



UOT 349.235

Ata VƏLİYEV

*Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin
Polis Akademiyasının Mülki hüquq kafedrasının baş müəllimi,
Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ
kafedrasının doktorantı, polis mayoru
Orcid ID: 0000-0002-9717-2102
e-mail: valiyevata@gmail.com.
DOI: <https://doi.org/10.62130/MTUV8864>*

QISALDILMIŞ İŞ VAXTI

XÜLASƏ

Məqalədə vətəndaşların əsas konstitusiyə hüquqlarından biri olan əmək hüququndan bəhs edilir. Belə ki, ilk növbədə əmək hüququ əsas insan hüquqlarından biri kimi səciyyələndirilmiş və onun sosial, iqtisadi və psixoloji əhəmiyyəti vurğulanmışdır. Həmçinin iş vaxtı və onun spesifik növü, qısaldılmış iş vaxtı ilə bağlı hüquqi normalar təhlil edilmişdir. Sonda qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsinə görə işəgötürənlərin məsuliyyətini nəzərdə tutan normanın müvafiq qanunvericiliyə daxil edilməsi təklifi irəli sürülüb.

Açar sözlər: iş vaxtı, əmək, qısaldılmış, işçi, işəgötürən, məsuliyyət

İşləmək və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq həm şəxsi, həm də sosial baxımdan fərdlər üçün təbii ehtiyaclardan biri hesab edilir. İş və ya əmək insan həyatının ayrılmaz hissəsi olmaqla şəxsə özünəinamın və ümumi rifahın formalaşmasında mühüm rol oynayır. Bu baxımdan da əməyin və işləmək hüququnun əhəmiyyəti çoxşaxəlidir və o, təkcə yaşamaq və iqtisadi ehtiyacları deyil, həm də psixoloji, sosial və mədəni tələbatları özündə ehtiva edir.

İnsan üçün əməyin ən əsas xüsusiyyətlərindən biri onun əmək prosesi vasitəsilə öz maddi ehtiyaclarını – qida, mənzil, səhiyyə, təhsil və s. təmin etmək qabiliyyətidir. İnsan işləyib gəlir əldə etməklə daha sabit, müstəqil və təhlükəsiz həyata aparan vasitələrə çıxış imkanı əldə edir. Həmçinin əmək fəaliyyəti vasitəsilə fərdlər maliyyə müstəqilliyini qoruyub saxlamağa, başqalarının maddi asılılığından azad olmağa və ya dövlət dəstəyinə ehtiyac duymadan öz tələbatlarını ödəmək qabiliyyətinə malik olurlar. Bu muxtariyyət isə insanda “öz həyatına nəzarət” hissini formalaşmasına və inkişafına kömək edir.

Əmək çox vaxt insanda şəxsiyyət və özünə hörmət hissini daha əhatəli formalaşmasına və inkişafına da kömək edir. Belə ki, bir çox insan-

lar peşələri və ya həyata keçirdikləri işlərdə oynadıqları rolları ilə özlərini sübut edir və işləmək bacarığı onlara müvəffəqiyyət hissi verir. Geniş mənada isə məhsuldar əməklə məşğul olmaq insanda öz dəyərini artırmaqla onun psixi sağlamlığına töhfə verə bilər. Həmçinin əmək prosesində fərdlərə (insanlara) xidmət göstərmək, nəyisə yaratmaq və ya problemləri həll etmək hissi insanda zehni-psixoloji rifahı əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdıran amillərdəndir.

Qeyd edilənlərlə yanaşı, əmək fəaliyyəti insanlara qarşılıqlı sosial əlaqələr üçün platforma təqdim edir, fərdlərə müəyyən insan qruplarına qoşulmağa və əlaqələr qurmağa kömək edir. Bu isə insanda cəmiyyətə aid olmaq hissini inkişaf etdirir. Məşğulluq çox vaxt sosial rolların əsasını təşkil edir və insanın cəmiyyətdəki yerini müəyyənləşdirməyə kömək edir.

Fərdlər, həmçinin əmək vasitəsilə cəmiyyətin fəaliyyətinə və inkişafına sosial töhfə verirlər. Nəticədə isə səhiyyə, təhsil, texnologiya və ya digər sektorlarda ictimai ehtiyacları verilmiş töhfə insanların sosial birliyini və kollektiv rifahı gücləndirir.

Hesab edirik ki, işləmək və əməklə məşğul olmaq eyni zamanda təbii insan ehtiyacı kimi də nəzərdən keçirilməlidir. İnsanlarda məhsuldar ol-



maq və maddi nəticələrə gətirib çıxaran fəaliyyətlərlə məşğul olmaq instinkti kimi fitri bir istək də təbiətən mövcuddur. Əmək geniş mənada, ətrafımızdakı dünyanı yaratmaq, qurmaq və yaxşılaşdırmaq üçün bu təbii ehtiyacla (instinktlə) uyğun gəlir. Tarixən hələ ibtidai icma quruluşları zamanı mövcud olmuş ilk insan cəmiyyətləri də məhz əməyə olan ehtiyac - yemək toplamaq, sığınacaq tikmək, alətlər hazırlamaq və s. üzərində qurulmuşdu. Müasir cəmiyyətdə belə, bu əsas ehtiyac prioritet olaraq qalır.

