

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

имени М.В. ЛОМОНОСОВА

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

*На правах рукописи*

**Рогов Иван Владимирович**

**Материальная ответственность работника: теория и практика  
правового регулирования**

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание учёной степени

кандидата юридических наук

Научный руководитель:  
доктор юридических наук, профессор  
Куренной Александр Михайлович

Москва – 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ГЛАВА 1. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА: ПОНЯТИЕ И УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ .....	15
§ 1. Понятие материальной ответственности работника .....	15
§ 2. Становление и развитие законодательства о материальной ответственности работника .....	35
§ 3. Условия наступления материальной ответственности работника .....	56
ГЛАВА 2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ...	76
§ 1. Ограниченная материальная ответственность работника .....	76
§ 2. Полная индивидуальная материальная ответственность работника .....	91
§ 3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность .....	124
ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЗЫСКАНИЯ УЩЕРБА С РАБОТНИКА .....	130
§ 1. Порядок определения ущерба, причинённого работодателю работником ...	130
§ 2. Порядок взыскания с работника причинённого ущерба .....	143
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	165
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	174
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	207
Приложение 1. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 239) .....	207
Приложение 2. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 244) .....	210
Приложение 3. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 249) .....	212
Приложение 4. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 243) .....	213
Приложение 5. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 245) .....	214

Приложение 6. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 246) .....	215
Приложение 7. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 247) .....	216
Приложение 8. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 250) .....	217
Приложение 9. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 248) .....	218

## Введение

### **Актуальность темы исследования**

В современных условиях не может не обратить на себя внимания нарастающее укрепление позиции и полномочий работодателя относительно более слабой стороны трудовых отношений – работника. Очевидна также развивающаяся тенденция к расширению границ материальной ответственности работника и постепенного перевода правоотношений по данному виду ответственности в гражданско-правовую плоскость.

При фактическом неравенстве субъектов трудового договора объективно требуется приведение трудового законодательства в соответствие его целям, задачам, а также основным принципам правового регулирования трудовых отношений, чтобы обеспечить создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов не только для работодателя, но и для работника.

Материальная ответственность работника, как объект правового регулирования, имеет особое значение и для сторон трудовых отношений, и для государства. В рамках этого регулирования реализуются не только функции права, ориентированные на защиту законных интересов сторон трудового договора, но и раскрывается участие в нём государства, которое является гарантом соблюдения данных интересов как на законодательном уровне, так и на правоприменительном, когда может объективно потребоваться контроль соблюдения требований норм законодательства.

Для повышения эффективности своевременного и правильного разрешения трудовых споров, связанных с материальной ответственностью работника, и создания при этом равных и справедливых условий для защиты различных форм собственности необходимо проведение тщательного и всестороннего анализа такого института трудового права, как материальная ответственность сторон трудового договора, и его субинститута – материальной ответственности работника.

## Степень научной разработанности темы исследования

Существенный вклад в исследование правового регулирования материальной ответственности работника внесли следующие учёные: Е.С. Белинский, К.Н. Гусов, С.С. Каринский, А.М. Касумов, Е.А. Клёнов, З.А. Кондратьева, В.Г. Малов, В.Е. Панюгин, Ю.Н. Полетаев, А.В. Сарпалюс, В.Н. Скобелкин, П.Р. Стависский, Л.А. Сыроватская, Б.А. Шеломов и др.

Эти учёные заложили теоретический фундамент проблем материальной ответственности сторон трудового договора (в том числе работника), их работы имеют важное значение для науки и практики. В то же время нельзя не учитывать тот факт, что большинство данных исследований выполнялось в период действия советского законодательства о труде. Соответственно, имеется настоятельная необходимость определённого переосмысления этих позиций с учётом современной практики, возникшей и развивающейся после вступления в силу Трудового кодекса РФ<sup>1</sup> (ТК РФ).

Несколько исследований, близких к рассматриваемой теме, выполнены уже после введения ТК РФ в действие (например, диссертации Д.М. Кейзерова, В.А. Ковалёва, Ю.А. Кузнецова, Г.Н. Обуховой, О.Г. Смирновой). Но указанные и иные исследования либо раскрывали только общие вопросы материальной ответственности работника при рассмотрении более широкой тематики (например, ответственности работника по трудовому праву<sup>2</sup> или трудовправовой ответственности<sup>3</sup>); либо рассматривали лишь отдельные аспекты ответственности работника (например, такие как процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Смирнова О.Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития: Диссерт. на соиск. учёной степени кандидата юридических наук. СПб. 2002; Ковалёв В.А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: Диссерт. на соиск. учёной степени кандидата юридических наук. М. 2012.

<sup>3</sup> Кузнецов Ю.А. Трудовправовая ответственность: понятие; виды: Диссерт. на соиск. учёной степени кандидата юридических наук. Пермь. 2005.

обязанностей<sup>4</sup>); либо были ориентированы на защиту прав (в том числе имущественных) работодателя<sup>5</sup>; либо публиковались в период, когда в ТК РФ ещё не было внесено значительное количество изменений и дополнений (для института материальной ответственности это изменения, внесённые Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ<sup>6</sup>), что не позволяет в полной мере применять выводы данных исследований в современных экономических условиях и в условиях действующего трудового законодательства.

Соответственно, можно сделать следующий вывод: исследование состояния теории и практики правового регулирования материальной ответственности *работника* с учётом современных реалий является весьма актуальным, что обусловило выбор темы настоящей диссертации.

### **Объект и предмет исследования**

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере правового регулирования материальной ответственности работника за причинённый работодателю ущерб.

Предметом диссертационного исследования выступает совокупность правовых норм, регулирующих вопросы материальной ответственности работника, практика применения данных норм, научные труды отечественных учёных и представителей современной науки трудового права, а также иных отраслей права.

### **Цель и задачи исследования**

Целью настоящей диссертации является исследование теоретических и практических аспектов правового регулирования материальной ответственности работника, направленное на обоснование предложений по совершенствованию

---

<sup>4</sup> Обухова Г.Н. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. Омск. 2016. С. 129.

<sup>5</sup> Так, например, Д.М. Кейзеров анализировал вопросы материальной ответственности работников именно с точки зрения «необходимости адекватной защиты имущества работодателя». См.: Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. Пермь. 2005. С. 6.

<sup>6</sup> Собрание законодательства РФ. 03.07.2006. № 27. Ст. 2878.

трудового законодательства, а также на дальнейшее развитие соответствующих положений науки трудового права РФ.

Для достижения обозначенной цели поставлены следующие задачи:

- исследовать существующие в науке подходы к определению понятий «юридическая ответственность», «ответственность по трудовому праву», «материальная ответственность» с целью определить понятие «материальная ответственность работника», соответствующее современному этапу развития науки трудового права и трудового законодательства;

- выделить особенности материальной ответственности работника, отличающие данный вид ответственности от дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности;

- исследовать историю становления и развития правового регулирования материальной ответственности работника с выделением основных этапов;

- проанализировать условия наступления материальной ответственности работника;

- исследовать актуальные проблемы правового регулирования ограниченной материальной ответственности работника, полной материальной ответственности, в том числе коллективной (бригадной) материальной ответственности;

- провести анализ порядка определения размера причинённого работодателю работником ущерба, а также порядка взыскания ущерба;

- сформулировать и обосновать предложения, направленные на совершенствование российского трудового законодательства, регулирующего материальную ответственность работника.

### **Методологическая основа исследования**

В основу диссертационного исследования положены как общенаучные (исторический, системный, статистический, диалектический, логический), так и специальные (формально-юридический, сравнительно-правовой) методы исследования.

**Теоретическую основу исследования** составляют научные труды А.А. Абрамовой, Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, В.С. Андреева,

А.К. Безиной, Е.С. Белинского, С.Н. Братуся, М.О. Буяновой, А.Б. Венгерова, А.К. Гаврилиной, Г.А. Гаджиева, В.Л. Гейхмана, В.В. Глазырина, А.В. Гребенщикова, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, В.М. Жуйкова, Е.Ю. Забрамной, А.Д. Зайкина, О.С. Иоффе, С.С. Каринского, А.М. Касумова, И.Я. Киселёва, Е.А. Клёнова, М.А. Клочкова, З.А. Кондратьевой, Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, В.Н. Кудрявцева, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, О.Э. Лейста, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, Н.С. Малеина, В.Г. Малова, М.Н. Марченко, Н.И. Матузова, О.В. Мацкевич, О.М. Медведева, В.И. Миронова, М.В. Молодцова, В.С. Нерсисянца, В.И. Никитинского, Е.Н. Нургалиевой, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, В.Е. Панюгина, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, В.Д. Перевалова, А.С. Пиголкина, Ю.Н. Полетаева, М.В. Преснякова, М.С. Сагандыкова, И.С. Самощенко, А.В. Сарпалюса, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой, П.Р. Стависского, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.А. Тарасовой, В.Н. Толкуновой, М.Х. Фарукшина, М.В. Филипповой, А.М. Хвостова, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, Г.В. Хныкина, Л.А. Чикановой, Е.А. Шаповал, Б.А. Шеломова и других учёных.

**Эмпирическую основу исследования** составляют Конституция РФ, нормы международного права, нормативные правовые акты советского периода, ТК РФ и иные федеральные законы, постановления Правительства РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, акты Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ, нормативные правовые акты субъектов РФ, социально-партнёрские соглашения, а также акты судебной практики.

### **Научная новизна исследования**

Научная новизна определяется тем, что диссертация является одним из первых в современных условиях активного формирования рыночной экономики комплексным исследованием теоретических и практических проблемных вопросов правового регулирования материальной ответственности работника.

Результатом обобщения и систематизации проблемных вопросов темы с учётом общей теории права, отечественной теории трудового права, а также анализа трудового законодательства, механизма применения норм трудового права и состояния правоприменительной практики явилось формирование теоретических выводов и практических предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего материальную ответственность работника, выступающих в качестве следующих **основных положений, выносимых на защиту:**

1. В результате исследования общетеоретических подходов к понятию юридической ответственности, принципов материальной ответственности, оснований её применения, отличительных черт и присущих ей функций предложено авторское определение материальной ответственности работника. Под материальной ответственностью работника предлагается понимать регулируемую нормами Трудового кодекса РФ (иных федеральных законов) форму реализации обязанности работника, причинившего виновным противоправным деянием имущественный ущерб работодателю, полностью или частично восстановить существующее до причинения ущерба положение, исходя из указанных в законе пределов суммы взыскиваемого ущерба, сроков и порядка взыскания.

2. Современный уровень развития законодательства о материальной ответственности работника является результатом длительной эволюции: исследование позволяет выделить *пять исторических этапов* процесса формирования норм о материальной ответственности работника:

- I этап (начало XX века – 1922 г.);
- II этап (1922 – 1970 гг.);
- III этап (1971 – 1986 гг.);
- IV этап (1986 – 2002 гг.);
- V этап (2002 г. – по настоящее время).

Выявлено влияние на формирование норм о материальной ответственности работника объективных факторов, которые, в том числе явились предпосылками

для наметившейся в 70-х годах XX века и получившей существенное развитие в последующие годы тенденции к расширению границ материальной ответственности работника.

3. В результате сравнительного анализа целей, задач, содержания и характера дисциплинарной и материальной ответственности работника, а также с учётом существующих подходов к данной тематике обозначены отличия, разграничивающие указанные виды ответственности (в том числе по характеру отношений, по возможному количеству субъектов, по возможности применения за рамками трудовых правоотношений), в связи с чем сделан вывод, что дисциплинарную и материальную ответственность нецелесообразно рассматривать в качестве единой трудовправовой ответственности, как объединяющего их вида юридической ответственности. В этом смысле, материальную ответственность предлагается рассматривать в качестве *отдельного вида ответственности* по трудовому праву, в рамках которого можно констатировать наличие у материальной ответственности (как института трудового права) *субинститута* – материальной ответственности работника.

4. Обосновывается вывод о том, что применительно к материальной ответственности работника аналогия закона и аналогия права в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях не могут рассматриваться в качестве оптимальных способов устранения неопределённости, возникающей при толковании положений соответствующих норм трудового права. В связи с этим предлагается закрепить в трудовом законодательстве дефиниции для каждого из обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника. При этом предложено расширить их перечень путём включения таких обстоятельств, как выполнение работником распоряжения (приказа) работодателя, отказ работника выполнять заведомо незаконное распоряжение (приказ) работодателя, физическое или психическое принуждение.

5. С учётом тенденции к расширению границ материальной ответственности работника, повышению размеров так называемой «ограниченной» материальной ответственности (от 1/3 «тарифной ставки (оклада)» до «среднего месячного

заработка» работника), а также дальнейшему расширению числа случаев полной материальной ответственности обосновывается целесообразность сохранения действующего порядка, устанавливающего пределы материальной ответственности работника, в том числе в размере среднего месячного заработка работника в случае применения «ограниченной» материальной ответственности.

6. Выявленная несогласованность норм ТК РФ о материальной ответственности работника с отдельными нормами федеральных законов, которые регулируют отношения, возникающие в связи с разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну, указывает на наличие коллизии юридических норм. С учётом приоритета применения ТК РФ в случае противоречия между ТК РФ и иными законами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), предлагается в законах, которые регулируют данные отношения, ввести прямые указания на возможность привлечения лиц, виновных в разглашении соответствующих сведений, к материальной ответственности. Кроме того, подобная постановка вопроса является весьма важной применительно к такой категории, как «конфиденциальная информация».

7. Анализ такого частного случая материальной ответственности работника, как возмещение затрат, связанных с обучением работника на основании договора (соглашения) об обучении работника за счёт работодателя, с учётом сложившейся практики позволяет сделать следующий вывод: вопрос о возможности применения уважительных причин увольнения работника для освобождения данного работника от возмещения связанных с его обучением затрат работодателя не может быть разрешён однозначно, так как уважительность является оценочным понятием и может быть определена только судом с учётом конкретных обстоятельств. В связи с этим представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне (на уровне иного нормативного правового акта или постановления Пленума Верховного Суда РФ) открытый перечень причин увольнения, признаваемых уважительными для освобождения работника от обязанности возмещения понесённых работодателем на его обучение затрат. Формальная легализация таких причин позволит снизить субъективность при их

оценке, а также будет способствовать устранению возникающих разногласий на стадии переговоров (во внесудебном порядке).

