

Əkbərli Ülkər Asif qızı,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının dosenti, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

Ünvan: Bakı şəhəri, Akademik Zəhid Xəlilov küçəsi, 33

E-mail: ulkar.akbarli@gmail.com

Qədimquliyev Ramil Eyyub oğlu,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının qiyabi doktorantı

E-mail: rqadimquliyev@hotmail.com

UOT 349.2:331.312

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.007.2026.9203>

MÜASİR DÖVRDƏ KONSTITUSION İSTİRAHƏT HÜQUQUNUN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİNİN BƏZİ MƏSƏLƏLƏRİ HAQQINDA

Açar sözlər: *istirahət hüququ, əmək hüququ, istirahət vaxtı, əmək məzuniyyəti, rəqəmsal iqtisadiyyat, oflayn hüququ, distant iş, özünüməşğulluq, əmək hüquqlarının müdafiəsi.*

Ключевые слова: *право на отдых, трудовое право, время отдыха, трудовой отпуск, цифровая экономика, право на отключение от работы, дистанционная работа, самозанятость, защита трудовых прав.*

Keywords: *right to rest, labour law, rest time, annual leave, digital economy, right to disconnect, remote work, self-employment, protection of labour rights.*

İstirahət hüququ insanın təbii və ayrılmaz hüququdur. O, bir çox beynəlxalq aktlarda, xüsusən də İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin 24-cü, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 7-ci, Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının 2-ci maddəsində, habelə BƏT-in vaxtilə SSRİ və hazırda

Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya olunmuş bir çox konvensiyalarında, məsələn, “İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında” 52 nömrəli Konvensiyasında (1936-cı il), “Ödənişli məzuniyyətlər haqqında (yenidən baxılmış)” 132 nömrəli Konvensiyasında (1970-ci il) və s. konvensiyalarda təsbit olunmuşdur. A.M.Qasımovun və A.A.Bayramovanın fikrincə, istirahət hüququ insan və vətəndaşın konstitusion sosial hüquqları qrupuna (blokuna) aiddir [6, s. 30].

Milli səviyyədə bu hüquq Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci maddəsində öz əksini tapmış, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM) normalarında və digər normativ aktlarda konkretləşdirilmişdir.

Beynəlxalq hüquqi sənədlərdə istirahət hüququ ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun ayrılmaz tərkib hissəsi kimi şərh olunur ki, bu da onun digər əmək təminatları ilə sistemli əlaqəsini göstərir. Məsələn, İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə və İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt

istirahət hüququnu “iş vaxtının ağlabatan hüdudda məhdudlaşdırılması” ilə qarşılıqlı əlaqədə nəzərdən keçirir.

Avropa Sosial Xartiyası isə onu əlaqəli əmək şəraiti hüququnun səmərəli həyata keçirilməsinin ən mühüm təminatlarından biri kimi qiymətləndirir [5, s. 6]. İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə bu hüququn məzmununu iş vaxtının ağlabatan hüdudu və ödənilən vaxtaşırı məzuniyyət hüququnun təmin edilməsi [3, s. 6] kimi elementlər vasitəsilə konkretləşdirir. Oxşar yanaşma Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında da öz əksini tapmışdır. Belə ki, Konstitusiyanın 37-ci maddəsinin (“İstirahət hüququ”) II hissəsində deyilir ki, əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir [1, s. 14-15].

İstirahət hüququnun ali hüquqi qüvvəyə malik normativ hüquqi aktda təsbit olunması onun həm ayrılıqda bir insan, həm də bütövlükdə cəmiyyət üçün xüsusi əhəmiyyət daşıdığını göstərir. Bu institutun əsas funksiyası kompensasiya xarakteri daşıyır və əmək fəaliyyəti nəticəsində yaranan fiziki və psixoloji yüklənmənin aradan qaldırılması yolu ilə sosial ədalətin bərpasına xidmət edir [13, s. 186].

A.M. Qasimovun fikrincə, əmək hüququ üzrə istirahət vaxtı dedikdə işçinin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olunduğu və ondan öz mülahizəsinə görə istifadə etdiyi vaxt başa düşülür [12, s. 466].