Eləcə də əmək hüququ insan ləyaqətinin qorunması üçün də olduqca vacib təbii hüquqdur. İnsanlar işləmək imkanından məhrum olduqda onlarda dəyərsizlik, təcrid olunma və sosial marginalaşma hissləri formalaşsa və nəticədə insan marginal fərdə çevrilə bilər. Əmək hüququ hər bir fərdin dəyərini qorumaqla hər kəsin cəmiyyətə töhfə vermək qabiliyyətinə və hüququna malik olduğunu təsdiq edir.

Beləliklə də, əmək fəaliyyəti və ya başqa sözlə, əmək hüququ insanın istifadə etdiyi əsas hüquqlardan biri olmasına baxmayaraq fərdin rifahı həm də əmək və istirahət arasındakı tarazlıqdan asılıdır. Həddindən artıq işləmək, istirahətin olmaması insanın tükənməsinə, stressə və həyat keyfiyyətinin aşağı düşməsinə səbəb ola bilər. Beləliklə, əmək prosesi məşğulluq, məhsuldarlıq və sosial inteqrasiya baxımından təbii insan ehtiyacı olsa da, asudə vaxt keçirmək hüququ ümumi sağlamlıq və xoşbəxtliyi qorumaq üçün eyni dərəcədə vacibdir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsində göstərilir ki, əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır və hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır [4].

Eyni zamanda Konstitusiyada şəxsin əmək hüququ ilə yanaşı, istirahət hüququnun da olması təsbit edilmişdir. Belə ki, Konstitusiyanın 37-ci maddəsinə əsasən, hər kəsin istirahət hüququ vardır və 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 [4].

İşçi və işəgötürən arasında əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra şəxs müəssisədə öz əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmağa başlayır. İşçi əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı ərzində işləyərək, yəni öz əmək funksiyalarını icra edərək əmək hüququnu realizə edir və bunun qarşılığında işəgötürəndən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş məbləğdə əmək haqqı alır.

Qeyd etdiyimiz kimi işçinin işəgötürən üçün öz şəxsi və məhsuldar əməyini sərf etdiyi vaxt iş vaxtı hesab edilir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra Əmək Məcəlləsinin) 13-cü fəslində iş vaxtı və onun müxtəlif növləri öz əksini tapsa da Məcəllədə iş vaxtına leqal anlayış verilməmişdir [3].

Lakin, buna baxmayaraq, həm hüquqşünas alimlər tərəfindən, həm də müxtəlif dövlətlərin əmək qanunvericiliyində iş vaxtına müxtəlif cür təriflər verilmişdir. Professor Alış Qasimov iş vaxtına anlayış verərək qeyd edir ki, iş vaxtı işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla əmək müqaviləsi üzrə şərtləşdirilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirdiyi və işəgötürənin sərəncamında olduğu vaxtdır [5, s. 420].

Əmək Məcəlləsinin 13-cü fəslində iş vaxtının 3 növü – tam, qısaldılmış və natamam iş vaxtı anlayışları nəzərdə tutulmuşdur. Məcəllənin 89-cu maddəsində tam iş vaxtına anlayış verilərək göstərilir ki, tam iş vaxtı — müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır. Eyni zamanda göstərilir ki, gündəlik normal iş vaxtının müddəti 8 saatdan, gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti isə 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz. Tam iş vaxtı Əmək Məcəlləsinin bəzi maddələrində eyni zamanda normal iş vaxtı da adlandırılır [3].

Əmək Məcəlləsinin 91-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilir ki, işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına, onların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınaraq Əmək Məcəlləsi ilə və müvafiq normativ hüquqi aktlarla, habelə əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtləri ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilə bilər [3].

Yəni qısaldılmış iş vaxtının mahiyyəti ondan



ibarətdir ki, bu cür iş vaxtı müəyyən kateqoriya işçilərin əmək prosesinə cəlb edilməsi müddətinin maksimal həddini, yəni iş vaxtının normal iş vaxtında (8 saatdan) aşağı olmasını müəyyən edir. Beləliklə də, həmin kateqoriya işçilər üçün iş vaxtının yuxarı həddi 8 saatdan az olaraq müəyyən edilir.