8. Обосновывается целесообразность закрепления на законодательном уровне *обязанности* работодателя в случае применения коллективной (бригадной) материальной ответственности незамедлительно уведомлять всех членов коллектива (бригады) об установлении лица, виновного в причинении ущерба (недостаче вверенных коллективу или бригаде ценностей), а также об установлении обстоятельств, исключающих вину членов (члена) коллектива (бригады).

9. Обосновывается целесообразность закрепления на законодательном уровне открытого перечня обстоятельств, которые необходимо установить в рамках предусмотренной ТК РФ проверки для установления ущерба и причин его возникновения. В число указанных обстоятельств предлагается включить следующие: наличие прямого действительного ущерба (его размер и условия наступления); противоправность деяния работника (работников), а также наличие его (их) вины в причинении ущерба; причинная связь между деянием работника (работников) и наступившим ущербом; наличие либо отсутствие исключающих материальную ответственность обстоятельств. При этом предлагается установить на законодательном уровне *срок* проведения указанной проверки и в зависимости от его окончания поставить исчисление срока для издания работодателем распоряжения о взыскании ущерба.

10. Анализ правового регулирования материальной ответственности работника в зарубежных странах на примере государств-членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) показал, что в настоящее время нет единства подходов законодателей государств-членов ЕАЭС применительно к регулированию отдельных аспектов материальной ответственности работника. В связи с этим трудящиеся государств-членов ЕАЭС могут быть, например, привлечены к материальной ответственности в различном размере в зависимости от законодательства страны, на территории которой осуществляется трудовая деятельность. Соответственно, сделан вывод, что совершенствование

национального трудового законодательства может быть более эффективным, если осуществлять его с учётом ориентации на объективно необходимую гармонизацию и последующую унификацию в рамках действующих и развивающихся международных правовых систем. Одной из мер, обеспечивающих сближение законодательства государств-членов ЕАЭС для установления сходного правового регулирования в рассматриваемой сфере, может явиться решение данного вопроса на соответствующем уровне органов ЕАЭС путём внесения в трудовое законодательство стран ЕАЭС изменений и дополнений, ограничивающих пределы материальной ответственности работника размером его среднего месячного заработка (по общему правилу).

11. На основании проведённого исследования сформулированы и обоснованы конкретные предложения, направленные на совершенствование законодательства.

### **Научная (теоретическая) и практическая значимость**

**Научная (теоретическая) значимость** диссертационного исследования заключается во внесении дополнительного вклада в теоретическую разработку вопросов правового регулирования такого важного субинститута трудового права, как материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю.

Положения и выводы, сформулированные и обоснованные в работе, могут способствовать дальнейшему накоплению теоретических знаний о материальной ответственности сторон трудового договора и, в частности, материальной ответственности работника.

**Практическая значимость** исследования заключается в возможности использования сформулированных в исследовании выводов в качестве рекомендаций и предложений для совершенствования действующего законодательства о материальной ответственности работника, при разработке проектов новых законов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений. Кроме того, результаты исследования могут быть использованы в правоприменительной практике (работодателями – при разработке локальных

нормативных актов, практикующими юристами – в консультационной деятельности), в научной деятельности, в учебном процессе при преподавании и, соответственно, изучении дисциплины «Трудовое право России», специального курса «Материальная ответственность сторон трудового договора», а также могут использоваться для дальнейших научных исследований в указанной области.

### **Достоверность и апробация результатов исследования**

В диссертационном исследовании сформулированы выводы и рекомендации, которые логически обоснованы и имеют высокую степень достоверности, так как основаны на теории и методологии науки трудового права, на анализе законодательных и иных содержащих нормы трудового права актов, правоприменительной практике.

Положения диссертации изложены в научных статьях, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации (четыре из указанных статей опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Министерством образования и науки Российской Федерации по соответствующим специальностям и отраслям наук («юридические науки») на основании решения Учёного совета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по представлению Учёных советов структурных подразделений).

Положения диссертационного исследования являлись основой докладов на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, на международных научно-практических конференциях в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Всероссийском государственном университете юстиции (РПА Минюста России).

## **Глава 1. Материальная ответственность работника: понятие и условия наступления**

### **§ 1. Понятие материальной ответственности работника**

Эффективность правового регулирования объекта исследования может быть повышена путём разработки основных понятий, что также содействует усвоению и пониманию действующего права и облегчает юристу процесс применения права<sup>7</sup>.

В настоящее время отсутствуют общепринятые определения для понятий «юридическая ответственность» и «материальная ответственность», что создаёт трудности при выработке в науке трудового права определения, охватывающего все аспекты и сущность материальной ответственности работника. На основе выработанных в общей теории права, а также в науке трудового права определений указанных понятий, можно выявить характерные признаки материальной ответственности работника, что в свою очередь позволит предложить авторское определение данного понятия. Для этого следует рассмотреть не только отраслевую ответственность (ответственность по трудовому праву), но также и признаки, характерные для юридической ответственности, её содержание (присущие свойства и стороны), с помощью которых учёными определялось данное понятие.

Как указывают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, юридическая ответственность является сложным, комплексным, многогранным понятием<sup>8</sup>. Несмотря на то что юридическая ответственность – это важнейший институт любой правовой системы, один из сущностных признаков права, а также

---

<sup>7</sup> Пионтковский А.А. Юридическая наука, её природа и метод // Советское государство и право. 1965. № 7. С. 76.

<sup>8</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. С. 713.

необходимый элемент механизма его действия<sup>9</sup>, в правовой науке – как в общей теории права, так и в отраслевых науках – до настоящего времени общепринятого мнения о понятии и сущности юридической ответственности не выработано<sup>10</sup>.

Указанное отсутствие единства при формировании мнения о сущности юридической ответственности среди учёных имело место ещё в советский период. Учёные определяли юридическую ответственность как санкцию за правонарушение<sup>11</sup> (реализацию санкции правовой нормы<sup>12</sup>), как обязанность правонарушителя претерпеть предусмотренные законом невыгодные отрицательные последствия своего действия<sup>13</sup> (ущерб личного, организационного или имущественного порядка<sup>14</sup>). О.С. Иоффе к юридической ответственности относил отрицательное последствие правонарушения, выражавшееся либо в замене неисполненной обязанности новой обязанностью, либо в присоединении к нарушенной обязанности дополнительной обязанности, либо в лишении права, из которого вытекала нарушенная обязанность<sup>15</sup>.

В связи с неоднократным использованием термина «санкция» в настоящем исследовании, возникает необходимость дополнительного анализа данного понятия. В науке советского периода санкцией считались неблагоприятные

---

<sup>9</sup> Кутафин О.Е. Конституционное право России: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2007. С. 33.

<sup>10</sup> См., например: Забрамная Е.Ю. Некоторые вопросы юридической ответственности по трудовому праву / Труды юридического факультета. Кн. 12. – М.: Правоведение, 2010. С. 247; Уголовное право. Общая и Особенная части: учебник / под общ. ред. М.П. Журавлёва и С.И. Никулина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2008. С. 41; Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2017. С. 46, 47.

<sup>11</sup> Антимонов Б.С. Основание договорной ответственности социалистических организаций. – М.: Госюриздат, 1962. С. 17.

<sup>12</sup> Лейст О.Э. Указ. соч. С. 85; Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. – М.: «Юридическая литература», 1971. С. 50-54.

<sup>13</sup> Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. Т. 1. – М.: Юрид. лит., 1981. С. 277; Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса, Вища шк., 1982. С. 82.

<sup>14</sup> Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., Изд-во ЛГУ, 1980. С. 125.

<sup>15</sup> Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л., Изд-во ЛГУ, 1955. С. 17.

последствия несоблюдения, нарушения правовой нормы<sup>16</sup>. Можно было встретить и такое определение санкции правовой нормы, как указание на меру принуждения, которая должна быть применена судом или иным уполномоченным на то органом к нарушителю нормативного акта, и которая формирует явно неблагоприятное для правонарушителя состояние, названное О.Э. Лейстом «состоянием наказанности»<sup>17</sup>. Определение санкции только как меры принуждения исключало случаи, когда санкцией являлись указанные в правовой норме неблагоприятные последствия её несоблюдения, выполнение которых было возможно и в добровольном порядке. В связи с этим необходимо отметить мнение С.Н. Братуся, согласно которому случай, когда правонарушитель добровольно осуществляет санкцию, не являлся юридической ответственностью. При этом ответственность учёный определял как принудительно исполненную обязанность<sup>18</sup>. Тем не менее, возложение на правонарушителя обязанности независимо от его воли не означает, что данная обязанность реализуется исключительно против воли данного лица, и можно сделать вывод, что критерий принудительности не полностью раскрывает понятие санкции и, соответственно, юридической ответственности. Представляется, что более правильным рассматривать исполняемую под принуждением обязанность не как непосредственно санкцию, а как отдельный механизм её реализации. Таким образом, следует согласиться с мнением Л.А. Сыроватской, определившей санкцию как меру воздействия, установленную законодателем в отношении правонарушителя в связи с совершением им правонарушения, а также являющуюся правовым последствием нарушения правовой нормы, носящей императивный характер<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Теория государства и права. – М.: Госюриздат, 1955. С. 347; Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм. – М.: Госюриздат, 1960. С. 63; Тархов В.А. Понятие юридической ответственности / Правоведение, 1973. № 2. С. 37.

<sup>17</sup> Лейст О.Э. Указ. соч. С. 91.

<sup>18</sup> Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (Очерк теории). – М.: «Юридическая литература». 1976. С. 4.

<sup>19</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. С. 10.

При определении юридической ответственности С.С. Алексеевым предложено ориентироваться не на санкции как таковые, а на момент претерпевания правонарушителем лишений, вытекающих из совершённого правонарушения<sup>20</sup>, что явилось основой для дальнейшего закрепления в науке определения юридической ответственности как применения к виновному лицу мер государственного принуждения за совершённое правонарушение<sup>21</sup>. И.С. Самощенко обосновывал определение юридической ответственности как особого, предусмотренного и урегулированного нормами права отношения между нарушителем требований права и государством в лице определённых органов<sup>22</sup>. Подход к определению юридической ответственности, как к правоотношению, возникающему при нарушении правовой обязанности субъектом и соответствующим возникновением у него новой обязанности (нести ответственность), и в дальнейшем имел место в правовой науке<sup>23</sup>.

Советскими учёными при определении юридической ответственности также делался акцент на наличие стадий, которые проходит юридическая ответственность в своём развитии<sup>24</sup>. В общем виде выделялось две стадии: первая стадия – от объективного акта правонарушения до установления его компетентными органами или признания сторонами, а также вторая стадия – с момента установления факта правонарушения до момента реализации санкций. При этом именно вторая стадия называлась юридической ответственностью<sup>25</sup>. Таким образом, как справедливо указывала Л.А. Сыроватская, имелись предпосылки для фактического отождествления юридической ответственности

---

<sup>20</sup> Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. Т. 1. – М.: Юрид. лит., 1981. С. 227.

<sup>21</sup> Алексеев С.С. Государство и право. – М.: Юрид. лит., 1994. С. 100; Общая теория права. Учебник / Под общ. ред. А.С. Пиголкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 1996. С. 319.

<sup>22</sup> Теория государства и права. Учебник / Гулиев В.Е., Денисов А.И., Зорькин В.Д., Кузьмин Э.Л. и др. / Под ред. А.И. Денисова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1972. С. 500.

<sup>23</sup> Явич Л.С. Общая теория права. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. С. 231; Базылев Б.Т. Юридическая ответственность как охранительное правоотношение // Советское государство и право. 1980. № 8. С. 122.

<sup>24</sup> Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. С. 74-76.

<sup>25</sup> Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Указ. соч. С. 67.

как таковой и события (момента) привлечения к ней<sup>26</sup>. Существовала концепция, исходя из которой, ряд санкций правосстановительного характера не мог являться юридической ответственностью. Соответственно, к юридической ответственности следовало относить только те из санкций, которые связаны с неблагоприятными последствиями<sup>27</sup>. Сторонники данной концепции приводили пример нарушения условий договора подряда о качестве, когда обязанности подрядчика сводились лишь к устранению допущенных дефектов, то есть к надлежащему исполнению своей обязанности по договору без каких-либо дополнительных обязанностей. Также в качестве примера санкций правосстановительного характера приводились случаи возникновения обязанности погасить задолженность, образовавшуюся в связи с неотработкой выданного в счёт заработной платы аванса или при невозвращении оставшихся предназначенных на командировочные расходы денежных средств; случаи взыскания ущерба, причинённого хищением работника, а также иные случаи, когда для правонарушителя не наступало никаких неблагоприятных последствий за исключением возврата задолженности.

Исходя из того, что признак неблагоприятных последствий в отношении правонарушителя изначально входит в понятие санкции и поэтому нет необходимости включать его в более широкое понятие юридической ответственности, а также с учётом мнения об ошибочности отождествления юридической ответственности как таковой и момента привлечения к ней следует признать наиболее отвечающим своему назначению следующее сформулированное в советский период общее определение юридической ответственности: юридическая ответственность – обязанность правонарушителя ответить за совершённое им правонарушение перед обществом и государством и

---

<sup>26</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. С. 18.

<sup>27</sup> Клёнов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М.: «Юридическая литература», 1968. С. 8.

понести, претерпеть действие тех санкций, которые применяет к нему соответствующий орган государства<sup>28</sup>.