Y.Y. Maçulskayanın haqlı olaraq qeyd etdiyi kimi, istirahət hüququ insanın təbii və ayrılmaz hüquqları kateqoriyasına aiddir ki, bu da onun şəxsiyyətin fundamental tələbatları ilə sıx bağlı olmasından irəli gəlir [14, s. 91]. AR ƏM-də istirahət vaxtına leqal anlayış verilməmişdir.

Bu isə istirahət hüququnu şəxsiyyət azadlığının ən mühüm təzahürlərindən biri kimi qiymət-

ləndirməyə imkan verir. Çünki bu hüquq insana öz vaxtını sərbəst idarə etmək imkanı yaradır və bu da onun özünüreallaşdırmasının və hərtərəfli inkişafının mühüm şərtlərindən biridir.

L.H.Ələsgərovaya görə, istirahət hüququ cəmiyyətin və şəxsiyyətin fiziki həyat fəaliyyətinin və sosial-mədəni inkişafın gedişi üçün zəruri olan asudə vaxta tələbatının olması ilə şərtlənir [10, s. 17].

İ.Z.Hüseynov qeyd edir ki, istirahət hüququ subyektiv hüquqdur, çünki ümumiyyətlə bütün vətəndaşlarla yanaşı, həm də ayrı-ayrılıqda hər bir vətəndaşa şəxsən məxsusdur [11, s. 28].

Son illərdə formalaşmış hüquqi mövqelərin təhlili göstərir ki, istirahət hüququnun həyata keçirilməsinin ayrı-ayrı aspektlərinə dair əsas yanaşmaları müəyyən etmək mümkündür və həmin yanaşmalar müasir rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində də öz aktuallığını qoruyub saxlayır.

Belə yanaşma əmək münasibətlərinə xitam verildiyi halda istirahət hüququnun həyata keçirilməsinin təminatı kimi pul kompensasiyasının ödənilməsinə təsbit edir. Bu təminat istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərindən faktiki istifadə etməzdən öncə əmək müqaviləsinə xitam verilə bilən distant işçilər üçün də eyni dərəcədə aktualdır.

Bununla yanaşı qeyd etmək lazımdır ki, hazırda Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdırılması şəraitində istirahət hüququnun həyata keçirilməsi ilə bilavasitə bağlı məsələlərə dair məhkəmə təcrübəsi mövcud deyildir. Mövcud qərarlar istirahət hüququnun həyata keçirilməsinə dair ümumi konstitusion təminatları formalaşdırır və gələcəkdə qanunvericiliyin və hüquqtəbii təcrübəsinin inkişafı üçün əsas rolunu oynaya bilər və oynamalıdır.

“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin 2 və 3-cü hissələrinin Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 71-ci maddə-

sinin II hissəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair” Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi Plenumunun 18 fevral 2026-cı il tarixli Qərarında [7] əmək müqaviləsinə xitam verilmədən işçiyə bütün iş illərinin istifadə etmədiyi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-117 və 118.1-ci maddələrində göstərilən əlavə məzuniyyətlərə görə, istifadə olunmamış əsas əmək məzuniyyəti üçün müəyyən edilmiş qaydada və məbləğdə hesablanan kompensasiyanın verilməsi barədə hüquqi mövqeyi olduqca prinsipial əhəmiyyət kəsb edir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası istirahət hüququnun subyektini müəyyən edərək “hər kəsin” terminindən istifadə etməklə bu hüququ formal olaraq bütün əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxslərə şamil edir. Lakin təcrübədə özünüməşğul şəxslər, fərdi sahibkarlar və əmək münasibətlərində olmayan digər şəxslər üçün istirahət hüququ onun təmin edilməsinə yönəlmiş təsirli hüquqi mexanizmlər mövcud olmadığından, bəyanat xarakteri daşıyır.