Əmək Məcəlləsinin 91-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, işçilərin yaş meyarı nəzərə alınmaqla onlar üçün qısaldılmış iş vaxtının yuxarı həddi aşağıdakı kimi müəyyən edilmişdir:

- 16 yaşınadək işçilər üçün qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 24 saatdan;
- 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər üçün isə 36 saatdan çox olmamaqla.

Həmçinin, həmin maddəyə əsasən, işçilərin səhhəti nəzərə alınmaqla aşağıdakı kateqoriya işçiləri üçün qısaldılmış iş vaxtının müddəti 36 saatdan çox olmamaqla müəyyən edilmişdir:

- orqanizmin funksiyalarının 61-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər üçün;
- hamilə qadınlar üçün;
- yaşyarımadək uşağı olan qadınlar üçün;
- 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün [3].

Əmək şəraitindən asılı olaraq qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi isə Əmək Məcəlləsinin 92-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, həmin maddəyə əsasən, əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilər üçün həftədə 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin istehsalatların, peşə və vəzifələr isə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı”nda müəyyən edilmişdir. Həmin siyahıda isə işin xüsusiyyətindən və əmək şəraitindən asılı olaraq ağır işlərdə işləyən işçilər üçün 30, 33 və 36 saat qısaldılmış iş vaxtları müəyyən edilmişdir [2].

dılmış iş vaxtları müəyyən edilmişdir [2].

Göstərilənlərlə yanaşı, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla da bəzi kateqoriya işçilər üçün qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi də Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, Məcəllənin 93-cü maddəsinə əsasən, yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (həkimlərə, müəllimlərə, elektrotexniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində işləyənlərə) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerlərinin dairəsi isə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısı”nda öz əksini tapmışdır. Eynilə həmin qərarla da işin xüsusiyyətindən və əmək şəraitindən asılı olaraq 24, 30, 33 və 36 saat qısaldılmış iş vaxtları müəyyən edilmişdir [1].

Bundan başqa, Əmək Məcəlləsinin digər maddələrində də qısaldılmış iş vaxtı ilə bağlı normalar müəyyən edilmişdir. Məsələn, Əmək Məcəlləsinin 108-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən iş günü hesab edilməyən bayram günləri və Ümumxalq Hüzn Günü qabağı iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır. Digər bir halda isə gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərlə bağlı Əmək Məcəlləsinin 97-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində, habelə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşdükdə, iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır [3].

Yuxarıda göstərilən əsaslardan hər hansı biri olduqda həmin işçi üçün qısaldılmış iş vaxtı müəyyən etmək işəgötürənin vəzifəsi hesab edilir. Yəni istər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə



də əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra əmək prosesi dövründə Məcəllənin 91-93-cü maddəsində göstərilən hallardan hər hansı biri və ya bir neçəsi ortaya çıxarsa, işəgötürən həmin işçi üçün qısaldılmış iş vaxtı (müvafiq olaraq 24, 30, 33 və ya 36 saat) müəyyən etməlidir. Məsələn, vətəndaş Əliyeva əmək müqaviləsi bağlayaraq tam iş vaxtında gündəlik 8 saat, həftəlik isə 40 saat olmaqla beşgünlük iş rejimində "ATC" MMC-də mühasib vəzifəsində çalışır. Lakin vətəndaş Əliyeva bir müddət işlədikdən sonra hamilə olarsa, onun iş vaxtı işəgötürən tərəfindən qısaldılaraq həftəlik 40 saatdan 36 saata salınmalıdır. Eləcə də Əliyevanın uşağı yaş yarımaya çatana qədər də o qısaldılmış iş vaxtında, yəni həftəlik 36 saatdan çox olmamaqla işlədilməlidir. Əliyeva ilə müəssisə arasında əmək müqaviləsi bağlanılarkən də bu hal müəyyən edilərsə eyni qaydalar qüvvədə olur. Qanunvericilikdə müəyyən edilmiş bu qaydaların işəgötürən tərəfindən pozulması isə yol verilməz hesab edilir.

Başqa bir misalda, 2022-ci ildən əmək müqaviləsi bağlayaraq müəssisədə mühəndis vəzifəsində çalışmağa başlayan vətəndaş Məmmədov 2024-cü ilin may ayında keçirdiyi yol-nəqliyyat hadisəsi nəticəsində orqanizminin funksiyalarının 65%-ni itirir və ona müvafiq icra hakimiyyəti oranı tərəfindən əlillik təyin edilir. Artıq Məmmədov əlilliyi olan işçi olduğundan işəgötürən tərəfindən onun üçün qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilməli və onun iş vaxtı azaldılaraq 36 saata salınmalıdır.

