

UOT 34:349.2**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ VƏ RUSİYA
FEDERASİYASININ QANUNVERİCİLİYİNƏ GÖRƏ İŞÇİNİN
İŞƏGÖTÜRƏNƏ VURDUĞU ZİYANIN ÖDƏNİLMƏSİ
QAYDASININ HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ****N.M.HƏSƏNLİ****Bakı Dövlət Universiteti*****narmin.hasanli500@gmail.com***

Məqalədə Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyinə görə işçinin işəgötürənə vurduğu ziyanın ödənilməsi qaydasının hüquqi tənzimlənməsi ilə əlaqədar məsələlər tədqiq edilmişdir.

Əmək qanunvericiliyi şəxsin məsuliyyətə cəlb edilməsi qaydasını ətraflı və dəqiq müəyyən edən bir sıra hüquq sahələrinin (məsələn, inzibati xətalər və ya cinayət-prosessual qanunvericiliyinin) normalarından işçinin vurduğu ziyanın ödənilməsi prosedurunun prosessual xüsusiyyətlərinin daha az dəqiqləşdirilməsi ilə fərqlənir.

AR-in və RF-in əmək məcəllələrinin müvafiq normalarının təhlili işçinin işəgötürənə vurduğu ziyanın ödənilməsi ilə bağlı prosesin kifayət qədər konkret mərhələlərini müəyyən etməyə imkan verir.

İlkin mərhələ işəgötürənə ziyanın vurulması faktı, bu ziyanın vurulduğu hallar haqqında dəqiqləşdirici məlumatların toplanması ilə müəyyən edilir. Növbəti mərhələdə işəgötürən qeyd olunan qərarı qəbul etməli və vurulmuş ziyanın məbləğinin geri qaytarılmasının sonrakı mümkün alqoritmini seçməlidir. Müvafiq əmrlə rəsmiləşdirilmiş araşdırmanın nəticələri ilə tanış olduqdan sonra işçinin ziyanı könüllü surətdə ödəmək hüququ yaranır. Bu mərhələdə işçi ziyanın könüllü surətdə ödənilməsi haqqında sazişə əsasən onu tam və ya qismən ödəyir. Daha sonra işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğinin işçidən tutulması prosedurunun könüllü qaydadan məcburi qaydaya keçidin reallaşdırıldığı mərhələyə keçid baş verir.

İşçi ziyanın ödənilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə razı olmadıqda şəxsən (və ya nümayəndəsi vasitəsilə) maddi məsuliyyətə cəlb edilmə haqqında əmrdən şikayət verməsindən ibarət növbəti (beşinci) mərhələ başlanır (AR ƏM-in 205-ci maddəsinin 3-cü hissəsi). Üstəlik, şikayət həm işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməklə, həm də müəyyən olunmuş qaydada məhkəməyə verilə bilər. Beləliklə, dördüncü və beşinci mərhələlərdə tutulmanın mübahisəsiz (məhkəmədən kənar) və ya məhkəmə qaydasında aparılacağı müəyyən edilir.

Aşağıdakı dörd əlamətdən biri mövcud olduqda vurulmuş ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi həyata keçiriləcək:

- 1) ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox olduqda;
- 2) işçinin vurulmuş ziyanı könüllü surətdə ödəməkdən imtina etməsi;
- 3) işəgötürənin işçidən vurulmuş ziyanın tutulması barədə müvafiq sərəncamın verilməsi üçün biraylıq müddəti (vurulmuş ziyanın məbləğinin qəti müəyyən edildiyi gündən) ötürməsi;
- 4) vurulan ziyanı könüllü surətdə ödəmək barədə yazılı öhdəlik götürən, lakin bu ziyanı ödəməkdən imtina edən işçinin işdən azad edilməsi (üçüncü və dördüncü əlamətlər yalnız RF əmək qanunvericiliyinə aiddir).