Bu problem xüsusilə özünüməşğulluq sahəsində daha kəskin şəkildə müşahidə olunur. Belə ki, bu halda əmək və istirahət vaxtının təşkili tamamilə özünüməşğul şəxsin özündən asılı olur. İstirahət vaxtı əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənən muzzdlu işçilərdən fərqli olaraq, özünüməşğul şəxslər iş və istirahət rejimini müstəqil şəkildə müəyyən etməyə məcbur olurlar ki, bu da əksər hallarda onların arasında tarazlığın pozulmasına və əmək yükünün artmasına səbəb olur. Eyni zamanda, istirahətin tam olmaması ilə bağlı müəyyən peşə üzrə işçinin tükənməsi və ya əmək məhsuldarlığının azalması kimi mənfi nəticələr yalnız özünüməşğul şəxsin üzərinə düşür. Göstərilən problemin həlli məqsədilə özünüməşğul vətəndaşlar üçün iş vaxtının və istirahət vaxtının təşkili ilə bağlı metodik tövsiyələrin hazırlanması və normativ hüquqi aktlar səviyyəsində təsbit edilməsini məqsəda uyğun

hesab edirik. Həmin tövsiyələrə əmək yükünün optimal bölüşdürülməsi modelləri, nümunəvi iş və istirahət qrafikləri, habelə əmək fiziologiyası və əmək psixologiyası sahəsində aparılmış elmi tədqiqatlara əsaslanan digər praktiki tövsiyələr daxil edilə bilər.

AR ƏM-dən fərqli olaraq, Rusiya Federasiyası Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq RF ƏM) 106-cı maddəsində təsbit edilmiş istirahət vaxtı işçinin əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olduğu və həmin vaxtdan öz mülahizəsinə uyğun istifadə edə bildiyi dövr kimi müəyyən edilir [15, s. 81]. Bu anlayışın təhlili belə nəticəyə gəlməyə əsas verir ki, qanunvericilikdə verilmiş tərif istirahətin yalnız fiziki və psixi qüvvənin bərpasına xidmət edən vaxt kimi ənənəvi anlayışından daha geniş məzmun daşıyır. Bununla əlaqədar olaraq, fikrimizcə, yeni reallıqlar şəraitində istirahət hüququnun səmərəli müdafiə mexanizmlərinin yaradılmasına yönəlmiş kompleks təşkilati-hüquqi tədbirlərin hazırlanmasına ciddi ehtiyac yaranır.

Bu məsələdə inkişaf etmiş Avropa ölkələrinin təcrübəsi xüsusi maraq doğurur. Həmin ölkələrdə rəqəmsallaşma şəraitində işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi istiqamətində ardıcıl tədbirlər həyata keçirilir. Xüsusilə “oflayn hüququ” adlandırılan hüququn qanunvericilik səviyyəsində təsbit edilməsinə yönəlmiş təşəbbüslər diqqətə layiqdir [18, s. 123].

Bunun bariz nümunəsi 2016-cı ildə Fransada qəbul edilmiş El-Xomri Qanunu olmuşdur. Həmin qanun əmək qanunvericiliyinə prinsipial əhəmiyyət kəsb edən yeni müddəalar daxil etmişdir. Bu normativ hüquqi akta əsasən, işçilərə müəyyən edilmiş iş vaxtından kənar vaxtda işlə bağlı göndərilən mesajlara cavab verməmək hüququ qanunvericiliklə təmin edilmişdir. Qanunvericilikdəki bu yenilik qeyri-ış vaxtında rəqəmsal toxunulmazlıq hüququnu yalnız formal şəkildə təsbit etməmiş, eyni zamanda müasir

rəqəmsal dövr üçün xarakterik olan yeni istismar formalarına qarşı hüquqi müdafiə mexanizmlərini də yaratmışdır [17, s. 58].

İlk öncə onu qeyd etmək istərdik ki, əmək hüququ üzrə elmi ədəbiyyatda oflayn hüququnun hüquqi təbiəti ilə bağlı vahid mövqe formalaşmamışdır [17, s. 58]. Mövcud elmi yanaşmaların təhlili onun qiymətləndirilməsinin üç əsas istiqamətini fərqləndirməyə imkan verir.

Hüquqi mahiyyətinə görə oflayn hüququ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci və AR ƏM-in 9-cu maddəsində təsbit edilmiş fundamental istirahət hüququndan irəli gələn müstəqil subyektiv əmək hüququdur. Bu hüquq əmək qanunvericiliyinin ənənəvi müddəalarını rəqəmsal iqtisadiyyatın yeni şəraitinə uyğun şəkildə konkretləşdirərək işçiyə müəyyən edilmiş iş vaxtından sonra işəgötürənlə rəqəmsal əlaqə saxlamamaq üçün hüquqi cəhətdən təmin edilmiş imkan verir.

