондирует с правом работодателя и, в случае ее неисполнения, может повлечь юридическую ответственность. Обязанность работника добросовестно выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, — это лишь одна из его основных обязанностей. Трудовая функция имеет двусторонний характер, поскольку в трудовом законодательстве она закреплена не только как обязанность работника по ее исполнению (п. «a» ст. 10 ТК Азербайджанской Республики), но и как обязанность работодателя создать необходимые условия для ее осуществления (п. «a», «b» ч. 1 ст. 12 ТК Азербайджанской Республики) [1].

В юридической литературе подчеркивается, что трудовая функция является ключевым элементом содержания как трудового договора, так и трудового правоотношения, позволяющим разграничить их от гражданско-правовых договоров (например, договоров подряда, авторского заказа и др.). Именно наличие трудовой функции как элемента трудового договора позволяет четко

разграничить трудовой договор и трудовое правоотношение от иных смежных правовых конструкций, в частности гражданско-правовых, и таким образом служит важнейшим юридическим критерием разграничения.

Трудовая функция как элемент трудового договора прямо связана с трудовой обязанностью работника, вытекающей из ст. 10 ТК Азербайджанской Республики. Одновременно она закрепляется в договоре как самостоятельное условие, обеспеченное правом работодателя требовать ее исполнения и обязанностью работника выполнять ее надлежащим образом. Трудовая функция определяет не только характер, но и содержание трудовой деятельности работника, служит ориентиром при установлении норм выработки, систем оплаты труда, тарифных ставок, квалификационных разрядов и иных показателей, необходимых для организации труда.

Трудовая функция — это не просто условие трудового договора, а основополагающая правовая категория, лежащая в центре индивидуального трудового правоотношения и определяющая как предмет труда, так и характер взаимодействия между сторонами. В то же время в юридической науке существуют сомнения относительно универсальности термина «трудовая функция», особенно учитывая его сравнительно недавнее появление в трудовом законодательстве и отсутствие единообразного понимания.

Ряд исследователей указывает на то, что термин «трудовая функция» нередко используется без необходимой теоретической проработки и подменяет собой устоявшиеся категории, такие как «профессия», «должность», «специальность» и даже «квалификация» [3; 4]. Именно через трудовую функцию можно определить, какие конкретные действия обязан выполнять работник, в каком объеме, с какой периодичностью, в каких условиях и в соответствии с каким уровнем квалификации. Следовательно, несмотря на наличие дискуссий, понятие «трудовая функция» сохраняет ключевое значение в современной теории трудового права и продолжает развиваться в контексте детализации содержания трудового договора и правового статуса сторон трудового правоотношения.

Таким образом, трудовая функция как юридическая категория охватывает широкий спектр характеристик, связанных с содержанием труда, его организацией, оплатой и квалификационными требованиями к работнику. Она является неотъемлемым элементом как трудового договора, так и трудового правоотношения, обеспечивает возможность их разграничения от иных договорных конструкций и определяет взаимные права и обязанности сторон.

На современном этапе развития трудового законодательства и правоприменительной практики значение трудовой функции неуклонно возрастает. Отсутствие четкого закрепления трудовой функции в тексте договора может

служить основанием для его квалификации как гражданско-правового, даже если фактически имеются признаки подчинения и систематического выполнения работы. В судебной практике Азербайджанской Республики нередки случаи, когда работодатели оформляют отношения с работниками в форме гражданско-правового договора, в то время как работник фактически исполняет трудовую функцию, предусмотренную ст. 43 ТК Азербайджанской Республики.

1. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азербайджан. Респ. от 1 февр. 1999 г. № 618-IQ : с изм. и доп. по состоянию на 27 дек. 2024 г. // Юрист : [сайт]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30420364 (дата обращения: 20.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

2. Касумов А. М. О некоторых вопросах системно-структурной характеристики трудового правоотношения и его содержание // Государство и право. 2020. № 6. С. 98–106. Вернуться к статье

3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право : учеб. М. : Проспект, 2021. 768 с. Вернуться к статье

4. Трудовое право России : учеб. / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М. : Юристь, 2002. 560 с. Вернуться к статье

V. A. Gusejnli

About the labor function of an employee as an element of the content of an employment contract

The article is devoted to the labor functions of an employee as an element of the content of an employment contract. The article considers the spectrum of characteristics of labor functions related to the content of labor, its organization, the requirements for an employee and the review of an employment contract as a legal act.