Açar sözlər: işçi, işəgötürən, ziyan, ziyanın ödənilməsi, ziyanın ödənilməsi qaydası, ziyanın məbləği

İşəgötürənin işçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək hüququ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 11-ci maddəsinin “e” bəndində təsbit olunmuşdur. Bu, işəgötürənin hüququ olub, heç kim tərəfindən məhdudlaşdırıla bilməz, dövlət mülkiyyətinə əsaslanan müəssisələrə (hüquqi şəxslərə) gəlincə, o, xüsusi normativ hüquqi aktlar əsasında məhdudlaşdırıla bilər. Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsində bu məsələyə həsr olunan xüsusi maddənin (RF ƏM-in 240-cı maddəsi) verilməsi şəxsiz yenilikdir (3, s.215).

AR-in və RF-in əmək məəcəllələrinin müvafiq normalarının təhlili bu prosesin kifayət qədər konkret mərhələlərini müəyyən etməyə imkan verir. Belə ki, işəgötürən AR ƏM-in 203-cü və RF ƏM-in 247-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş, özündə işçidən yazılı izahat alınmasını, onun əməlinin qanunauyğunluğunun, dəymiş ziyanla işçinin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqənin, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarının müəyyən edilməsini (o cümlədən müvafiq mütəxəssislərdən ibarət komissiyanın cəlb edilməsi ilə) birləşdirən araşdırma mərhələsini başa vurduqdan sonra növbəti mərhələ başlanır ki, bu da araşdırma materialları əsasında işçi barəsində maddi məsuliyyətin həyata keçirilməsinin mümkünlüyü barədə qərar qəbul edilməsini ehtiva edir. Mahiyyət etibarilə birinci mərhələ işəgötürənə ziyanın vurulması faktı, bu ziyanın vurulduğu hallar haqqında dəqiqləşdirici məlumatların toplanması ilə müəyyən edilir.

Daha sonra (ikinci mərhələdə) işəgötürən qeyd olunan qərarı qəbul etməli və vurulmuş ziyanın məbləğinin geri qaytarılmasının sonrakı mümkün alqoritmini seçməlidir. E.Y.Zabramnayanın haqlı olaraq qeyd etdiyi kimi, “*bu mərhələdə işçinin məsuliyyətə cəlb edilməsi haqqında əmr verilməlidir ki, bu əmrdə də işçinin yalnız hansı hüquq pozuntusunu törətməsi qeyd edilmir, həm də ona tətbiq edilən tənbeh növü əsaslandırılır. Əmrdən və araşdırmanın gedişində toplanaraq əmrə əlavə edilmiş sənədlərdən işəgötürənin işçinin hüquq pozuntusundan əvvəlki davranışını, əməyə münasibətini nəzərə aldığı və hüquq pozuntusunun ağırlığına müvafiq sanksiya seçdiyi dəqiq aydın olmalıdır*” (7, s.417).

Müvafiq əmrlə rəsmiləşdirilmiş araşdırmanın nəticələri ilə tanış olduqdan sonra işçinin ziyanı könüllü surətdə ödəmək hüququnun yarandığı növbəti (üçüncü) mərhələ həyata keçirilə bilər. Başqa sözlə, işçi ziyanın könüllü surətdə ödənilməsi haqqında sazişə əsasən onu tam və ya qismən ödəyir.

Q.V.Xnikinin haqlı mövqeyinə görə “*RF ƏM-in 248-ci maddəsində normaların ifadə edilməsi ardıcılığı məntiqa uyğun deyil. Belə ki, işəgötürənə vurulmuş ziyanın könüllü surətdə tam və ya qismən ödənilməsi imkanı RF ƏM-in 248-ci maddəsinin 4-cü hissəsində təsbit edildiyi halda, işəgötürənin sərəncamı ilə və məhkəmə qaydasında ziyanın ödənilməsi haqqında normalar bu maddənin müvafiq olaraq 1-ci və 2-ci hissələrində nəzərdə tutulmuşdur*” (11, s.465-472).

AR-in əmək qanunvericiliyinə görə vurulmuş ziyanın könüllü ödənilməsi yalnız AR ƏM ilə müəyyən edilmiş həddə həyata keçirilir. Burada işəgötürən işçinin razılığı ilə vurulan ziyanı ödəmək üçün işçiyə möhlət verə bilər, işçi isə ziyanın məbləği əvəzinə işəgötürənin razılığı ilə korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verə bilər, habelə şəxsən özü, yaxud öz vəsaiti ilə onu təmir edə bilər (AR ƏM-in 204-cü maddəsinin 4-cü hissəsi).