Eyni zamanda, oflayn hüququ istirahət hüququnun həyata keçirilməsini təmin edən xüsusi hüquqi vasitə (hüquqi təminat) kimi də qiymətləndirilə bilər. Bu hüquq hüquqi təminatlar üçün səciyyəvi olan aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

- 1) preventiv funksiyanı (istirahət hüququnun pozulmasının qarşısını alır);
- 2) müdafiə funksiyasını (işəgötürən tərəfindən göstərilən rəqəmsal təzyiqin qarşısını alır);
- 3) bərpaedici funksiyanı (pozulmuş hüquqların bərpası üsullarını nəzərdə tutur).

Lakin onu da qeyd etmək istərdik ki, bu xüsusiyyətlər oflayn hüququnu müstəqil hüquqi təminata çevirmir. O, hər şeydən əvvəl işçinin subyektiv hüququ olaraq qalır.

Bəzi tədqiqatçılar (məsələn, O.V.Çesalina) oflayn hüququnda əmək hüquqlarının özümüdafiəsinin əlamətlərini görürlər [17, s. 57]. Həqiqətən də, müəyyən hallarda rəqəmsal ünsiyyətdən imtina etmək müdafiə xarakteri daşıya bilər.

Beləliklə, oflayn hüququ işçinin müstəqil subyektiv hüququ kimi qiymətləndirilməlidir. Onun hüquqi təminat və əmək hüquqlarının özümüdafiəsi institutları ilə oxşar cəhətləri ikinci dərəcəli xarakter daşıyır və bu institutun əsas hüquqi mahiyyətini müəyyən etmir.

Oflayn hüququ onun hüquqi təbiətini açıqlayan bir sıra mühüm xüsusiyyətlərə malikdir. İlk növbədə, bu hüquq əmək münasibətlərinin fəal və əsas iştirakçısı olan konkret işçiyə məxsusdur və yalnız onun şəxsi mülahizəsinə əsasən həyata keçirilir ki, bu da onun subyektiv hüquq xarakterini bir daha təsdiq edir. Bu hüququn həyata keçirilməsinin özünəməxsus xüsusiyyəti onun neqativ formada ifadə olunmasıdır. Belə ki, bu hüquq hər hansı aktiv hərəkətlərin edilməsində deyil, hüquqa uyğun şüurlu hərəkətsizlikdə ifadə olunur. Məsələn, müəyyən edilmiş istirahət vaxtı ərzində işlə bağlı elektron mesajların cavablandırılmasından imtina edilməsi və ya xidməti bildirişlərin nəzərə alınmaması oflayn hüququnun həyata keçirilməsinin təzahür formaları hesab olunur.

Qeyd etmək vacibdir ki, bu hüququn tətbiqi dəqiq müəyyən edilmiş zaman həddləri ilə məhdudlaşır. Belə ki, oflayn hüququ yalnız müəyyən edilmiş iş vaxtından sonra qüvvədə olur və işçinin əmək vəzifələrini bilavasitə yerinə yetirdiyi dövrlərə şamil edilmir. Oflayn hüququnun əsas təyinatı işçinin istirahət hüququnun səmərəli müdafiəsini təmin etməkdən ibarətdir. Bu hüquq əmək fəaliyyətinin genişmiqyaslı rəqəmsallaşdırılması şəraitində istirahət hüququnun pozulmasına qarşı etibarlı hüquqi maneə yaradır.

Beləliklə, oflayn hüququ işçinin müəyyən edilmiş iş vaxtından sonra (kənarda) işəgötürənlə elektron qarşılıqlı əlaqədən hüquqa uyğun şəkildə imtina etməsi yolu ilə həyata keçirilən mümkün davranış ölçüsü kimi müəyyən edilə bilər. Bu, iqtisadiyyatın rəqəmsal transformasiyası şəraitində əmək münasibətlərinin yeni reallıqlarını əks

etdirən və müasir kommunikasiya vasitələrindən istifadə edilməklə işçinin şəxsi məkanının hüquqazidd müdaxilələrdən qorunmasına xidmət edən müstəqil subyektiv hüquqdur.