Анализ современных научных исследований, направленных на рассмотрение вопроса юридической ответственности позволяет согласиться с выводом К.Н. Гусова и Ю.Н. Полетаева о том, что большинство исследователей определяют юридическую ответственность как меру государственного принуждения либо отождествляют её с наказанием (обязанностью претерпеть неблагоприятные последствия) за совершённое правонарушение<sup>29</sup>. Возможность принуждения, реализуемого государством, является признаком права в целом<sup>30</sup>. Через нормы права государство определяет: быть или не быть принудительному воздействию за совершённое правонарушение<sup>31</sup>. С определением юридической ответственности как меры государственного принуждения, выражающейся в отрицательных последствиях для правонарушителя, наступающих в виде ограничений личного или имущественного порядка, данным Л.И. Спиридоновым<sup>32</sup>, согласились некоторые учёные в области теории права<sup>33</sup>. Вместе с тем необходимо учитывать, что установление вида и меры принуждения государством не означает, что данное принуждение будет осуществляться исключительно государственными органами. Как справедливо указывает А.Е. Коробов, существуют виды ответственности (в том числе в сфере трудового права), когда ответственность возникает и реализуется без какого-либо участия государства<sup>34</sup>. Следует отметить мнение В.С. Нерсесянца, который определял

---

<sup>28</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. С. 23.

<sup>29</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. – М.: Проспект, 2008. С. 40.

<sup>30</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право.: Учеб. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. С. 446.

<sup>31</sup> Курилов В.И. Личность. Труд. Право – М.: «Юридическая литература», 1989. С. 212.

<sup>32</sup> Спиридонов Л.И. Теория государства и права: учеб. – М.: Проспект, 1999. С. 286.

<sup>33</sup> Венгеров А.Б. Теория государства и права: [учеб. для юрид. вузов] – 3-е изд., испр. и доп.; табл. – М.: Омега-Л, 2006. С. 542; Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. С. 630.

<sup>34</sup> Коробов А.Е. Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. СПб. 2009. С. 169.

юридическую ответственность, как меру правового принуждения, применяемую к правонарушителю не только компетентным государственным органом, но и должностным лицом<sup>35</sup>.

Встречается подход учёных к определению юридической ответственности как специфической юридической обязанности, как охранительного правоотношения, как реализации правовых санкций, правовых норм и т.д.<sup>36</sup> Так, А.М. Лушников и М.В. Лушникова присоединились к мнению исследователей, определяющим юридическую ответственность как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия<sup>37</sup>. Ю.А. Крохина, давая определение ответственности (за нарушение законодательства о налогах и сборах) говорит об охранительном правоотношении<sup>38</sup>, при этом в дальнейшем определяет ответственность (налоговую<sup>39</sup>) как обязанность лица, виновного в совершении налогового правонарушения, претерпевать предусмотренные санкциями Налогового кодекса РФ<sup>40</sup> (НК РФ) меры государственно-властного принуждения, применяемые компетентными органами в установленном процессуальном порядке и состоящие в возложении дополнительных обязанностей имущественного характера<sup>41</sup>.

Понятия юридической ответственности, которые приведены в словарных изданиях, определяются либо через государственное принуждение, либо через неблагоприятные последствия. Например, юридическая ответственность в энциклопедическом словаре определяется как государственное принуждение к

---

<sup>35</sup> Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебник / В.С. Нерсесянц – М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. С. 528.

<sup>36</sup> Теория государства и права: учеб. для вузов / под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – М.: Норма, 2000. С. 433-436.

<sup>37</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 717.

<sup>38</sup> Крохина Ю.А. Ответственность за нарушения налогового законодательства: понятие, стадии и механизм реализации // Хозяйство и право. 2003. № 5. С. 108.

<sup>39</sup> Подробнее о налоговой ответственности см.: Якушев А.О. Налоговое правонарушение и налоговая ответственность / Финансовое право Российской Федерации: учебник / коллектив авторов; под ред. М.В. Карасевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2014. С. 422-440.

<sup>40</sup> Часть первая НК РФ. Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3824.

Часть вторая НК РФ. Собрание законодательства РФ. 07.08.2000. № 32. Ст. 3340.

<sup>41</sup> Крохина Ю.А. Налоговое право: Учебник / 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2011. С. 302.

исполнению требований права, а также как правоотношение, каждая из сторон которого обязана отвечать за свои поступки перед другой стороной, государством, обществом<sup>42</sup>. В большом юридическом словаре юридическая ответственность обозначена как «предусмотренная нормами права обязанность субъекта правонарушения претерпевать неблагоприятные последствия. Вид социальной ответственности»<sup>43</sup>.

Необходимо отметить также мнение Н.В. Витрука, указывающего, что характеристика юридической ответственности как установленной законом обязанности является явно недостаточной<sup>44</sup>. Исходя из того, что юридическая ответственность всё-таки сопряжена с ограничением прав нарушившего правовую норму лица и государственным (общественным) осуждением привлекаемого к ответственности субъекта, следует согласиться с мнением, что смысл юридической ответственности в целом состоит в наказании за нарушение правовых норм<sup>45</sup>. Но следует при этом учитывать, что помимо возложения на лицо обязанности понести негативные последствия за совершённые им поступки, нарушающие определённые нормы и правила, задачей юридической ответственности также является предупреждение противоправных деяний как со стороны данного лица, так и со стороны иных лиц. В советской правовой науке можно встретить мнение, что ответственное отношение к своим обязанностям может рассматриваться в качестве прежде всего учитываемой характеристики юридической ответственности<sup>46</sup>. Таким образом, юридическую ответственность следует рассматривать также и в позитивном значении, сущность которого

---

<sup>42</sup> Энциклопедический словарь. – М., 1995. С. 186.

<sup>43</sup> Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – М., 2001. С. 694-695.

<sup>44</sup> Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Норма, 2009. С. 43.

<sup>45</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 45.

<sup>46</sup> Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. 1979. № 5. С. 73.

заключается в осознании лицом необходимости неуклонного и добросовестного выполнения своих обязанностей<sup>47</sup>.

С целью раскрытия содержания понятия юридической ответственности представляется целесообразным перечисление признаков, присущих описываемому предмету (реальное определение<sup>48</sup>) с учётом имеющихся в правовой науке подходов к определению понятия юридической ответственности в целом, а также отдельных видов юридической ответственности в частности.

Из представленных выше определений можно сделать вывод, что для юридической ответственности характерны следующие признаки:

1. Наличие нормы права, предписывающей возможность возникновения определённого правоотношения.
2. Наличие субъектов, вступающих в данное правоотношение.
3. Вступление субъектов в правоотношение.
4. Наличие в нормах права, регулирующих возникшее правоотношение, указаний на последствия нарушения норм права субъектом (субъектами) правоотношения.
5. Нарушение правовой нормы субъектом (субъектами) правоотношения (посягательство на правопорядок), то есть выражающееся в форме действия или бездействия виновное деяние, вследствие которого норма права или закреплённая нормой права обязанность субъекта оказывается нарушенной, а субъект (субъекты) получает статус правонарушителя.
6. Появление у субъекта-правонарушителя обязанности ответить перед другой стороной правоотношения за совершённое правонарушение.
7. Применение к субъекту-правонарушителю предусмотренного правовой нормой негативного воздействия со стороны уполномоченного лица,

---

<sup>47</sup> Кудрявцев В.Н., Лазарев Б.М., Дисциплина и ответственность: пути укрепления // Советское государство и право. 1981. № 6. С. 68-69; Рузаева Е.М. Профессиональное познание понятия и признаков трудовых обязанностей // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 225.

<sup>48</sup> Кочергин А.Н. Диссертационное исследование. – Смоленск: СГПУ, 2006 [Электронный ресурс]. – URL: <http://smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-24-13-15-21/20-2010-08-30-11-17-05/575---q-q/> (дата обращения: 06.08.2018).

которое может быть выражено в ограничении прав субъекта-правонарушителя, в принуждении его к исполнению невыполненной обязанности, а также в появлении дополнительных неблагоприятных для него последствий (санкций).

Таким образом, под юридической ответственностью предлагается понимать меру воздействия на субъекта-участника предусмотренного нормами права правоотношения, своим виновным деянием нарушившего регулируемую данное правоотношение норму или обязанность, закреплённую нормой права, вследствие чего у него возникает обязанность перед другой стороной правоотношения, невыполнение которой предусматривает возможность негативного воздействия на правонарушителя со стороны уполномоченного лица в предусмотренном законом порядке.

Исследование общетеоретических подходов к понятию юридической ответственности позволяет перейти к рассмотрению непосредственно отраслевой ответственности. Ответственность в трудовом праве включает в себя все рассмотренные выше общие признаки, характеризующие её как правовую.

Следует отметить встречающийся в литературе комплексный подход к рассмотрению дисциплинарной и материальной ответственности как единой, так называемой трудово-правовой ответственности. В научных трудах советского периода имеются доводы об однотипности отношений по материальной ответственности и отношений по дисциплинарной ответственности, их сближении<sup>49</sup>, а также о возможности комплексного подхода их рассмотрения<sup>50</sup>. В числе современных учёных в сфере трудового права следует отметить А.М. Лушникову и М.В. Лушникову, которые определяют трудово-правовую ответственность как обязанность работников и работодателей, их представителей претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личностного, организационного и имущественного характера в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными

---

<sup>49</sup> Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Указ. соч. С. 195-197.

<sup>50</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Л. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 244-245.

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами<sup>51</sup>. В отдельных исследованиях приводится также мнение о необходимости унифицировать нормы об ответственности работника перед работодателем с последующим включением в трудовое законодательство понятия «процедура привлечения работника к трудово-правовой ответственности»<sup>52</sup>.

Необходимо учитывать, что у видов ответственности, которые объединяются исследователями в трудово-правовую ответственность, помимо указанных в литературе в качестве общих, сходных для них признаков (например, наличие правоотношения субъектов, являющихся сторонами трудового договора; основание ответственности – ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины<sup>53</sup>) есть также признаки, отличающие данные виды ответственности друг от друга. На принципиальные отличия указанных видов ответственности неоднократно указано исследователями<sup>54</sup>. Так, если материальная ответственность отличается своим имущественным характером, то отношения по дисциплинарной ответственности носят преимущественно моральный характер; дисциплинарная ответственность не выходит за рамки трудовых правоотношений в отличие от материальной ответственности, отношения по которой могут сохраняться после расторжения трудового договора в соответствии со ст. 232 ТК РФ. Помимо превентивного воздействия (при привлечении к дисциплинарной ответственности) на работника, виновного в причинении ущерба, возлагается ещё и обязанность возместить причинённый ущерб. Дисциплинарная и материальная

---

<sup>51</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 731.

<sup>52</sup> Обухова Г.Н. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. Омск. 2016. С. 129.

<sup>53</sup> Трудовое право России. Учебник для вузов / отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. М.: Издательская группа ИНФРА·М–НОРМА, 1998. С. 240.

<sup>54</sup> Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. С. 372.

ответственность различны по содержанию и целям<sup>55</sup>. В отличие от дисциплинарной ответственности материальная ответственность работника непосредственно не направлена на обеспечение дисциплины. Материальная ответственность лишь косвенно способствует достижению данной цели. Основная же цель материальной ответственности – возмещение причинённого ущерба, то есть создание работодателю условий для восстановления имущественного положения<sup>56</sup> в случае причинения прямого действительного ущерба работником. Как справедливо отмечает Е.Б. Хохлов, именно наличием ущерба, являющегося следствием деяния работника, имущественное правонарушение (как основание материальной ответственности) отличается от дисциплинарного проступка, так как объективная сторона последнего ограничена одним фактом совершения деяния<sup>57</sup>. Кроме того, в отличие от дисциплинарной ответственности материальная отличается возможной «множественностью субъектов» – ответственность работодателя, ответственность работника (которая, в свою очередь, может быть индивидуальной и коллективной). Существуют также иные отличия данных видов ответственности<sup>58</sup>. К тому же, с учётом того, что основанием для применения к работнику мер материальной ответственности является правонарушение, заключающееся в неисполнении, нарушении трудовых обязанностей и запрещённое содержащимися в трудовом законодательстве санкциями<sup>59</sup>, в том числе выразившееся в виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанности бережного отношения к имуществу

---

<sup>55</sup> Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): Диссерт. на соиск. учён. степ. докт. юрид. наук. СПб. 1993. С. 208.

<sup>56</sup> Трудовое право: учебник / под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. С. 244.

<sup>57</sup> Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. С. 435.

<sup>58</sup> Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. С. 166.

<sup>59</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. С. 547.

работодателя<sup>60</sup>, следует отметить, что К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев, давая классификацию совершаемых в сфере труда правонарушений, разделили их по характеру ответственности за противоправные деяния на четыре группы: влекущие уголовную ответственность, влекущие административную ответственность, влекущие гражданско-правовую ответственность, влекущие ответственность по нормам трудового права<sup>61</sup>. Следовательно, правонарушения в сфере труда могут иметь признаки не только дисциплинарной и материальной ответственности, но и иных видов ответственности, тогда как указанное выше определение трудовправовой ответственности ограничивает возможность регламентации порядка и условий её применения только трудовым законодательством. Таким образом, понятие ответственности по трудовому праву (трудоправовой ответственности) представляется более широким по отношению к предусмотренным трудовым законодательством последствиям правонарушений в сфере труда, различием между которыми всё-таки обусловлено наличие не одного объединяющего, а двух самостоятельных видов ответственности<sup>62</sup>. Необходимо отметить позицию В.Т. Савина, обращающего внимание на то, что трудоправовая ответственность отсутствует в определяемых теоретиками права традиционных перечнях видов юридической ответственности и в трудовом законодательстве (ст. 419 ТК РФ), а также указывающего, что такие термины, как «трудоправовая ответственность», «трудоправовая ответственность», «ответственность в трудовом праве», лишь структурно объединяют дисциплинарную и материальную ответственность, которые при этом не теряют своей самостоятельности, оставаясь видами юридической ответственности<sup>63</sup>.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что дисциплинарную и материальную ответственность нецелесообразно рассматривать в качестве

---

<sup>60</sup> Трудовое право России. В 2 т. Т. 2: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. С. 320.

<sup>61</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 26.

<sup>62</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. С. 45.

<sup>63</sup> Савин В.Т. Проблемы концепции трудоправовой ответственности сторон трудового договора / Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1397, 1398.

единой трудовправовой ответственности, как объединяющего их вида юридической ответственности. Соответственно, материальную ответственность предлагается рассматривать в качестве отдельного вида ответственности по трудовому праву, в рамках которого можно констатировать наличие у материальной ответственности, как института трудового права, *субинститута* – материальной ответственности работника.