A.M.Qasimovun qeyd etdiyi kimi, “ödənilməli olan ziyanın məbləği müəyyən edilərkən sosial ədalət və qanunçuluq prinsipi ən mühüm rol oynamalıdır. Bu zaman yalnız birbaşa faktiki (həqiqi) ziyanın nəzərə alınması yetərli deyil, ziyanın vurulduğu konkret şəraitin, habelə işçinin maddi vəziyyətini də nəzərə almaq zəruridir” (4, s.284).

Ə.N.Həsənlilər görə, AR ƏM-in 204-cü maddəsinə müvafiq olaraq, ziyanı könüllü ödəmə üç üsulla mümkündür: işçi müəssisənin kassasına müəyyən, yəni vurulmuş ziyana uyğun olan pul məbləğini köçürür və ya ziyanın məbləği əvəzinə işəgötürənin razılığı ilə əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verir (ziyanın naturada ödənilməsi) və ya şəxsən özü, yaxud öz vəsaiti ilə onu təmir edir. Bu normanın məzmunundan belə çıxır ki, maddi ziyan işçi tərəfindən müəssisənin (təşkilatın) kassasına pul keçirməklə könüllü ödənilirsə, işəgötürənin razılığı tələb olunmur (3, s.209-210).

Ə.N.Həsənlinin fikrincə, könüllülük prinsipi, yaxud sadəcə maddi ziyanın ödənilməsinin könüllü üsulu bəzi şərtlər mövcud olduqda mümkündür. İlk növbədə, içi yalnız maddi ziyanın vurulması faktı haqqında bütün halların onun tərəfindən heç bir şübhə doğurmadiği (maddi xətanın bütün elementlərinin tamamilə sübuta yetirildiyi), yəni mübahisələndirilə bilinməyəcək dərəcədə aşkar olduğu hallarda, habelə cüzi pul məbləğində ziyanın vurulduğu hallarda könüllü surətdə ziyanın ödənilməsinə razılıq verə bilər (3, s.209).

Bütövlükdə, maddi ziyanın ödənilməsinin könüllü üsulu digər üsullara nisbətən bəzi üstünlüklərə malikdir, çünki işəgötürənə tez bir zamanda əvəli əmlak vəziyyətini bərpa etməyə imkan verir (3, s.211).

RF-in əmək qanunvericiliyinə görə işəgötürənə ziyan vurmaqda təqsirli

olan işçi onu könüllü surətdə tam və ya qismən ödəyə bilər. Əmək müqaviləsi tərəflərinin razılığı ilə ziyanın məbləğinin hissə-hissə ödənilməsinə yol verilir. Bu zaman işçi ödənişin konkret müddətlərini göstərməklə işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi barədə yazılı öhdəlik təqdim edir. Ziyanın könüllü surətdə ödənilməsi barədə yazılı öhdəlik götürən, lakin ziyanı ödəməkdən imtina edən işçi işdən çıxdıqda, ödənilməmiş borc məhkəmə qaydasında tutulur. İşəgötürənin razılığı ilə işçi vurulmuş ziyanı ödəmək üçün korlanmış, yaxud itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verə bilər və ya zədələnmiş əmlakı təmir edə bilər (RF ƏM-in 248-ci maddəsinin 4-cü və 5-ci hissələri).

İşəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğinin işçidən tutulması proseduru-nun könüllü qaydadan məcburi qaydaya keçidin reallaşdırıldığı dördüncü mərhələsi qismində AR ƏM-in 205-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hal qeyd edilə bilər. Bu qaydaya görə, işəgötürənə vurduğu ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. A.M.Qasımov və V.A.Hüseynlinin qeyd etdiyi kimi, *“əmək haqqından belə tutulma aparıldıqda, işçiyə aparılan tutulmalar və onların konkret məbləği barədə xüsusi sərəncamla məlumat verilməlidir. Eyni zamanda onlar AR ƏM-də işçidən maddi ziyanın məbləğinin tutulması hüququnun reallaşdırılması üçün işəgötürənin hansı müddətə riayət etməli olduğunun müəyyən edilmədiyini mövcud qanunvericilikdə boşluq kimi qeyd edirlər”* (5, s.40). RF ƏM-in oxşar norması, yəni 248-ci maddəsi, təqsirli işçidən orta aylıq əmək haqqından çox olmayan ziyanın ödənilməsinin işəgötürənin sərəncamı ilə həyata keçirildiyini müəyyən edir. Sərəncam işçinin vurduğu ziyanın məbləğinin işəgötürən tərəfindən qəti müəyyən edildiyi gündən bir aydan gec olmayaraq verilə bilər. RF ƏM-in bu təcrübəsindən milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi və müvafiq olaraq AR ƏM-in 205-ci maddəsinə dəyişiklik edilməsi baxımından istifadə edilməsini məqsədəuyğun hesab edirik. Burada işəgötürənin sərəncamı əsasında məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox olmayan ziyanın ödənilməsi üçün işçinin razılığının zəruriliyi ilə bağlı mübahisəli məsələyə xüsusi diqqət yetirilməlidir. *“Belə tutulmanın yolverilməzliyi əmək hüququ elminin görkəmli nümayəndələrinin tədqiqatlarında dəfələrlə qeyd edilmişdir”* (6, s.242). *“Eyni zamanda, bu məsələ maddi məsuliyyət institutunda ən mübahisəli məsələlərdən biri olaraq qalmaqda davam edir”* (9, s.36). Bu halda sovet qanunvericiliyinin təcrübəsi, daha dəqiq desək 1971-ci il ƏQM-in normaları aktual sayıla bilər. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının 1971-ci il ƏQM-in 127-ci və RSFSR-in 1971-ci il ƏQM-in 122-ci maddəsində qeyd edilirdi ki, *“işçilər orta aylıq əmək haqqından artıq olmayan zərəri işəgötürənin sərəncamı ilə, müəssisə, idarə və təşkilatların rəhbərləri və onların müavinləri isə tabelik qaydasında yuxarı orqanın sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından pul tutulması yolu ilə ödəyirlər. İşəgötürənin və ya tabelik qaydasında yuxarı orqanın sərəncamı*

işçinin vurduğu zərərin aşkara çıxarıldığı gündən ən gec iki həftə ərzində verilməli və bu sərəncam barəsində işçiyə xəbər verilən gündən ən tezi yeddi gün sonra icra üçün verilməlidir. İşçi pul tutulması və onun miqdarı ilə razılaşmadıqda, əmək mübahisəsinə onun ərizəsi üzrə, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada baxılır” (2, s.62, 10, s.43).

AR ƏM-in və RF ƏM-in müvafiq normalarının mövcud redaksiyaları işəgötürənin sərəncamı əsasında ziyanın ödənilməsi zamanı işçinin razılığının zəruriliyinə, habelə bu razılığın formasına dair birbaşa göstəriş nəzərdə tutmur.

İşçi ziyanın ödənilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə razı olmadıqda şəxsən (və ya nümayəndəsi vasitəsilə) maddi məsuliyyətə cəlb edilmə haqqında əmrdən şikayət verməsindən ibarət növbəti (beşinci) mərhələ başlanır (AR ƏM-in 205-ci maddəsinin 3-cü hissəsi). Üstəlik, şikayət həm işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməklə, həm də müəyyən olunmuş qaydada məhkəməyə verilə bilər. Beləliklə, dördüncü və beşinci mərhələlərdə tutulmanın mübahisəsiz (məhkəmədən kənar) və ya məhkəmə qaydasında aparılacağı müəyyən edilir.

“Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa və işçi onu könüllü olaraq ödəməkdən imtina edirsə, onda işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər (AR ƏM-in 205-ci maddəsinin 2-ci hissəsi)” (1, s.170). Vurulmuş ziyanın ödənilməsinin anoloji qaydası işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı zaman ziyan vurduğu hallarda da nəzərdə tutulur. RF qanunvericiliyinin oxşar normalarına, daha dəqiq, RF ƏM-in 248-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, *“biraylıq müddət ötürülmüşsə və ya işçi işəgötürənə vurulmuş ziyanı könüllü surətdə ödəməyə razı deyilsə, işçidən ödənilməli olan ziyanın məbləği isə onun orta aylıq əmək haqqından çoxdursa, tutulma yalnız məhkəmə yolu ilə həyata keçirilə bilər” (10, s.163-164).* Müvafiq olaraq bu, işəgötürənə vurulmuş ziyanın işçidən tutulmasının növbəti (altıncı) mərhələsi olacaqdır. Beləliklə, aşağıdakı dörd əlamətdən biri mövcud olduqda vurulmuş ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi həyata keçiriləcək:

- 1) ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox olduqda;
- 2) işçinin vurulmuş ziyanı könüllü surətdə ödəməkdən imtina etməsi;
- 3) işəgötürənin işçidən vurulmuş ziyanın tutulması barədə müvafiq sərəncamın verilməsi üçün biraylıq müddəti (vurulmuş ziyanın məbləğinin qəti müəyyən edildiyi gündən) ötürməsi;
- 4) vurulan ziyanı könüllü surətdə ödəmək barədə yazılı öhdəlik götürən, lakin bu ziyanı ödəməkdən imtina edən işçinin işdən azad edilməsi (üçüncü və dördüncü əlamətlər yalnız RF əmək qanunvericiliyinə aiddir).

Onu da qeyd etmək istərdik ki, vurulmuş ziyanın ödənilməsi üçün hakimin prosessual hərəkətlərini nəzərdə tutan AR ƏM-in 206-cı maddəsinə

əsasən “məhkəmə təqsirlilik dərəcəsini, konkret şəraiti, işçinin maddi vəziyyətini və iş üzrə əhəmiyyət kəsb edən digər halları nəzərə alaraq müəyyən olunmuş ziyanın məbləğini azalda və ya ziyanın məbləğinin azaldılması barədə tərəflərin barışıq sazişini təsdiq edə bilər”. Məhkəmə qərarı əsaslandırılmış olmalı, onun ziyanın məbləğinin azaldılmasının zəruriliyi nəticəsinə gəlməsinə imkan verən hallar mütləq göstərilməlidir. Məhkəmə qərarı, həmçinin məsuliyyətə cəlbətmənin ümumi prinsiplərinə - qanunçuluğa, ədalətə, mütənəsibliyə və s. söykənməlidir. Lakin işəgötürəndən fərqli olaraq, məhkəmənin işçini maddi ziyanın ödənilməsindən tam azad etmək hüququ yoxdur, hərçənd o, ziyanın məbləğini əhəmiyyətli dərəcədə azalda bilər (3, s.214). RF-in ƏM-in əmək mübahisələrinə baxan orqana işçinin təqsirinin dərəcəsini və formasını, maddi vəziyyətini və digər halları nəzərə alaraq, işçidən tutulmalı olan məbləği azaltmaq (RF ƏM-in 250-ci maddəsi) səlahiyyətinin verilməsi haqqında müddəaları RF hüquqtəbiiqi təcrübəsində uğurla aprobeşiyadan keçirilmişdir. RF Ali Məhkəməsinin Plenumunun izah etdiyi kimi 2006-cı il 16 noyabr tarixli (52 nömrəli Qərarın 16-cı bəndi), tam və məhdud maddi məsuliyyət və kollektiv (briqada) məsuliyyəti (kollektivin və ya briqadanın hər bir üzvündən tutulacaq məbləğlər müəyyən edildikdən sonra) hallarında ziyanın məbləğinin belə azaldılmasına icazə verilir. Məhkəmələrə, həmçinin nəzərə almaq tövsiyə olunur ki, kollektivin (briqadanın) bir və ya bir neçə üzvündən tutulmanın məbləğinin azaldılması kollektivin (briqadanın) digər üzvlərindən tutulan pul məbləğinin müvafiq surətdə artırılması üçün əsas deyil, habelə işçinin maddi vəziyyətini onun əmlak vəziyyəti (əmək haqqının, digər əsas və əlavə gəlirlərinin məbləği), ailə vəziyyəti (ailə üzvlərinin sayı, himayəsində şəxslərin olması, icra sənədləri üzrə tutulmaların mövcudluğu) və s. halları nəzərə almaqla qiymətləndirmək lazımdır. Eyni zamanda RF Ali Məhkəməsinin Plenumu qeyd etdi ki, məhkəmə işçini vurulmuş ziyanı ödəmək vəzifəsindən tamamilə azad etmək hüququna malik deyil, lakin məhkəmə baxışının nəticələrinə əsasən yalnız işçidən ziyanın tutulmalı olan məbləğini azalda bilər. Əlavə olaraq qeyd etmək lazımdır ki, RF Ali Məhkəməsinin Plenumu izahat qismində maddi məsuliyyət ilə bağlı mübahisələrə dair işlərə birinci instansiya məhkəməsi kimi rayon məhkəməsi tərəfindən baxılmasını qeyd etmişdir (RF MPM-nin 24-cü maddəsi). Bundan əlavə, işəgötürən ziyanın vurulmasının aşkar edildiyi gündən bir il ərzində məhkəməyə ziyanın ödənilməsi üçün iddia ilə müraciət edə bilər (RF ƏM-in 392-ci maddəsinin 4-cü hissəsi). Qeyd edilmiş müddət işəgötürən tərəfindən üzrlü səbəblərə görə ötürülsə, bu müddət məhkəmə tərəfindən bərpa oluna bilər (RF ƏM-in 392-ci maddəsinin 5-ci hissəsi).