Oflayn hüququ bütün işçi kateqoriyalarına deyil, yalnız peşə fəaliyyətinin həyata keçirilməsi və işəgötürənlə kommunikasiyanın təmin edilməsi məqsədilə rəqəmsal texnologiyalardan intensiv istifadə edən işçilərə şamil olunur. Bu kontekstdə əsas meyar əməyin rəqəmsal vasitələrlə həyata keçirilməsi xarakteridir ki, məhz həmin xüsusiyyət nəzərdən keçirilən hüququn həyata keçirilməsi imkanını müəyyən edir.

Belə ki, istehsal obyektlərində çalışan fəhlə peşələrinin nümayəndələri (məsələn, dəzgahçılar, yığıcı-çilingərlər) üçün oflayn hüququ praktik baxımdan əhəmiyyət kəsb etmir. Çünki onların əmək funksiyası fiziki mühitdə həyata keçirilir və rəqəmsal platformalara daimi qoşulmanı tələb etmir. Bunun əksinə olaraq, ofis işçiləri, IT mütəxəssisləri, distant işçilər və peşə fəaliyyəti rəqəmsal alətlərlə ayrılmaz şəkildə bağlı olan digər şəxslər üçün oflayn hüququ xüsusi əhəmiyyət daşıyır.

Oflayn hüququnun bəyanat xarakterli hüquqi norma olmaqdan çıxaraq, faktiki fəaliyyət göstərən hüquq institutuna çevrilməsi üçün onun praktik həyata keçirilməsini təmin edən kompleks hüquqi təminatların hazırlanması zəruridir. Bu baxımdan Avropa İttifaqının (şəbəkədən çıxmaq (əlaqəni kəsmək) hüququ) haqqında Direktiv layihəsi xüsusi maraq doğurur. Həmin layihədə bu məsələnin tənzimlənməsinə sistemli yanaşma təklif olunur. Layihədə nəzərdə tutulan əsas tədbirlər sırasında aşağıdakılar xüsusi qeyd edilməlidir:

1) texniki tədbirlər – iş vaxtından kənar dövrdə korporativ rəqəmsal qurğuların söndürülməsi, xidməti messengerlərə girişin bloklanması;

2) təşkilati tədbirlər – iş vaxtının avtomatlaşdırılmış uçotu sistemlərinin tətbiqi, işçilərin müəmədi tibbi müayinələrinin keçirilməsi;

3) profilaktik tədbirlər – rəqəmsal yüklənmə (rəqəmsal yorğunluq) ilə bağlı peşə risklərinin qiymətləndirilməsi [9, s. 96].

Ən radikal tədbir iş vaxtından kənar vaxtda rəqəmsal qurğuların tamamilə söndürülməsidir. Lakin bu tədbirin tətbiqi, xüsusilə təxirəsalınmaz layihələrin icrası və ya operativ qarşılıqlı fəaliyyəti tələb edən qeyri-standart iş vəziyyətlərində əmək kollektivinin maraqları ilə ziddiyyət təşkil edə bilər.

Alternativ və daha çevik mexanizm kimi işçiyə müəyyən edilmiş iş qrafikindən kənar vaxtda göndərilən mesajlara cavab verməmək hüququ barədə avtomatik bildirişlərin göndərilməsi sistemi tətbiq oluna bilər. Lakin bu tədbir istirahət hüququnun tam müdafiəsinə təminat vermir. Çünki belə halda işçinin işi könüllü şəkildə davam etdirmək imkanı saxlanılır. Bundan əlavə, dolaylı ayrı-seçkilik riski də yaranır. Belə ki, oflayn hüququndan istifadə edən işçilər həmkarları və ya rəhbərlik tərəfindən təzyiqlə üzləşə bilərlər ki, bu da mobbingə və ya peşə fəaliyyətində təcridolunmanın digər formalarına səbəb ola bilər.

Təsvir etdiyimiz texniki həllər məlumatların obyektivliyini təmin etsə də, eyni zamanda işçilərdə psixoloji narahatlıq yarada və əmək münasibətlərində qarşılıqlı etimad mühitini poza bilər. Bununla yanaşı, xüsusi vurğulamaq lazımdır ki, işəgötürən tərəfindən həyata keçirilən istənilən fiziki nəzarət forması, o cümlədən distant işçinin yaşayış yerinə baş çəkilməsi, distant məşğulluğun mahiyyətinə ziddir və şəxsi həyata yolverilməz müdaxilə kimi qiymətləndirilə bilər.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2025. – 63 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2026. – 400 s.

3. İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə. – Bakı: Qanun, – 2006. – 8 s.
4. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt. – Bakı: Qanun, – 2006. – 16 s.
5. Avropa Sosial Xartiyası. – Bakı: Qanun, – 2007. – 36 s.
6. Bağırov A.R., Qasimov A.M., Bayramova A.A., Əkbərli Ü.A., Təhməzli N.M. Əmək məzuniyyətlərinin hüquqi tənzimlənməsi: Monoqrafiya. – Bakı: Hüquq Yayın Evi, – 2022. – 404 s.
7. “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin 2-ci və 3-cü hissələrinin, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I və III hissələrinə, 71-ci maddəsinin II hissəsinə, 149-cu maddəsinin I və III hissələrinə uyğunluğunun yoxlanılmasına dair” Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi Plenumunun 18 fevral 2026-cı il tarixli Qərarı / Xalq qəzeti, – 2026, 20 fevral. №33 (31002).
8. BƏT-in “İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında” 52 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. – Bakı: [n.y.], – 1996. – s. 73-78.
9. BƏT-in “Ödənişli məzuniyyətlər haqqında (yenidən baxılmış)” 132 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. – Bakı: [n.y.], – 1996, – s. 399-401.
10. Ələsgərova L.H. İstirahət hüququ – asudə vaxtdan insanın istirahət və inkişafı üçün istifadə edilməsində hüquqi imkan kimi // – Bakı: “Qanun” jurnalı, – 2002. № 1, – s. 16-17.
11. Hüseynov İ.Z. Məzuniyyət istirahət hüququnun təminatlarından biri kimi // – Bakı: Qanun, – 2003. № 9, – s. 27-30.
12. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. – Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, – 2016. – 840 s.
13. Кузьмина М.В. Компенсационная функция права и механизм её реализации по российскому законодательству: Дис. ... канд. юр. наук. М., – 2015. – 186 с.
14. Мачульская Е.Е. Отпуска: международные акты и российское законодательство // Пробелы в российском законодательстве. – Москва, – 2014, №6, – с. 91-97.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, – 2025. – 384 с.
16. Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // – Журнал российского права, – 2021, Т. 25, №3, – с. 92-106.
17. Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение // – Трудовое право в России и за рубежом, – Москва, – 2021, №2, – с. 57-60.
18. Шония Г.В. Трудовые отношения во Франции: вопросы цифровизации // – Вестник Университета имени О.Е. Кутафина, – 2019. №11, – с.123-131.

Акберли Улькер Асиф гызы,
доцент кафедры трудового и экологического права юридического факультета
Бакинского государственного университета, доктор философии по праву
Гадимкулиев Рамиль Эйюб оглу,
заочный докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОТДЫХ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

РЕЗЮМЕ

В статье исследуются основные подходы к отдельным аспектам реализации конституционного права на отдых и вносятся конкретные предложения по устранению существующих в данной сфере пробелов. Автор, отмечая ряд важных особенностей, раскрывающих правовую природу актуального на сегодняшний день «права на офлайн» считает целесообразным закрепить его на законодательном уровне.

Akbarli Ulkar Asif,

PhD in Law, Associate Professor, Department of Labor and
Environmental Law, Faculty of Law, Baku State University

Gadinguliyev Ramil Eyyub,

Correspondence Doctoral Student, Department of Labor
and Environmental Law, Faculty of Law, Baku State University

**ON CERTAIN ISSUES REGARDING THE EXERCISE
OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO REST IN MODERN TIMES**

SUMMARY

The article examines key approaches regarding various aspects of the exercise of the constitutional right to rest and puts forward concrete proposals to address existing gaps in this area. Highlighting several important characteristics that elucidate the legal nature of the so-called “right to disconnect” – a concept of particular relevance today – the author considers it appropriate to enshrine this right in legislation.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 07.07.2026

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 08.07.2026

Çapa qəbul olunma tarixi: 11.07.2026