При рассмотрении материальной ответственности работника нельзя оставить без внимания также признаки, отличающие данный вид ответственности от гражданско-правовой ответственности. Как замечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, в советской науке трудового права доктринальный анализ материальной ответственности всегда начинался с критериев отграничения материальной ответственности рабочих и служащих от имущественной ответственности по гражданскому праву<sup>64</sup>. Выявление отличающих признаков позволило учёным советского периода определить материальную ответственность уже не как разновидность гражданско-правовой ответственности, а как самостоятельный вид юридической ответственности<sup>65</sup>, который регулируется нормами, составляющими самостоятельный институт трудового права<sup>66</sup>. Такая позиция обосновывалась, в том числе и тем, что различия между материальной ответственностью по законодательству о труде и имущественной ответственностью по нормам гражданского законодательства весьма существенны и, как справедливо указывает Л.А. Чиканова, коренятся в специфике самого трудового правоотношения, характеризующегося

---

<sup>64</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 854-855.

<sup>65</sup> Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: «Юридическая литература», 1972. С. 418-421.

<sup>66</sup> Каринский С.С. Об отличии материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности за ущерб // Советское государство и право, 1955. № 5. С. 82-89; Лейст О.Э., Санкции в советском праве. – М.: Госюриздат, 1962. С. 85; Сыроватская Л.А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву – один из видов юридической ответственности // Труды ВЮЗИ – М.: РИО ВЮЗИ, 1966. Т. 5. С. 252-260; Клёнов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М.: «Юридическая литература», 1968. С. 25, 26; Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. С. 45.

неравенством его субъектов (работник всегда экономически и организационно более слабая сторона)<sup>67</sup>. С течением времени в науке трудового права постепенно формировался подход, обосновывающий материальную ответственность как самостоятельный вид юридической ответственности. Подход нашёл отражение и в трудах современных исследователей<sup>68</sup>. В качестве наиболее принципиальных необходимо выделить следующие отличия материальной ответственности работника от ответственности гражданско-правовой:

- наличие специального субъекта ответственности – состоящего в трудовых отношениях с работодателем работника, тогда как субъектом гражданско-правовой ответственности может являться любое лицо, причинившее ущерб;

- взыскание ущерба осуществляется, как правило, из заработной платы работника (не обращается на его иное имущество) в период трудовых правоотношений;

- ограничение пределов взыскиваемого с работника ущерба размером его среднего месячного заработка в качестве общего правила;

- возможность снижения размера подлежащей взысканию суммы ущерба, подлежащей взысканию, исходя из степени и формы вины работника, его материального положения, а также иных обстоятельств (в том числе обстоятельств, при которых был причинен ущерб);

---

<sup>67</sup> Чиканова Л.А. Материальная ответственность сторон трудового договора как самостоятельный вид юридической ответственности имущественного характера // Юридическая ответственность: современные вызовы и решения: Материалы для VIII Ежегодных научных чтений памяти профессора С.Н. Братуся / Отв. ред. Н.Г. Доронина. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ: ИНФРА-М, 2013. С. 168, 171.

<sup>68</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 194-197; Дзарасов М.Э. Методика изучения материальной ответственности в трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 229; Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Юрайт, 2012. С. 369-370; Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2016. С. 481; Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2003. С. 453; Трудовое право России: учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: МЦФЭР, 2004. С. 517-519; Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 305.

- наличие присущих только трудовому праву обстоятельств, исключающих материальную ответственность (нормальный хозяйственный риск, а также неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику), для освобождения работника от обязанности возмещения работодателю ущерба;

- взыскание с работника только причинённого им работодателю прямого действительного ущерба без учёта неполученных работодателем доходов (упущенной выгоды) по общему правилу, в то время как нормы гражданского законодательства позволяют взыскать упущенную выгоду.

Последние два из указанных отличий материальной ответственности работника от ответственности гражданско-правовой являются так называемыми трудовыми поправками в цивилистическое понятие возмещения ущерба, на которые указано И.Я. Киселёвым и А.М. Лушниковым<sup>69</sup>.

Отличия между материальной ответственностью работника и ответственностью гражданско-правовой выявляются путём сопоставления их задач и функций. Например, если гражданско-правовая ответственность ориентирована в основном на обеспечение прав кредитора в гражданском правоотношении, то изначальной задачей материальной ответственности работника является не только обеспечение бережного отношения работника к имуществу работодателя, но и возможность защитить заработную плату работника от чрезмерных удержаний. На это специфическое отличие материальной ответственности, выраженное в особом положении работника (гуманном отношении к его личности и имущественным интересам), когда закон ограждает его трудовой заработок, являющийся единственным источником существования, указывал С.Н. Братусь<sup>70</sup>.

Следует обозначить функции, которые присущи материальной ответственности работника. Взыскание с виновного причинённого ущерба

---

<sup>69</sup> Киселёв И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселёв, А.М. Лушников. Под ред. М.В. Лушниковой. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2008. С. 184.

<sup>70</sup> Братусь С.Н. Указ. соч. С. 155.

(вреда), возмещение убытков другой стороне правоотношения, обеспечение интересов управомоченного субъекта правоотношений направлены на реализацию правосстановительной функции. Воспитательная функция формирует мотивы к правомерному поведению у субъектов правоотношения, а также ориентирована на предупреждение правонарушений со стороны данных субъектов и иных лиц<sup>71</sup>. Наличие воспитательной функции обуславливается эффективной реализацией охранительной, превентивной и компенсационной функций материальной ответственности работника. Охранительная функция определяется мерами, направленными на защиту материальных средств, используемых (применяемых) при выполнении работником трудовых обязанностей. Превентивная функция направлена на воспитание бережного отношения к имуществу работодателя, а также на предупреждение имущественных правонарушений путём формирования должного поведения работника, исходя из требований закона, а также локальных нормативных правовых актов. Превентивная функция материальной ответственности работника делится на частную превенцию, при которой материальная ответственность направлена на дальнейшее предотвращение совершения конкретным работником правонарушений, влекущих ущерб для работодателя, а также на общую превенцию, при которой за счёт выявления причин и условий причинения работником ущерба появляется возможность предотвращать такого рода правонарушения со стороны других работников. Компенсационная функция выражается в том, что возмещению подлежит только прямой действительный ущерб. Соответственно, ни карательная, ни штрафная функции в случае применения материальной ответственности работника по общему правилу не реализуются. Только в частных случаях при наличии оснований, указанных в федеральном законе, возможно применение в отношении работника воздействия штрафного характера. Примером, такого воздействия, когда ответственность не ограничена размером прямого действительного ущерба (пределами среднего месячного заработка работника), может послужить так называемая повышенная

---

<sup>71</sup> Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. – М.: НОРМА, 1999. С. 358-360.

материальная ответственность. Гарантийная функция реализуется в защите заработной платы работников от необоснованных и чрезмерных удержаний<sup>72</sup>.

При применении и толковании нормы права, необходимо её содержание (смысл) соотносить с правовыми принципами<sup>73</sup>. С целью определения понятия материальной ответственности работника необходимо принять во внимание принципы материальной ответственности, как общепризнанные основополагающие суждения о сущности рассматриваемого понятия, установленные законодателем в нормах права или выводимые научным сообществом из имеющихся правовых норм. К числу принципов юридической ответственности учёные относят такие, как принципы справедливости, целесообразности, неотвратимости ответственности<sup>74</sup>, обоснованности, презумпции невиновности, права привлечённого к ответственности лица на защиту<sup>75</sup>, а также правомерности, правовой целесообразности, своевременности<sup>76</sup>. В дополнение к указанным следует отметить непосредственно относящиеся к материальной ответственности принципы законности<sup>77</sup>; неравенства сторон, определяющего сущность трудового правоотношения<sup>78</sup>; запрещения принудительного труда<sup>79</sup>. Принцип презумпции невиновности может указываться в трудовом праве лишь как общее правило, в связи с тем, что трудовое законодательство допускает заключение между работником и работодателем специального письменного договора, который не только является основанием для возникновения обязанности по сохранению

---

<sup>72</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 307.

<sup>73</sup> Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. Монография. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. С. 26.

<sup>74</sup> Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Указ. соч. С. 125-177.

<sup>75</sup> Серых В.М. Теория государства и права: учебник. – М.: Былина, 1998. С. 331-332.

<sup>76</sup> Нерсесянц В.С. Указ. соч. С. 533, 534.

<sup>77</sup> Российское трудовое право. Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Издательская группа ИНФРА·М–Норма, 1997. С. 286.

<sup>78</sup> Чиканова Л.А. Указ. соч. С. 168.

<sup>79</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 44.

вверенного имущества, но и фактически перераспределяет бремя доказывания вины в деянии работника<sup>80</sup>, повлекшем ущерб для работодателя.

При сопоставлении материальной ответственности работника и гражданско-правовой ответственности следует упомянуть материальную ответственность по административному праву, которая признаётся разновидностью юридической ответственности со всеми присущими ей чертами, но отличающейся от ответственности по гражданскому праву порядком осуществления. Особенностью материальной ответственности по административному праву является то, что она реализуется в рамках исполнительно-распорядительной деятельности органов государственного управления<sup>81</sup>.

Прежде чем предложить определение материальной ответственности работника, следует обозначить выводимые из вышеизложенных доводов характерные признаки данного понятия:

1. Наличие норм трудового законодательства, регламентирующих материальную ответственность работника.
2. Наличие субъектов (работника и работодателя), являющихся сторонами трудового правоотношения.
3. Осуществление субъектом-работником виновного противоправного деяния, явившегося основанием для появления имущественного ущерба у субъекта-работодателя.
4. Появление у субъекта-работника обязанности полностью или частично возместить ущерб субъекта-работодателя с соблюдением правил установления пределов суммы взыскиваемого ущерба и сроков взыскания, установленных ТК РФ или иными федеральными законами.

Таким образом, под материальной ответственностью работника предлагается понимать регулируемую нормами Трудового кодекса РФ (иных

---

<sup>80</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 531.

<sup>81</sup> Братановский С.Н., Зеленев М.Ф., Марьян Г.В. Административное право: учебник для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. С. 534.

федеральных законов) форму реализации обязанности работника, причинившего виновным противоправным деянием имущественный ущерб работодателю, полностью или частично восстановить существующее до причинения ущерба положение, исходя из указанных в законе пределов суммы взыскиваемого ущерба, сроков и порядка взыскания.

## **§ 2. Становление и развитие законодательства о материальной ответственности работника**

Отечественное законодательство о материальной ответственности работника характеризует длительный путь развития. На рубеже XIX–XX веков материальная ответственность как самостоятельный институт социального законодательства России отсутствовала<sup>82</sup>. Советский период отечественной истории, а также период перехода России к рыночным отношениям имеют определяющее значение для становления и развития института материальной ответственности сторон трудового договора. Исследование основных тенденций развития материальной ответственности работника позволит определить этапы развития данного института трудового права и, соответственно, предложить авторскую периодизацию развития законодательства о материальной ответственности работника в трудовом праве.

Начальным этапом формирования законодательства о материальной ответственности работника предлагается обозначить период с начала XX века, когда ответственность работника за вред, причинённый имуществу работодателя, строилась на гражданско-правовых принципах, до принятия в 1922 году Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) РСФСР<sup>83</sup>. Согласно положениям действующего в указанный период Устава о промышленном труде<sup>84</sup> (далее – УПТ) «за неисправную работу», которой считалось производство рабочим по небрежности недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов, машин и иных орудий производства (ст. 105 УПТ), работник мог не только получить денежное взыскание, налагаемое властью заведующего предприятием, но также мог быть присуждён к уплате вознаграждения за причинённый убыток в судебном порядке (примечание к ст. 104 УПТ). Следует отметить, что УПТ ограничивал размер взысканий пределом 1/3 заработка, причитающегося работнику (ст. 109). Данные

---

<sup>82</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 808.

<sup>83</sup> Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

<sup>84</sup> Свод законов Российской Империи. 1913. Т. XI. Ч. 2.

положения впоследствии явились прототипом для норм советского законодательства, ограничивающих материальную ответственность работника до размера 1/3 его заработка.

Принимаемые в начале советского периода первые нормативные акты в сфере труда вообще не содержали норм, регулирующих отношения материальной ответственности работников. Разработанный Народным Комиссариатом Труда совместно с Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов (далее – ВЦСПС) и принятый в 1918 г. первый кодифицированный акт о труде<sup>85</sup> – КЗоТ РСФСР<sup>86</sup>, также не содержал норм о материальной ответственности рабочих и служащих. В ст. 69 КЗоТ прямо указывалось, что никакие удержания и вычеты, в какой бы форме и под каким бы предлогом они не производились, не допускаются. Исключение делалось лишь для удержаний полученного вопреки предписаниям ст. 65 КЗоТ дополнительного вознаграждения (вознаграждения, заработанного во время отпуска по ст. 111 КЗоТ), а также для производства вычетов за прогул.

Законодательство двадцатых годов XX века стало отражением новой политико-экономической ситуации в стране. Как указывает А.М. Куренной, нормы российского трудового законодательства этого периода (интенсивной кодификации права<sup>87</sup>) оказали самое серьёзное влияние на развитие отрасли трудового права<sup>88</sup>. Введение в действие КЗоТ РСФСР 1922 г. (с 15 ноября 1922 г.) обозначим как начало второго этапа разрабатываемой периодизации. В принятый КЗоТ была включена норма, впервые устанавливающая в советском законодательстве ответственность трудящихся за причинённый ими материальный ущерб, основанная на отличных от гражданско-правовых

<sup>85</sup> Скачкова Г.С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права Российской академии наук, 2017. Т. 12, № 2. С. 146.

<sup>86</sup> Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

<sup>87</sup> Исаев И.А. История государства и права России: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2009. С. 232.

<sup>88</sup> Куренной А.М. Новое российское законодательство о труде: итог или этап? // Актуальные вопросы государства и права в Российской Федерации и в Республике Македония: Сборник научных статей. Вып. 1 / Отв. ред. А.Е. Шерстобитов. – М.: Статут, 2006. С. 411.