RF əmək qanunvericiliyinin işəgötürənin ziyan vuran işçinin ziyanı ödəməsindən tam və ya qismən imtina etmək hüququnu nəzərdə tutan normasını diqqətəlayiq hesab edirik (RF ƏM-in 240-cı maddəsi). Bu hüquq təkə

məhkəmə prosesi zamanı deyil, həm də işçinin hansı növ maddi məsuliyyətə cəlb olunmasından asılı olmayaraq, məhkəmədən kənar qaydada həyata keçirilə bilər.

Beləliklə, işçinin maddi məsuliyyətə cəlb edilmə qaydasının (prosedurunun) təhlili çərçivəsində aşağıdakı müvafiq mərhələlərin həyata keçirilməsinin mümkünlüyü barədə nəticə çıxarılmışdır:

1. İşçidən yazılı izahatın alınmasını, işçinin hərəkətlərinin qanunauyğunluğunun müəyyən edilməsini, vurulmuş ziyanla işçinin hərəkəti (hərəkətsizliyi) arasında səbəbli əlaqənin müəyyən edilməsini, habelə vurulmuş ziyanın həqiqi miqdarının müəyyən edilməsini (o cümlədən, müvafiq mütəxəssislərdən ibarət komissiyanın cəlb edilməsi ilə) özündə birləşdirən araşdırma mərhələsi.

2. Araşdırma materialları əsasında işçiyə münasibətdə maddi məsuliyyətin həyata keçirilməsinin mümkünlüyü barədə qərarın qəbul edilməsi mərhələsi. Bu mərhələdə işçiyə tətbiq edilən məsuliyyət növünü əsaslandırان əmr verilə bilər.

3. İşçinin vurulmuş ziyanı könüllü ödəmək hüququnun yarandığı mərhələ, yəni işçi ziyanın könüllü ödənilməsi haqqında saziş əsasında onu tam və ya qismən ödəyə bilər. İşçinin razılığı ilə işəgötürən ona dəymiş ziyanın ödənilməsi üçün möhlət verə bilər, işçi isə işəgötürənin razılığı ilə korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasına verə bilər, habelə şəxsən özü, yaxud öz vəsaiti hesabına onu təmir edə bilər.

4. İşəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, ziyanın tutulmasının işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirildiyi mərhələ. İşçi əmək haqqından tutulmalar barədə məlumatlandırılmalıdır. AR-nın hazırkı qanunvericiliyində boşluq kimi qeyd olunur ki, AR ƏM (RF ƏM-in normalarından, yəni 248-ci maddəsindən fərqli olaraq) işəgötürənin işçidən vurulmuş maddi ziyanın tutulması hüququnu həyata keçirməsi üçün rəhbər tutmalı olduğu müddəti müəyyən etmir.

5. İşçinin (və ya onun nümayəndəsinin) işəgötürənin əmri ilə vurulmuş ziyanın məbləğinin tutulması ilə razılaşmadığı halda, onun maddi məsuliyyətə cəlb edilməsi haqqında sərəncamdan şikayət mərhələsi. Şikayət vermə işəgötürənə ərizə verməklə və ya müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə iddia ərizəsi verilə bilər. Müvafiq olaraq, bu və bundan öncəki mərhələlərdə tutulma qaydasının mübahisəsiz (məhkəmədən kənar) və ya məhkəmə qaydasında aparılacağı müəyyən edilir.

6. Aşağıdakı əlamətlərdən ən azı biri mövcud olduqda vurulmuş ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi həyata keçirilir: ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa; işçinin vurulmuş ziyanı könüllü surətdə ödəməkdən imtina etməsi; işəgötürənin işçidən vurulmuş ziyanın ödənilməsi haqqında müvafiq sərəncamın verilməsi üçün biraylıq müddəti ötürməsi;

vurulmuş ziyanın könüllü surətdə ödənilməsi barədə yazılı öhdəlik verən, lakin bu ziyanı ödəməkdən imtina edən işçinin işdən çıxarılması (son iki əlamət yalnız RF qanunvericiliyinə aiddir).

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2024, - 360 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. - Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, - 1997, - 192 s.
3. Qasimov A.M., Kazimov T.L., Nağıyev E.E., Paşayev A.N., Paşalı Ş.F., Həsənlı Ə.N. İşçinin maddi məsuliyyətinin hüquqi tənzimlənməsi: Monoqrafiya. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2023, - 276 s.
4. Qasimov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət: Monoqrafiya. - Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, - 2002, - 312 s.
5. Гасымов А.М., Гусейнли В.А. К вопросу о порядке взыскания материального ущерба с работника // - Баку: Ганун, - 2022, - №3, - 40-45 с.
6. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. - Москва: Проспект, - 2008, - 215 с.
7. Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: Дис. ... докт. юр. наук. - Москва, - 2022, - 532 с.
8. Кодекс законов о труде РСФСР. - Москва: Советская Россия, - 1986, - 352 с.
9. Сагандыков М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке // Журнал российского права, - 2013, - №11, - 35-40 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации. - Москва: Проспект, - 2024, - 320 с.
11. Хныкин Г.В. Трудоправовая ответственность: новые заметки о старых проблемах // Российский ежегодник трудового права, 2011, №7 / Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб: Изд. дом. СПбГУ, - 2012, - 465-472 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОРЯДКА ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКОМ РАБОТОДАТЕЛЮ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.М.ГАСАНЛИ

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены вопросы, связанные с правовым регулированием порядка возмещения вреда, причиненного работником работодателю в соответствии с законодательством Азербайджанской Республики и Российской Федерации.

Трудовое законодательство отличается от норм ряда отраслей права (например, законодательства об административных правонарушениях или уголовно-процессуального законодательства) детальным и точным определением порядка привлечения лица к ответственности меньшей конкретизацией процессуальных особенностей порядка возмещения вреда, причиненного работником.

Анализ соответствующих норм АР и трудовых кодексов РФ позволяет выявить

достаточно конкретные этапы процесса, связанные с возмещением Работником причиненного работодателю ущерба.

Начальный этап определяется фактом причинения вреда работодателю, сбором уточняющих сведений об обстоятельствах причинения этого ущерба. На следующем этапе работодатель должен принять указанное решение и выбрать следующий возможный алгоритм возврата суммы причиненного ущерба. После ознакомления с результатами расследования, оформленными соответствующим приказом, у работника возникает право на возмещение ущерба в добровольном порядке.