İşçi ilə əmək müqaviləsi bağlanılarkən qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi və ya əmək prosesi dövründə tam iş vaxtında çalışan işçinin qısaldılmış iş vaxtına keçirilməsi iqtisadi baxımdan bir çox hallarda işəgötürənin mənafeyinə uyğun olmur və işəgötürənlər heç də həmişə işçi ilə qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsinə maraqlı olmurlar. Lakin necə ki, işçi ilə normal iş vaxtının müddəti həftəlik 40 saatdan çox ola bilməz, eyni ilə də müəyyən kateqoriya işçilər üçün həftəlik iş vaxtının maksimal müddəti Əmək Məcəlləsinin 91-93-cü maddələri ilə müəyyən edilmiş həddən çox ola bilməz.

Qanunvericilikdə qısaldılmış iş vaxtı ilə bağlı normaların nəzərdə tutulmasına və bu normalar-

la müəyyən edilmiş qaydaların işəgötürən üçün imperativ xarakterli olmasına baxmayaraq, sözügedən qaydaların tələblərinin pozulmasına görə heç bir inzibati və ya cinayət məsuliyyəti müəyyən edilməmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 310-cu maddəsində göstərilir ki, istər işçilər, istərsə işəgötürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər Əmək Məcəlləsi ilə və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa, onları hər hansı şərtlə və ya qaydada məhdudlaşdırmağa, habelə bu hüquqlardan sui-istifadə etməyə, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəlikləri, vəzifə funksiyasını yerinə yetirməməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.

Həmçinin 312-ci maddədə göstərilir ki, əmək qanunvericiliyini pozan işçi, işəgötürən və digər fiziki şəxslər Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edilirlər.

Bu kontekstdən çıxış edərək qeyd etmək istəyirik ki, qısaldılmış iş vaxtında işləməli olan işçi üçün qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməməsinə görə inzibati xətalər və ya cinayət qanunvericiliyində işəgötürən üçün heç bir məsuliyyət nəzərdə tutulmamışdır.

Ölkəmizin qanunvericiliyindən fərqli olaraq qonşu Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyində bu məsələ ilə bağlı inzibati məsuliyyət nəzərdə tutulan norma öz əksini tapmışdır. Belə ki, Rusiya Federasiyasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 5.27-ci maddəsində birbaşa olaraq təsbit edilməsə də qısaldılmış iş vaxtında işlədilməli olan işçilərin müəyyən edilmiş saatlardan artıq işlədilməsinə görə hüquqi şəxslər üçün 5000 rubldan 50.000 rubladək inzibati cərimə növündə cərimə nəzərdə tutulmuşdur.

Hesab edirik ki, işçinin bu sahədə hüquqlarının pozulması və onun üçün qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsindən imtina edilməsinə görə işəgötürən barəsində inzibati məsuliyyət nəzərdə tutulmalıdır.

Odur ki, yuxarıda qeyd edilənlərə əsasən, Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər



Məcəlləsinə aşağıdakı məzmununda 192.13-cü maddənin əlavə edilməsini məqsədamüvafiq hesab edirik:

192.13. *Qanunvericiliklə qısaldılmış iş vaxtın-*

da işləməli olan işçi ilə qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsinə və ya bu barədə müraciət etmiş işçi ilə qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsindən imtina edilməsinə görə -

İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. “İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısı”nın təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli Qərarı - <https://e-qanun.az/framework/2259>

2. “İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı”nın təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli Qərarı. - <https://e-qanun.az/framework/5708>

3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. - <https://e-qanun.az/framework/46943>

4. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. - <https://e-qanun.az/framework/897>

5. Qasımov A.M. Əmək hüququ. Dərslik. “Letterpress” nəşriyyat evi. Bakı. 2016. 840 səh.

6. Rusiya Federasiyasının İnzibati Xətlər Məcəlləsi –

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce814266fd45eb5fff8b30449b6/

Ата ВЕЛИЕВ

СОКРАЩЕННОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

РЕЗЮМЕ

В статье говорится о праве на труд, которое является одним из основных конституционных прав граждан. Так, прежде всего, было охарактеризовано трудовое право как одно из основных прав человека и подчеркнута его социальная, экономическая и психологическая значимость. Также проанализированы правовые нормы относительно рабочего времени и его конкретного вида – сокращенного рабочего времени. В итоге было выдвинуто предложение включить в соответствующее законодательство норму, предусматривающую ответственность работодателей за неопределение сокращенного рабочего времени.

Ключевые слова: рабочее время, труд, сокращенно, работник, работодатель, ответственность

Ата VALİYEV

SHORTENED WORKING HOURS

SUMMARY

The article talks about the right to work, which is one of the basic constitutional rights of citizens. So, first of all, the labor right was characterized as one of the main human rights and its social, economic and psychological importance was emphasized. Also, the legal norms regarding working time and its specific type, shortened working time, were analyzed. In the end, a proposal was put forward to include the norm providing responsibility for employers for not defining shortened working hours in the relevant legislation.

Key words: working time, labor, abbreviated, employee, employer, responsibility