принципах (ст. 83). Данной статьёй было предусмотрено, что порча приспособлений, изделий и материалов вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка может повлечь за собой единовременный вычет из его заработка в размере стоимости повреждения. Единственным основанием для взыскания вычета являлось постановление расценочно-конфликтной комиссии, а его величина не должна была превышать 1/3 месячной тарифной ставки нанявшегося.

Вместе с тем, как справедливо отмечено К.Н. Гусовым и Ю.Н. Полетаевым, действующие нормативные акты начала 30-х годов XX в. были весьма сложны по содержанию и неудобны для практического использования, так как не содержали общих норм, устанавливающих принципы и условия материальной ответственности рабочих и служащих, что вызвало необходимость продолжать пользоваться соответствующими положениями гражданского права<sup>89</sup>. Практика применения трудового законодательства, особенно судебная практика, часто вскрывала в нём серьёзные недостатки: наличие пробелов в системе правовых норм; их неувязку между собой и с правовыми нормами других отраслей права; неточности в формулировках гипотез правовых норм и др.<sup>90</sup> При этом судебная практика не только вскрывала данные недостатки, но и в известной мере исправляла их. В советском трудовом праве существует немало примеров того, как конкретные нормы трудового законодательства складывались и совершенствовались под непосредственным влиянием судебной практики<sup>91</sup>. Так, правовое регулирование материальной ответственности рабочих и служащих за причинённый предприятию, учреждению ущерб складывалось под воздействием именно судебной практики. КЗоТ РСФСР 1922 г. в его первоначальной редакции не предусматривал оснований привлечения работников к ответственности за ущерб в размере, превышающем 1/3 тарифной ставки. Необходимость

---

<sup>89</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 189.

<sup>90</sup> Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. С.Н. Братусь. – М.: «Юридическая литература», 1975. С. 142-143.

<sup>91</sup> Данилова Е.Н. Действующее законодательство о труде Союза ССР и союзных республик. – М.: 1927. Т. 1. С. 240.

применения материальной ответственности в полном размере впервые была выявлена Пленумом Верховного Суда РСФСР. В своём разъяснении от 26 октября 1925 г. при разрешении споров по искам кооперативов к работникам, ответственным за сохранность вверенных им товаров, о возмещении ущерба, причинённого недостачей товаров, Пленум предложил руководствоваться ст. 403 и последующими статьями Гражданского кодекса (далее – ГК) РСФСР<sup>92</sup> 1922 г. Таким образом, обнаруженный пробел в трудовом законодательстве рекомендовалось преодолеть путём применения по аналогии гражданско-правовых норм<sup>93</sup>. Необходимость учёта производственной обстановки и материального положения трудящегося с целью снижения размера суммы иска о взыскании причинённого ущерба также была выявлена судебными органами (Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 28 июня 1926 г.). Данное обстоятельство было впоследствии учтено в постановлении Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29 июля 1927 г. (ст. 2) и в дальнейшем закреплено в новой редакции ст. 83 КЗоТ РСФСР 1922 г.

Постановление Центральным Исполнительным Комитетом и Советом Народных Комиссаров (ЦИК и СНК) СССР от 12 июня 1929 г.<sup>94</sup> «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый ими нанимателям» стало основным общесоюзным законом о материальной ответственности рабочих и служащих<sup>95</sup>. Указанное постановление, а также принятые в дальнейшем постановления ЦИК и СНК СССР «О некоторых изменениях трудового законодательства» от 3 июня 1931 г.<sup>96</sup>, «Об имущественной ответственности работника за материалы, изделия и за имущество предприятия

---

<sup>92</sup> Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 71. Ст. 904.

<sup>93</sup> Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. С.Н. Братусь. – М.: «Юридическая литература», 1975. С. 144.

<sup>94</sup> Собрание законодательства СССР. 1929. № 42. Ст. 367.

<sup>95</sup> Законодательство о труде. Комментарий / Н.Г. Александров, Е.И. Астрахан, С.С. Каринский, А.И. Ставцева. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. С. 162.

<sup>96</sup> Собрание законодательства СССР. 1931. № 35. Ст. 257.

или учреждения, выданное в пользование работникам» от 27 мая 1932 г.<sup>97</sup> сформировали институт материальной ответственности работника в достаточно полном объёме. В данных постановлениях установлен порядок привлечения рабочих и служащих к имущественной ответственности в размере действительного ущерба, но не свыше 1/3 тарифной ставки за причинённый нанимателю ущерб при исполнении служебных обязанностей, если ущерб вызван небрежностью в работе или нарушением закона, правил внутреннего распорядка, специальных инструкций и распоряжений нанимателя. Также указаны случаи привлечения рабочих и служащих к имущественной ответственности за причинённый ущерб в пределах полного размера ущерба, а также порядок, сроки, размеры удержаний из заработка рабочих и служащих при возмещении ими ущерба. В примечании к п. 3 Постановления от 3 июня 1931 г. на администрацию была возложена обязанность предоставлять работникам места для хранения выданного им в пользование имущества в виде отдельных запирающихся шкафчиков или ящиков, обеспечивающих сохранность данного имущества.

В рассматриваемый период в советской науке утвердилась доминирующая точка зрения, согласно которой трудовое право признавалось самостоятельной отраслью права, но смежной с гражданским правом. Как отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, это позволяло применять нормы гражданского права к трудовым отношениям только в случаях пробела в трудовом законодательстве. При этом всячески подчёркивалась внутриотраслевая специфика материальной ответственности, а также её отличие от гражданско-правовой<sup>98</sup>.

Жесткое централизованное регулирование материальной ответственности работников, начиная с 1929 г., не создавало предпосылок для широкого научного обобщения<sup>99</sup>. Как отмечают, М.А. Клочков и Ю.Н. Полетаев, только в

---

<sup>97</sup> Собрание законодательства СССР. 1932. № 40. Ст. 242.

<sup>98</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 851.

<sup>99</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право.: Учеб. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. С. 548.

послевоенное время начался качественно новый период в исследованиях проблемы материальной ответственности рабочих и служащих в науке трудового права, который характеризовался обращением к более глубокому теоретическому осмыслению и обобщению специфических особенностей этого вида ответственности по нормам трудового права<sup>100</sup>. Начало такого рода осмыслению и обобщению было положено С.С. Каринским в его исследованиях материальной ответственности в составе авторов-составителей комментариев к законодательству СССР о труде и к КЗоТ РСФСР<sup>101</sup>, и, в дальнейшем, в монографии «Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву». Материальную ответственность учёный определил как совокупность правовых норм, регулирующих отношения по возмещению имущественного ущерба между работником, причинившим его предприятию вследствие нарушения трудовых обязанностей, и этим предприятием<sup>102</sup>.

Третьим этап развития и совершенствования правового регулирования трудовых отношений в целом и материальной ответственности в частности обусловлен принятием в 1970 г. и введением в действие с 1 января 1971 г. Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде<sup>103</sup> (далее – Основы законодательства о труде). Как указывала Л.А. Сыроватская, Основы законодательства о труде и кодексы законов о труде союзных республик, принятые на их основе, в значительной степени унифицировали институт материальной ответственности рабочих и служащих, вместе с тем вобрав в себя выдержавшие испытание временем основные положения, содержащиеся в КЗоТ

---

<sup>100</sup> Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2016. С. 41.

<sup>101</sup> Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Москаленко Г.К. Законодательство о труде. Комментарий / Под общ. ред. И.Т. Голякова. – М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР. 1947; Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Законодательство о труде. Комментарий. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953.

<sup>102</sup> Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1955. С. 12-13.

<sup>103</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

1922 года<sup>104</sup>. Принцип ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих в пределах 1/3 месячной тарифной ставки (оклада) получил законодательное закрепление в ст. 49 Основ законодательства о труде. В силу данной статьи за ущерб, причинённый предприятию при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинён ущерб, должны были нести материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более 1/3 своей месячной тарифной ставки (оклада). В иных пределах они могли нести ответственность за ущерб лишь в случаях, указанных в законодательстве СССР.

Принципиальное отличие от предыдущего этапа развития законодательства о материальной ответственности состоит в том, что до принятия Основ законодательства о труде санкции непосредственно зависели от конкретного состава правонарушения. Противоправность в деятельности работника имела место только в случае совершения им закреплённых в законе запрещённых действий (порча, уничтожение или утрата орудий производства и другого имущества, недобора денежных сумм, утраты документов и др.), и для того чтобы установить эту противоправность необходимым был не только факт причинения ущерба, но и именно такое причинение ущерба, которое запрещено законом. Причём, перечисленные в статье 83 КЗоТ РСФСР случаи являлись исчерпывающими, а не примерными<sup>105</sup>. В Основах законодательства о труде законодатель отказался от детальной обрисовки всех составов имущественных правонарушений. Только при полной материальной ответственности и при ограниченной свыше 1/3 месячной тарифной ставки (оклада) она осталась<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> Сыроватская Л.А. Вопросы материальной ответственности рабочих и служащих в 1922 г. // 50 лет Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года: Тезисы докладов и сообщений на теоретической конференции (15-16 ноября 1972 г.). – М.: ВЮЗИ, 1972. С. 32.

<sup>105</sup> Дворников И.С., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. – М.: Профиздат, 1971. С. 458.

<sup>106</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. С. 110.

9 декабря 1971 г. был принят КЗоТ РСФСР<sup>107</sup>, который воспроизвёл базовые положения Основ законодательства о труде, дополнив и конкретизировав многие их положения<sup>108</sup>.

В 1974 г. Пленум Верховного Суда СССР обобщил судебную практику по исследуемой категории дел и дал соответствующие указания судам страны по совершенствованию практики применения законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих<sup>109</sup>.

Результатом дальнейшего совершенствования законодательства о материальной ответственности явилось утверждение Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г. № 4204-IX Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации<sup>110</sup> (далее – Положение о материальной ответственности), которое вводилось в действие с 1 января 1977 г. и впоследствии разрешило целый ряд теоретических и практических вопросов. Положение о материальной ответственности предусматривало право рабочих и служащих, причинивших ущерб предприятию, добровольно возместить его полностью или частично; также была закреплена возможность введения коллективной (бригадной) материальной ответственности работников, которым непосредственно вверяются ценности под отчёт; расширен перечень условий наступления полной материальной ответственности работников; уточнён круг руководящих работников и усилена их ответственность в некоторых случаях причинения ими предприятию материального ущерба; конкретизирован порядок определения размера ущерба, а также предусмотрен порядок возмещения ущерба, причинённого руководителем предприятия или его заместителем.

---

<sup>107</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

<sup>108</sup> Памятники российского права. В 35 т. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР: учебно-научное пособие / под общ. ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушниковой. – М.: Юрлитинформ, 2016. С. 320 (автор раздела – А.М. Куренной).

<sup>109</sup> Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г. «О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации». Бюллетень Верховного Суда СССР. 1974. № 4.

<sup>110</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 29. Ст. 427.

Появившаяся в результате введения в действие Положения о материальной ответственности возможность работника возместить причинённый им ущерб добровольно независимо от вида материальной ответственности позволяла работнику внести в кассу предприятия денежную сумму в возмещение ущерба в пределах, установленных законом, либо с согласия администрации передать равноценное имущество или исправить повреждение.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность по смыслу Положения о материальной ответственности могла вводиться по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации при совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно было разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности. Следовало учитывать, что коллективная (бригадная) материальная ответственность вводилась для ограниченного вида работ, перечень которых должен был утверждаться Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС. Данные органы также получали полномочия на утверждение типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Положение о материальной ответственности несколько расширило число случаев, при наступлении которых рабочие и служащие несли материальную ответственность в полном размере причинённого по их вине ущерба. С момента введения Положения в действие материальная ответственность в полном размере наступала помимо уже имеющих в законодательстве оснований ещё и в случаях, когда имущество и другие ценности были получены работником под отчёт по разовой доверенности или по другим разовым документам; когда ущерб причинялся работником, находившимся в нетрезвом состоянии. Также в качестве условий для наступления полной материальной ответственности работника были добавлены недостача, умышленное уничтожение или умышленная порча материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их

изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

В ст. 8 Положения о материальной ответственности был установлен перечень должностных лиц, а также перечень оснований, при наличии которых они привлекались к материальной ответственности за причинённый ущерб. К таким лицам были отнесены руководители предприятий и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях и их заместители. Перечисленные должностные лица несли материальную ответственность в размере не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию был причинён излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учёта и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожений, порчи ценностей. Также предусматривалась материальная ответственность должностных лиц в размере прямого действительного ущерба, но не свыше трёх месячных окладов за ущерб, причинённый предприятию выплатой лицу, восстановленному на работе, зарплаты за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Обязанность возместить ущерб возлагалась судом на виновное должностное лицо, если увольнение или перевод были произведены с явным нарушением закона либо если администрацией задержано исполнение решения суда или вышестоящего в порядке подчинённости органа о восстановлении на работе. Такая ответственность возлагалась на должностных лиц, по распоряжению (приказу) которых имело место незаконное увольнение, перевод, неисполнение решения о восстановлении на работе. Для возмещения ущерба, причинённого руководителями и их заместителями, Положением о материальной ответственности помимо общего порядка (ст. 15) возмещения по распоряжению вышестоящего органа предусматривался особый порядок предъявления требований о возмещении ущерба руководителями предприятий, учреждений, организации и их заместителями. Взыскание с них материального

ущерба согласно ст. 16 Положения производилось в судебном порядке по иску вышестоящего в порядке подчинённости органа или по заявлению прокурора.

Что касается порядка определения размера ущерба, то по общему правилу размер ущерба должен определяться по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учёта, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам (ст. 13). Положением предусматривались и изъятия из этого правила. Так, ущерб, причинённый хищением, недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материальных ценностей, определялся по государственным розничным ценам, а при отсутствии на данный вид материальных ценностей розничных цен – по ценам, исчисляемым в порядке, устанавливаемом Государственным комитетом СССР по ценам. В тех случаях, когда фактический размер ущерба, причинённого предприятию хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, превышал его номинальный размер, законодательством СССР мог быть установлен особый порядок определения размера ущерба.