На этом этапе работник возмещает ущерб полностью или частично по соглашению о добровольном возмещении ущерба. Затем происходит переход к этапу, на котором осуществляется переход процедуры взыскания с работника суммы причиненного работодателю ущерба от добровольного порядка к обязательному.

В случае несогласия работника с приказом (распоряжением, решением) работодателя о возмещении ущерба начинается следующий (пятый) этап, состоящий в подаче лично (или через представителя) жалобы на приказ о привлечении к материальной ответственности (ч. 3 ст. 205 УПК). Причем жалоба может быть подана как в суд путем обращения к работодателю с заявлением, так и в установленном порядке. Таким образом, на четвертом и пятом этапах определяется, будет ли удержание произведено без оспаривания (во внесудебном порядке) или в судебном порядке.

Возмещение ущерба в судебном порядке будет производиться при наличии любого из следующих четырех признаков:

- 1) если сумма ущерба превышает среднемесячную заработную плату работника;
- 2) Отказ работника в добровольном возмещении причиненного ущерба;
- 3) передача работодателем месячного срока (со дня окончательного установления суммы причиненного ущерба) на выдачу соответствующего приказа о взыскании с работника;
- 4) увольнение работника, взявшего на себя письменное обязательство добровольно возместить причиненный ущерб, но отказавшегося возместить этот ущерб (третий и четвертый признаки относятся только к трудовому законодательству РФ).

Ключевые слова: работник, работодатель, ущерб, возмещение ущерба, порядок возмещения ущерба, сумма ущерба

**LEGAL REGULATION OF THE PROCEDURE FOR COMPENSATION
OF HARM CAUSED BY AN EMPLOYEE TO AN EMPLOYER IN ACCORDANCE
WITH THE LEGISLATION
OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN AND THE RUSSIAN FEDERATION**

N.M.HASANLI

SUMMARY

The article discusses issues related to the legal regulation of the procedure for compensation of harm caused by an employee to an employer in accordance with the legislation of the Republic of Azerbaijan and the Russian Federation.

Labor legislation differs from the norms of a number of branches of law (for example, legislation on administrative offenses or criminal procedure legislation) by a detailed and precise definition of the procedure for bringing a person to justice, and by a less specific

specification of the procedural features of the procedure for compensation for harm caused by an employee.

An analysis of the relevant norms of the AP and the labor codes of the Russian Federation allows us to identify quite specific stages of the process related to compensation by an Employee for damage caused to an employer.

The initial stage is determined by the fact of causing harm to the employer, collecting clarifying information about the circumstances of causing this damage. At the next stage, the employer must make the specified decision and choose the next possible algorithm for refunding the amount of damage caused.

After reviewing the results of the investigation, issued by the relevant order, the employee has the right to compensation for damages on a voluntary basis. At this stage, the employee reimburses the damage in whole or in part under a voluntary compensation agreement. Then there is a transition to the stage at which the procedure for collecting the amount of damage caused to the employer from the employee is carried out from a voluntary to a mandatory procedure.

In case of disagreement of the employee with the employer's order (order, decision) on compensation for damage, the next (fifth) stage begins, consisting in filing personally (or through a representative) a complaint against the order to bring to financial responsibility (Part 3 of Article 205 of the CPC). Moreover, a complaint can be filed both in court by contacting the employer with an application, and in accordance with the established procedure. Thus, at the fourth and fifth stages, it is determined whether the retention will be made without challenge (out of court) or in court .

Compensation for damages in court will be made in the presence of any of the following four signs:

- 1) if the amount of damage exceeds the average monthly salary of the employee;
- 2) Refusal of the employee to voluntarily compensate for the damage caused;
- 3) the transfer by the employer of a one-month period (from the date of final determination of the amount of damage caused) for the issuance of an appropriate recovery order from the employee;
- 4) dismissal of an employee who has undertaken a written obligation to voluntarily compensate for the damage caused, but refused to compensate for this damage (the third and fourth signs relate only to the labor legislation of the Russian Federation).

Keywords: employee, employer, damage, compensation for damage, procedure for compensation of damage, amount of damage