В целях обеспечения правильного применения Основ законодательства о труде, а также Положения о материальной ответственности Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда СССР совместно с Верховными судами союзных республик изучила практику рассмотрения дел о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации. Материалы данного обобщения судебной практики были обсуждены на Пленуме Верховного Суда СССР, который 23 сентября 1977 г. признал утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г. и принял постановление № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации»<sup>111</sup>. В данном постановлении Пленум Верховного Суда СССР отметил, что,

---

<sup>111</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 6.

рассматривая дела о возмещении материального ущерба, причинённого рабочими и служащими, суды в основном правильно применяли необходимое законодательство, но, вместе с тем, не всегда всесторонне и полно устанавливали фактические обстоятельства по делу, наличие вины работника в причинении ущерба, причинную связь между его противоправными действиями (бездействием) и причинённым ущербом; имелись случаи неправильного применения законодательства, определяющего пределы материальной ответственности рабочих и служащих за причинённый ими ущерб. Изложив ещё некоторые замечания по данным о применении законодательства в исследуемой сфере, Пленум ВС СССР обратил внимание судов на то, что их деятельность должна всемерно способствовать охране государственного имущества, воспитания у трудящихся бережного отношения к социалистической собственности, соблюдению режима экономии, защите прав и охраняемых законом интересов рабочих и служащих. Также в данном постановлении были приведены разъяснения Основ законодательства о труде, а также Положения о материальной ответственности для правильного применения их в дальнейшем.

Соответствующие постановления по совершенствованию судебной практики по делам о возмещении материального ущерба, причинённого рабочими и служащими, были приняты Пленумами Верховных Судов союзных республик<sup>112</sup>.

Отдельные вопросы применения законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих, были изложены в 1979 г. Верховным Судом СССР в обзоре судебной практики рассмотрения дел о материальной ответственности рабочих и служащих<sup>113</sup>. Данный обзор был подготовлен с учётом разъяснений, содержащихся в постановлении Пленума Верховного Суда СССР № 15. В обзоре отмечено, что одним из средств предупреждения нарушений законов об охране социалистической собственности

---

<sup>112</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1983. № 6, № 10;  
Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 4;  
Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 7.

<sup>113</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1979. № 4.

является обобщение судебной практики и использование этих материалов для внесения представлений, информации в партийные, советские, профсоюзные органы, а также в хозяйственные организации в целях принятия мер к устранению причин и условий возникновения ущерба. При этом также было указано, что такого рода деятельность проводится судами, но она нуждается в дальнейшем совершенствовании и активизации. Основой для такого вывода явились обобщённые статистические данные по делам о материальной ответственности рабочих и служащих, а также имеющиеся ошибки в применении законодательства при рассмотрении дел данной категории. В частности, практика того времени показывала, что рассматривая дела о материальной ответственности рабочих и служащих, судами не всегда учитывалось, что ответственность за ущерб может наступить лишь при совокупности следующих условий: наличие прямого действительного ущерба, противоправности деяния (бездействия) работника, его вины, причинной связи между действием (бездействием) и ущербом. Относительно ущерба Пленум Верховного Суда СССР разъяснил, что под прямым действительным ущербом следует, в частности, понимать утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для предприятия произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. В силу ст. 2 Положения о материальной ответственности не подлежали возмещению неполученные предприятием доходы, а также ущерб, возникший в результате нормального производственно-хозяйственного риска. Имели место случаи, когда некоторые суды обязывали работника, несущего полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, переданных ему на хранение, транспортировки, реализации или других целей на основании договора, либо в силу специального закона, либо по разовой доверенности или другим разовым документам, возместить ущерб, причинённый недостачей, порчей этих ценностей, независимо от того, виновен ли он в его причинении. Такая практика противоречила требованиям ст. 49 Основ законодательства о труде. Большое значение здесь имел вопрос о бремени доказывания вины работника. В отличие от

общего правила, когда вину работника в причинении ущерба должна доказать администрация предприятия, учреждения, организации, в указанных случаях работник мог быть освобожден от ответственности за ущерб, доказав свою невиновность в его возникновении.

Следует отметить, что практика применения законодательства о материальной ответственности поставила вопрос о правовых презумпциях в трудовых отношениях. Не находя отражения в действующем законодательстве, эти презумпции выводились в науке советского трудового права. Развивая данную тему, С.С. Каринский писал, что бремя доказывания наличия вины причинившего ущерб работника по общему правилу лежит на предприятии, учреждении. Изъятие из этого правила по утверждению учёного было выработано судебной практикой в отношении отдельных категорий работников – материально ответственных лиц<sup>114</sup>. Данная практика, когда презюмируется вина материально ответственного лица, объяснялась специфическим характером выполняемой работником трудовой функции и поддерживалась большинством советских учёных в сфере трудового права<sup>115</sup>.

Встречалась практика необоснованного применения судами ограниченной материальной ответственности вместо полной или наоборот. Исчерпывающий перечень случаев, когда на работника могла быть возложена полная материальная ответственность, предусматривался ст. 10 Положения о материальной ответственности. При этом, разрешая споры об ответственности за ущерб на основании договора о полной материальной ответственности, суды не всегда проверяли, относится ли ответчик к категории работников, с которыми может быть заключён такой договор, не учитывая, что 28 декабря 1977 г. Государственный комитет Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 3 октября 1977 г. № 889<sup>116</sup> приняли постановление № 447/24 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых

---

<sup>114</sup> Каринский С.С. Указ. соч. С. 84-85.

<sup>115</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 526.

<sup>116</sup> Собрание Постановлений Правительства СССР. 1977. № 26. Ст. 167.

работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

К концу 70-х – началу 80-х годов XX века одним из главных направлений развития трудового права было обозначено дальнейшее усиление ответственности за выполнение рабочими и служащими своих трудовых обязанностей. В связи с положениями Конституции СССР 1977 г.<sup>117</sup>, решениями XXVI съезда КПСС<sup>118</sup> и принятием постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» от 13 декабря 1979 г. № 1117<sup>119</sup> перед наукой трудового права была поставлена задача углублённой разработки проблемы о путях и способах повышения ответственности за порученное дело, как решающего условия укрепления трудовой дисциплины и сознательного отношения к труду<sup>120</sup>.

Началом следующего, четвёртого этапа развития законодательства о материальной ответственности работника следует обозначить 1986 г., когда Президиум Верховного Совета Указом от 19 мая 1986 г. № 4679-XI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Союза ССР о труде»<sup>121</sup> внёс в Основы законодательства о труде и в Положение о материальной ответственности существенные изменения и дополнения. В частности, с момента введения данного Указа в действие (1 июля 1986 г.) ограниченная материальная ответственность рабочих и служащих была установлена в пределах уже не 1/3, а среднего заработка лица, причинившего ущерб.

---

<sup>117</sup> Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 12.10.1977. № 41. Ст. 617.

<sup>118</sup> Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981. С. 17.

<sup>119</sup> Собрание Постановлений Правительства СССР. 1980. № 3. Ст. 17.

<sup>120</sup> Пятаков А.В. Ответственность по советскому трудовому праву // Советское государство и право. 1981. № 12. С. 29.

<sup>121</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 22. Ст. 362.

Дальнейшее развитие законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причинённый работодателю, относится уже к периоду перехода России к рыночным отношениям. При переводе экономики на интенсивный путь развития предусматривалось формирование нового отношения к труду. С целью решения задач охраны собственности, её укрепления и приумножения требовалось принятие решительных мер, направленных на рациональное использование материальных ресурсов, сокращение до минимума различного рода потерь, искоренение бесхозяйственности и расточительства<sup>122</sup>.

Как указывает А.М. Куренной, изменения, которые произошли в экономической и политической жизни России после 1991 г., сделали необходимым внесение существенных поправок и дополнений в КЗоТ РСФСР 1971 года<sup>123</sup>. Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»<sup>124</sup> были внесены многочисленные и весьма существенные поправки в КЗоТ РСФСР (в силу данного закона КЗоТ стал именоваться Кодексом законов о труде Российской Федерации). Например, исключена ст. 120 Кодекса «Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих свыше одной трети месячной тарифной ставки». После исключения этой статьи ответственность за ущерб в случаях, ранее предусмотренных ст. 120 КЗоТ, наступала по ст. 119 КЗоТ «Гарантии при установлении размеров материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации». Для привлечения работника к полной материальной ответственности в ст. 121 КЗоТ была закреплена необходимость установления его преступных действий приговором суда.

---

<sup>122</sup> Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 г. № 8 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации». Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 6.

<sup>123</sup> Памятники российского права. В 35 т. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР: учебно-научное пособие / под общ. ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушникова. – М.: Юрлитинформ, 2016. С. 322 (автор раздела – А.М. Куренной).

<sup>124</sup> Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 15.10.1992. № 41. Ст. 2254.

Несмотря на вносимые в КЗоТ РФ многочисленные изменения, он, как указывает И.О. Снигирёва, перестал в условиях многообразия форм собственности соответствовать как интересам лиц, занятых трудом в различных его формах, так и объективным потребностям производства, поскольку для Кодекса была характерна несогласованность, противоречивость, что являлось одним из факторов, негативно влиявшим на реализацию прав работников<sup>125</sup>.

Началом следующего (пятого) периода развития законодательства о материальной ответственности работника, действующего по настоящее время, является признание утратившими силу основной массы нормативных правовых актов, изданных в советский период, в связи со вступлением в силу с 1 февраля 2002 г. ТК РФ, который хотя и во многом воспринял структуру и механизмы регулирования действовавшего до этого КЗоТ<sup>126</sup>, но при этом стал основанием для нового импульса развитию трудового права и исследованию его основополагающих институтов<sup>127</sup>.

В ТК РФ материальной ответственности посвящён XI раздел. Основания и условия наступления материальной ответственности работника за причинённый работодателю прямой действительный ущерб, а также порядок определения и взыскания такого ущерба установлены в главе 39 ТК РФ.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ помимо внесённых в ТК РФ изменений были также признаны недействующими на территории РФ некоторые нормативные правовые акты СССР и утратившими силу некоторые законодательные акты, среди которых был Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». Тем самым, развитие российского трудового права и, в частности, института материальной ответственности работника за причинённый работодателю ущерб было

---

<sup>125</sup> Снигирёва И.О. Защита трудовых прав работников // Государство и право на рубеже веков (материалы Всероссийской конференции). Трудовое право. – М., 2001. С. 194.

<sup>126</sup> Куренной А.М. Обновление трудового законодательства: революция или эволюция? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2006. № 11. С. 5.

<sup>127</sup> Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2011. С. 7.

продолжено, но соответствующее законодательство уже представляло собой совокупность нормативных правовых актов Российской Федерации.

Таким образом, в рамках разработки периодизации развития законодательства о материальной ответственности работника следует выделить следующие этапы, а также отличительные черты, характеризующие каждый этап:

*I этап (начало XX века – 1922 г.).* В начале XX века материальная ответственность как самостоятельный институт социального законодательства отсутствовала, в связи с чем ответственность за вред, причинённый имуществу работодателя, строилась на гражданско-правовых принципах. При этом, в частности, Устав о промышленном труде включал положения, согласно которым работник мог получить денежное взыскание, а также мог быть присуждён к уплате вознаграждения за причинённый убыток в судебном порядке. В начале советского периода первые нормативные акты в сфере труда не содержали норм, регулирующих отношения материальной ответственности работников, а принятый в 1918 г. Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР прямо указывал, что никакие удержания и вычеты, в какой бы форме и под каким бы предлогом они не производились, не допускаются (ст. 69).

*II этап (1922 – 1970 гг.).* В 1922 г. в советском законодательстве впервые появилась норма, устанавливающая ответственность трудящихся за причинённый ими материальный ущерб, основанная на принципах, отличных от гражданско-правовых (ст. 83 КЗоТ 1922 г.). В то же время действующие нормативные акты начала 30-х годов XX века были весьма сложны по содержанию и неудобны для практического использования, так как не содержали общих норм, устанавливающих принципы и условия материальной ответственности рабочих и служащих, что в отдельных случаях вызвало необходимость дальнейшего использования соответствующих положений гражданского права. Вместе с тем в данный период в советской науке утвердилась доминирующая точка зрения, согласно которой трудовое право признавалось самостоятельной отраслью права, но смежной с гражданским правом. Это позволяло применять нормы гражданского права к трудовым отношениям только в случаях пробела в

трудовом законодательстве. Практика применения в указанный период трудового законодательства (прежде всего судебная практика) часто вскрывала в нём серьёзные недостатки: наличие пробелов в системе правовых норм; их неувязку между собой и с правовыми нормами других отраслей права; неточности в формулировках гипотез правовых норм и др.

*III этап (1971 – 1986 гг.).* Основы законодательства о труде, введённые в действие с 1 января 1971 г., законодательно закрепили в ст. 49 принцип ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих в пределах 1/3 месячной тарифной ставки (оклада). Принципиальное отличие от предыдущего этапа развития законодательства о материальной ответственности также заключается в том, что до принятия Основ законодательства о труде санкции непосредственно зависели от конкретного состава. Противоправность имела место только в случае совершения работником запрещённых законом действий. Чтобы установить эту противоправность, необходимым был не только факт причинения ущерба, но и именно такое причинение ущерба, которое запрещено законом. В Основах законодательства о труде законодатель отказался от детализации всех составов имущественных правонарушений. Данная детализация осталась только при полной материальной ответственности и при ограниченной свыше 1/3 месячной тарифной ставки (оклада). К концу 70-х – началу 80-х годов XX века в качестве одного из главных направлений развития трудового права было обозначено дальнейшее усиление ответственности за выполнение рабочими и служащими своих трудовых обязанностей. Именно в этот период перед наукой трудового права была поставлена задача углублённой разработки путей и способов повышения ответственности за порученное дело, как решающего условия укрепления трудовой дисциплины и сознательного отношения к труду.

*IV этап (1986 – 2002 гг.).* В 1986 г. в Основы законодательства о труде и в Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации (Положение о материальной ответственности) были внесены изменения и дополнения, в том числе устанавливающие увеличение предела ограниченной материальной

ответственности рабочих и служащих с 1/3 до среднего заработка лица, причинившего ущерб. В период перехода России к рыночным отношениям в действующий КЗоТ также были внесены заметные изменения. Например, в 1992 г. из Кодекса была исключена ст. 120 – «Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих свыше одной трети месячной тарифной ставки».

*V этап (2002 г. – по настоящее время).* С введением ТК РФ в действие с 1 февраля 2002 г. многие нормативные правовые акты, изданные в советский период, признаны утратившими силу, а в 2006 г. были признаны недействующими на территории РФ некоторые нормативные правовые акты СССР и утратившими силу законодательные акты, среди которых был Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде», после чего нормативная база для материальной ответственности работника за причинённый работодателю ущерб формируется из нормативных правовых актов Российской Федерации.

Проведённый анализ становления и развития законодательства о материальной ответственности позволяет сделать вывод, что современный уровень развития законодательства о материальной ответственности работника является результатом длительной эволюции. На протяжении каждого из обозначенных этапов законодательство о материальной ответственности работника формировалось под влиянием объективных факторов, которые явились предпосылками для наметившейся в 70-х годах XX века и получившей существенное развитие в последующие годы тенденции к расширению границ материальной ответственности работника. Анализ фактической роли судебной практики в совершенствовании советского законодательства<sup>128</sup> и, соответственно, в развитии законодательства о материальной ответственности работника полностью подтверждает вывод о том, что судебная практика выступала в виде положений, конкретизирующих, а в некоторых случаях и дополняющих

---

<sup>128</sup> Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. С.Н. Братусь. – М.: «Юридическая литература», 1975. С. 7.

впоследствии правовые нормы<sup>129</sup>. Соответственно, имеются основания признать справедливость мнения Т.В. Кашаниной о том, что обобщённые положения, формулируемые судами высших инстанций при обобщении судебной практики, можно рассматривать как прототипы норм права<sup>130</sup>, которые способны существенно изменять сложившуюся правоприменительную практику<sup>131</sup>.

При этом объективно требуется дальнейшее исследование современного трудового законодательства и, в частности, его положений, регулирующих материальную ответственность работника, на предмет соответствия целям, задачам, а также основным принципам правового регулирования трудовых отношений, обеспечивающим создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов не только для работодателя, но и для работника.

---

<sup>129</sup> Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. С.Н. Братусь. – М.: «Юридическая литература», 1975. С. 172.

<sup>130</sup> Кашанина Т.В. Эволюция форм права // *Lex Russica* (научные труды МГЮА). – М.: Изд-во МГЮА, 2011. № 1. С. 48-49.

<sup>131</sup> Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014 // СПС КонсультантПлюс.

### § 3. Условия наступления материальной ответственности работника

Для возложения на нарушителя правовой нормы юридической ответственности необходимо единство совокупности признаков правонарушения, формирующих его юридический состав<sup>132</sup>. Учёт каждого из признаков (элементов) позволяет избежать ошибки при установлении правонарушения, а также при определении меры ответственности за его совершение<sup>133</sup>. Классический состав имущественного (материального) правонарушения, включающий такие элементы как субъект правонарушения, его объект, объективную и субъективную стороны правонарушения, применим также и к правонарушениям в сфере труда. Субъектом трудового правонарушения может являться одна из сторон трудового договора (работник или работодатель). Субъектом правонарушения осуществляется воздействие на закреплённый в правовой норме объект правонарушения – некое обеспечиваемое (охраняемое) нормой права личное или общественное благо (собственность, общественный порядок, жизнь и здоровье граждан и другие возможные объекты правонарушения). Указанное воздействие на объект правонарушения включает совокупность характеризующих правонарушение внешних признаков, являющихся объективной стороной правонарушения (наличие противоправного поведения субъекта правонарушения, а также негативного последствия, ставшего результатом именно этого поведения). Психическое отношение субъекта правонарушения к своему поведению (его последствиям) выражается в двух формах вины – умысла и неосторожности, каждая из которых может составлять субъективную сторону правонарушения.

Материальная ответственность возникает на основании имущественного правонарушения, объект которого, как обеспечиваемое правовой нормой личное или общественное благо, установлен законом. Как справедливо указывают А.М. Лушников и М.А. Лушникова, объектом любого правонарушения

---

<sup>132</sup> Комаров С.А., Малько А.В. Указ. соч. С. 357.

<sup>133</sup> Марченко М.Н. Указ. соч. С. 632.

выступают общественные отношения, но непосредственным объектом или предметом являются объекты в форме материальных или нематериальных благ<sup>134</sup>. Если в советский период, как указывал В.Н. Смирнов, непосредственным объектом правонарушения, связанного с причинением предприятию имущественного вреда, являлась государственная собственность<sup>135</sup>, то в соответствии с действующей редакцией ТК РФ в отношении правонарушителя-работника таким объектом правонарушения является ущерб, который причинён путём посягательства на имущество работодателя (реальное уменьшение или ухудшение состояния данного имущества), имущество третьих лиц, находящееся у работодателя (если работодатель несёт ответственность за его сохранность), а также путём создания условий возникновения необходимости для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам.

Используя общетеоретическое понимание правонарушения в единстве всех необходимых элементов, как основание для возложения юридической ответственности, следует помимо уже обозначенного объекта правонарушения рассмотреть элементы юридического состава правонарушения применительно к субъекту-работнику, состоящему (или состоявшему на момент причинения работодателю ущерба) в трудовых отношениях с работодателем на основании трудового договора.

Объективной стороной правонарушения для материальной ответственности работника является факт противоправного деяния работника, ставшего основанием для появления имущественного ущерба у работодателя при наличии соответствующей причинной связи.

Противоправное деяние может быть выражено в нарушении предусмотренной трудовым договором (приложением или дополнительным соглашением к нему) обязанности бережно относиться к имуществу работодателя

---

<sup>134</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 816.

<sup>135</sup> Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. С. 212.

(в том числе к находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц), закреплённой в ст. 21 ТК РФ. Необходимо отметить позицию В.Г. Малова, согласно которой в случае, когда ущерб связан с нарушением технических и технологических норм и правил, которое было выражено, например, в повреждении (уничтожении, порче) машин, станков, инструментов, в выпуске некачественной продукции, для признания деяния работника противоправным необходимо установить, какие из соответствующих норм и правил работник нарушил<sup>136</sup>.

Являющееся противоправным деяние может выражаться как в активных действиях работника, так и в его бездействии. Большое значение для возможности привлечения работника к материальной ответственности при этом имеет наличие причинной связи между деянием работника и возникновением у работодателя ущерба, что подтверждает возможность относить повлекшие причинение ущерба действия работника к противоправным<sup>137</sup>. Для привлечения работника к материальной ответственности причиной наступившего ущерба должно являться именно деяние работника, а не какие-либо иные обстоятельства. Объективная связь, при которой такое явление, как противоправное деяние работника, порождает возникновение другого явления – ущерба, по смыслу трудового права признаётся юридически значимой лишь тогда, когда ущерб явился непосредственным, неизбежным в конкретной ситуации результатом противоправного поведения работника<sup>138</sup>.

Что касается субъективной стороны правонарушения, то она выражается в психическом отношении работника к своему деянию, повлекшему ущерб для работодателя, то есть фактически определяется наличием вины работника в

---

<sup>136</sup> Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снисгирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. С. 489.

<sup>137</sup> Клёнов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М.: «Юридическая литература», 1968. С. 66.

<sup>138</sup> Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снисгирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. С. 490.

причинении ущерба<sup>139</sup>. Вина в действии (бездействии) работника, повлекшем причинение ущерба может быть в форме умысла, а также в форме неосторожности, что влияет на определение вида (предела) ответственности.

Противоправность поведения (действия или бездействия) причинителя вреда, вина в причинении ущерба, наличие прямого действительного ущерба (его размер) и причинная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом указаны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю»<sup>140</sup> (далее – Постановление № 52) в числе обстоятельств, имеющих существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя (п. 4). Только при наличии одновременно всех указанных обстоятельств (условий) возможно привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности<sup>141</sup>. Как показывает судебная практика, если работодатель не представляет надлежащих доказательств, подтверждающих наличие материального ущерба в заявленном размере, возникновение ущерба вследствие неправомерных действий (бездействия) работника, причинно-следственную связь между наступившим ущербом и поведением работника, а также доказывающих вину работника в причинении ущерба, то суд может отказать в удовлетворении исковых требований о взыскании ущерба<sup>142</sup>.

---

<sup>139</sup> Как справедливо указывал С.А. Голошапов, вина – это субъективная категория, в том числе предполагающая способность работника оценить возможность наступления противоправного результата. См.: Советское трудовое право: Учебник / В.С. Андреев, С.А. Голошапов, А.И. Шебанова и др.: Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. – 4-е изд., исправ. и доп. – М.: Высшая школа, 1987. С. 387.

<sup>140</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

<sup>141</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 572.

<sup>142</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 17 октября 2016 г. по делу № 33-21009/2016 // Текст размещён на сайте Верховного Суда Республики Башкортостан. URL: <http://vs.bkr.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

Также Пленумом Верховного Суда РФ в Постановлении № 52 разъяснена необходимость для работодателя доказывания соблюдения правил заключения договора о полной материальной ответственности (при наличии такого договора), а также доказывания отсутствия обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника.

Указанная Пленумом Верховного Суда РФ необходимость решения вопроса о возможности привлечения работника к ответственности за ущерб, причинённый его противоправными действиями, с учётом обстоятельств, исключающих материальную ответственность, основана на ст. 239 ТК РФ. Законодатель предусмотрел, что материальная ответственность работника исключается не только в случаях, имеющих аналогичные с гражданским, административным и уголовным законодательством условия: возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны. В ст. 239 ТК РФ также включены обстоятельства, присущие только трудовому праву: нормальный хозяйственный риск, а также неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Как справедливо указывает И.К. Дмитриева, материальная ответственность работника исключается, если возникновение ущерба связано с указанными обстоятельствами, когда работник предвидит возможность (а иногда и неизбежность) возникновения ущерба в результате действия или бездействия, но либо не имеет возможности должным образом исполнить свои обязанности и не допустить ущерба (например, в связи с непреодолимой силой, с неисполнением обязанностей работодателем), либо осознанно идёт на возможность возникновения ущерба для достижения общественно полезной цели (при нормальном хозяйственном риске, крайней необходимости, необходимой обороне)<sup>143</sup>.

---

<sup>143</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 311-312.

Давая характеристику непреодолимой силы, учёные нередко обращаются к гражданскому законодательству<sup>144</sup>, раскрывающему это понятие в п. 3 ст. 401 ГК РФ<sup>145</sup>. Непреодолимая сила – это чрезвычайное и непредотвратимое при имеющихся условиях обстоятельство. Такие признаки как наличие чрезвычайного характера и непредотвратимость указывают не только на то, что от воли участника правоотношения (в данном случае работника) не зависит наступление либо ненаступление события, ставшего одним из условий причинения ущерба, но и на то что работник не имел возможности заранее предвидеть возможность наступления данного обстоятельства. Традиционно к непреодолимой силе исследователи относят стихийные (наводнение, землетрясение, ураган и т.д.), а также некоторые общественные явления (военные действия, революции, эпидемии).

Признаки понятия «крайняя необходимость» содержатся в ст. 2.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях<sup>146</sup> (далее – КоАП РФ), где указано, что причинение вреда охраняемым законом интересам не является административным правонарушением, если оно совершено для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам причинившего вред лица, других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства. Следует учитывать, что действия лица в состоянии крайней необходимости не являются административным правонарушением при наличии двух обязательных условий. Первое условие – отсутствие возможности устранить опасность иными средствами; второе – значительность вреда (причинённый вред должен быть менее значительным, чем предотвращённый). В административном праве действия лица в состоянии крайней необходимости являются основанием,

---

<sup>144</sup> Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. – Москва: Проспект, 2018. С. 402; Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2017. С. 150; Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2016. С. 494; Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2015. С. 318; Сагандыков М.С. К вопросу об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работников // Адвокат. 2016. № 2 // СПС КонсультантПлюс.

<sup>145</sup> Собрание законодательства РФ. 05.12.1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>146</sup> Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть 1). Ст. 1.

исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. 3 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ).

Уголовное законодательство содержит понятие «крайняя необходимость» в числе исключаящих преступность деяния обстоятельств, перечисленных в главе 8 Уголовного кодекса РФ<sup>147</sup> (далее – УК РФ). Часть 1 ст. 39 УК РФ в целом имеет большое сходство со ст. 2.7 КоАП РФ, но при этом условие значительности вреда в УК РФ отсутствует, а на его месте законодателем включено условие, запрещающее превышать пределы крайней необходимости. В ч. 2 ст. 39 УК РФ указано, что превышением пределов крайней необходимости признаётся причинение вреда, явно не соответствующего характеру и степени угрожавшей опасности и обстоятельствам, при которых опасность устранялась, когда указанным интересам был причинён вред равный или более значительный, чем предотвращённый.

Гражданское право содержит нормы о причинении вреда в состоянии крайней необходимости в ст. 1067 ГК РФ. Данная статья в части, определяющей крайнюю необходимость, не содержит условия о значительности вреда и о превышении пределов крайней необходимости. В остальном она мало чем отличается от аналогичных положений административного и уголовного законодательства. При этом по общему правилу данная норма не освобождает причинителя вреда от обязанности по его возмещению, и лишь диспозитивное содержание второго абзаца ст. 1067 ГК РФ предоставляет суду возможность с учётом обстоятельств, при которых причинён вред, возложить обязанность по возмещению вреда на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред. Также суд может полностью либо частично освободить от возмещения вреда как причинившего вред, так и это третье лицо. Определение крайней необходимости, закреплённое в административном законодательстве, является по смыслу наиболее близким по отношению к определению,

---

<sup>147</sup> Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

разработанному в науке трудового права<sup>148</sup>, поэтому под крайней необходимостью в трудовом праве понимается причинение ущерба для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица и других лиц, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами, а также если причинённый ущерб является менее значительным, чем предотвращённый. Примером действия работника в условиях крайней необходимости, которое привело к ущербу для работодателя, может являться случай, когда работник повредил служебный автомобиль, пытаясь избежать столкновения с пешеходом, переходящим дорогу в неполюженном месте. В данном случае следует признать, что работник действовал в условиях крайней необходимости, и что пределы крайней необходимости не превышены, так как причинённый ущерб соразмерен с предотвращёнными работником последствиями. Более того, именно на работодателя, в силу ст. 1068 ГК РФ должно быть возложено бремя возмещения вреда (ущерба), причинённого его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Дальнейшее рассмотрение приведённого примера позволяет сделать вывод о том, что работник, действовал в условиях крайней необходимости, в том числе и в интересах работодателя, так как обязанность возместить вред, который мог быть причинён пешеходу деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих (в данном случае использование транспортного средства), также была бы возложена на работодателя (ст. 1079 ГК РФ), как на лицо, владеющее источником повышенной опасности на законном основании<sup>149</sup>, причём независимо от наличия его вины в наступлении каких-либо неблагоприятных последствий для приведённого в примере пешехода или иных третьих лиц. Данное мнение согласуется с позицией Конституционного Суда РФ (КС РФ), указанной им в Определении от 23 июня 2005 г. № 261-О, в соответствии с

---

<sup>148</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 312.

<sup>149</sup> Васильева Е.Н. Комментарий к главе 59 / Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. В 2 т. Т. 1. Части первая, вторая ГК РФ (под ред. Т.Е. Абовой, А.Ю. Кабалкина) – Ин-т государства и права РАН. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2011 // СПС «Гарант».

которой положения ст. 1079 ГК РФ являются одним из законодательно предусмотренных случаев возложения ответственности за вред независимо от вины причинителя вреда, в основе которой лежит риск случайного причинения вреда. Более детальное исследование данного вопроса позволяет рассуждать о праве регресса (ст. 1081 ГК РФ), то есть требовании лица, возместившего вред потерпевшему, к лицу, причинившему вред, о возврате уплаченного по вине последнего<sup>150</sup>. В этом случае нормы трудового права будут защищать интересы работника, и если работник, действуя в состоянии крайней необходимости, причинит имущественный вред третьему лицу, и этот вред будет возмещён по установленным гражданским законодательством правилам (ст. 1067 ГК РФ), то данный работник, будучи непосредственным причинителем ущерба, не будет отвечать перед претерпевшим ущерб работодателем<sup>151</sup>.

Необходимая оборона, как указывает А.М. Куренной, является институтом, характерным в первую очередь для уголовного права<sup>152</sup>. Е.Ю. Забрамная также отмечает, что использование в ТК РФ категории «необходимая оборона» не соответствует сложившимся в правовой науке представлениям о данном понятии<sup>153</sup>. Определяя понятие «необходимая оборона», учёные-трудовики делают ссылку на уголовное законодательство<sup>154</sup>, а именно на ст. 37 УК РФ, где необходимая оборона называется состоянием, при котором осуществляется

---

<sup>150</sup> Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть вторая: учебно-практический комментарий (постатейный) / Под ред. А.П. Сергеева – М.: Проспект, 2010 // СПС «Гарант».

<sup>151</sup> Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. С. 436.

<sup>152</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – 3-е изд., пересмотр. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: НОРМА, ИНФРА-М. 2015. С. 518.

<sup>153</sup> Забрамная Е.Ю. Об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работников // Доклады и выступления. Конференция, посвящённая 100-летию профессора Н.Г. Александрова, 19-20 июня 2008 года. – М.: Издательский дом «Правоведение». 2008. С. 223.

<sup>154</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 209; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 578; Трудовое право: в 2 т. Т. 2: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский; ред.–сост. Е.С. Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. С. 293, 294.

защита личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство сопряжено с опасным для жизни насилем либо непосредственной угрозой применения такого насилия. По смыслу ч. 2 указанной статьи в том случае, когда посягательство не сопряжено с опасным для жизни обороняющегося (другого лица) насилем либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, защита от посягательства путём причинения вреда посягающему лицу является правомерной, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны, то есть умышленных действий, явно несоответствующих характеру и опасности посягательства. Положения ст. 37 УК РФ в равной мере распространяются на всех лиц, находящихся в пределах действия УК РФ, независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения, от того, причинён ли лицом вред при защите своих прав или прав других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства, а также независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти<sup>155</sup>. В уголовном праве решение вопроса о правомерности действий оборонявшегося лица должно основываться на тщательной оценке целого ряда условий, получивших название условий правомерности необходимой обороны: относящиеся к посягательству (общественная опасность, действительность (реальность), наличность), а также относящиеся к защите, то есть характеризующие действия обороняющегося (причинение вреда только посягающему, защита не должна превышать пределов необходимости)<sup>156</sup>. Причинение вреда в состоянии необходимой обороны по гражданскому законодательству (ст. 1066 ГК РФ) освобождает причинителя от возмещения вреда, если не было допущено превышение пределов необходимой

---

<sup>155</sup> Пункт 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27 сентября 2012 г. № 19 «О применении судами законодательства о необходимой обороне и причинении вреда при задержании лица, совершившего преступление». Бюллетень Верховного Суда РФ. 2012. № 11.

<sup>156</sup> Подробнее об этом см.: Никулин С.И. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А.И. Рарога. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006. С. 159-166.

обороны. Законодатель отказался в трудовом праве от детального определения рассматриваемого понятия.

В современных условиях рыночной экономики трудовая деятельность на многих разновидностях должностей подразумевает неизбежное принятие решений, обусловленных риском для предполагаемого результата. Исходя из разъяснений Пленума Верховного Суда РФ, данных в Постановлении № 52, к нормальному хозяйственному риску, как обстоятельству, исключающему материальную ответственность, могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определённую степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска явились материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей. Прежде чем Пленум Верховного Суда РФ дал определение нормального хозяйственного риска, учёными разрабатывался примерный перечень условий, при наличии которых совершивший рискованные действия работник также мог бы освобождаться от материальной ответственности. Помимо вошедших впоследствии в Постановление № 52 в науке трудового права назывались следующие условия, при которых риск работника должен признаваться нормальным хозяйственным риском<sup>157</sup>:

- рискованные действия предприняты для достижения полезного результата или предотвращения общественного вреда;
- предполагаемый полезный результат значительно превышает возможный вред, а вызванный рискованными действиями общественный вред меньше, чем подлежащий предотвращению;
- рискованные действия предпринимались с разрешения компетентного органа (кроме случаев принятия работником решения самостоятельно) и с соблюдением определённых правил.

---

<sup>157</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 521-522.

Включение данных условий в перечень относящихся к нормальному хозяйственному риску явилось бы не только дополнительной гарантией для работника, но и стимулом к достижению общественно полезных результатов. При этом рискованные действия должны быть осуществляемы лишь работником, у которого есть соответствующий профессиональный уровень, а также обусловлены указанными случаями.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, также является обстоятельством, исключающим материальную ответственность работника за причинённый ущерб. Указанное положение трудового законодательства в большей мере относится к материально ответственным лицам, принявшим денежные или товарные ценности под отчёт<sup>158</sup>. Бездействие работодателя в случаях, когда необходимо создать условия для хранения имущества, может привести к невозможности выполнять обязанности по обеспечению сохранности данного имущества работником. Ответственность при данных обстоятельствах возлагается на работодателя. При этом, как указывает О.В. Мацкевич, не исключается привлечение к ответственности занимающего руководящую должность работника, в обязанности которого входит обеспечение надлежащих условий для хранения<sup>159</sup>.

Вопрос возможности применения в трудовом праве рассмотренных выше определений для исключающих материальную ответственность обстоятельств подлежит дополнительному отдельному исследованию, так как трудовое право не предусматривает применения аналогии закона и аналогии права в отличие от некоторых других отраслей права. В гражданском праве (ст. 6 ГК РФ) или в жилищном праве (ст. 7 Жилищного кодекса РФ<sup>160</sup>) такая возможность прямо предусмотрена, в то время как в уголовном праве (ст. 3 УК РФ) применение

---

<sup>158</sup> Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. – М.: Городец, 2006 // СПС КонсультантПлюс.

<sup>159</sup> Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2015. С. 320.

<sup>160</sup> Собрание законодательства РФ. 03.01.2005. № 1 (часть 1). Ст. 14.

уголовного закона по аналогии не допускается. Действующее гражданское процессуальное законодательство предусматривает применение аналогии закона и аналогии права. Только после принятия к рассмотрению спора, возникающего из трудовых правоотношений, суд в силу ч. 3 ст. 11 Гражданского процессуального кодекса РФ<sup>161</sup> (далее – ГПК РФ) в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, применяет нормы права для сходных отношений. В какой-то степени можно согласиться с исследователями, которые ввиду отсутствия конкретизации законодателем понятий, имеющих значение в том числе и для привлечения работника к материальной ответственности (освобождения от ответственности), прямо указывают на возможность применения по аналогии норм иных отраслей права (например, уголовного<sup>162</sup>) или предлагают общую часть ТК РФ дополнить нормой, позволяющей использовать аналогию закона и аналогию права<sup>163</sup>. Включение в общую часть ТК РФ нормы, предусматривающей использование аналогии закона (анalogии права), возможно и позволило бы при определённых условиях исключить материальную ответственность работника за причинённый ущерб, но необходимо учитывать, что такого рода совершенствование законодательства в результате должно обеспечивать условия, не содержащие и, что ещё более важно, не допускающие дополнительных ограничений прав участников трудовых отношений, тогда как из вышеизложенного, например, из приведённых определений понятия «крайняя необходимость», следует, что иные отрасли права могут не содержать единого и явно применимого значения данного понятия. К тому же восполнение пробелов в трудовом законодательстве посредством аналогии права представляется достаточно сложным в связи с отсутствием

---

<sup>161</sup> Собрание законодательства РФ. 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>162</sup> Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. С. 490.

<sup>163</sup> Ершова Е.А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. – М.: Статут, 2007. С. 101; Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих: монография. – М.: Статут, 2008 // СПС КонсультантПлюс.

прямого «аналога» и справедливо в силу условности понятия «аналогия права»<sup>164</sup>. Всё это является предпосылками для неоднозначного толкования правовых норм. Также нельзя не учитывать тот аспект, что аналогия закона по своей сути не ликвидирует существующий в нормативном правовом акте недостаток как таковой, поскольку данный недостаток остаётся, будучи всего лишь единожды восполненным для разрешения конкретного вопроса (дела)<sup>165</sup>. Соответственно, можно сделать вывод, что применительно к материальной ответственности работника аналогия закона и аналогия права в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях не могут рассматриваться в качестве оптимальных способов устранения неопределённости, возникающей при толковании положений соответствующих норм трудового права.

Вместе с тем необходимо конкретное решение проблемы, заключающейся в том, что многие используемые ТК РФ специальные термины в самом кодексе не определены<sup>166</sup>. Следует согласиться с мнением А.Б. Венгерова о том, что наилучший способ правового регулирования при наличии пробелов в праве заключается не в применении аналогии права или аналогии закона, а в устранении самих пробелов<sup>167</sup>. При этом, как указывал В.С. Нерсеянц, выявленные пробелы в праве могут быть восполнены только законодателем (соответствующим компетентным правоустановительным органом)<sup>168</sup>, а правоприменительные органы в процессе рассмотрения конкретных дел могут лишь выработать на основе имеющихся нормативных актов (но не субъективной воли правоприменителей) правоположения, то есть основанные на сходстве

---

<sup>164</sup> Вильнянский С.И. Значение логики в применении правовых норм. Учёные записки Харьковского юридического института, 1948. Вып. 3. С. 105.

<sup>165</sup> Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1982. С. 336.

<sup>166</sup> Акопов Д.Р. Проблемы толкования терминов Трудового кодекса Российской Федерации // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 7. В 2 томах. Том 2. М.: Издательская группа «Юрист», 2007. С. 156.

<sup>167</sup> Венгеров А.Б. Указ. соч. С. 508.

<sup>168</sup> Нерсеянц В.С. Указ. соч. С. 493.

признаков трудовых отношений выводы (умозаключения) о возможности регулирования подобным образом сходных трудовых отношений<sup>169</sup>.

В Постановлении № 52 из пяти содержащихся в действующей редакции ст. 239 ТК РФ обстоятельств, исключающих материальную ответственность, дано определение только понятию «нормальный хозяйственный риск». Данной правовой дефиниции присущи признаки нетипичного нормативного предписания<sup>170</sup>. В научных исследованиях можно встретить мнения, что Постановления Пленума Верховного Суда РФ по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений можно рассматривать как своеобразный дополнительный источник трудового права, к которому прибегают в правоприменительной деятельности при наличии неясности нормативных актов или пробелах в трудовом праве<sup>171</sup>. Также обосновывается мнение, согласно которому акты судебной практики в определённых случаях выступают в качестве формы права<sup>172</sup>. Вместе с тем необходимо учитывать, что система источников трудового права получила своё выражение в ст. 5 ТК РФ, в которой акты, содержащие нормы трудового права располагаются согласно принципу иерархии по сфере действия и по юридической силе<sup>173</sup>. Соответственно, постановления Пленума Верховного Суда РФ, несмотря на большое значение для правоприменительной практики, в настоящее время не отнесены законодателем к источникам трудового права в РФ и носят лишь рекомендательный характер для судов при рассмотрении трудовых споров. Для придания норме основания юридической обязательности необходимо включение данной нормы в состав источников трудового права. Как справедливо указывает

---

<sup>169</sup> Ершов В.В., Ершова Е.А. Современное трудовое право. Типичные ошибки администрации и современная судебная практика / Теоретические и практические проблемы применения трудового права. – М.: 1992. С. 168.

<sup>170</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 1. С. 624, 625.

<sup>171</sup> Лившиц Р.З. Судебная практика как источник права, Жуйков В.М. К вопросу о судебной практике как источнике права, Иванов С.А. Судебные постановления как источник трудового права. – В кн.: Судебная практика как источник права. М.: Ин-т государства и права РАН, 1997. С. 3-33.

<sup>172</sup> Кашанина Т.В. Указ. соч. С. 50.

<sup>173</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 63.

А.К. Безина, значение источника права судебной практике может придать только законодатель<sup>174</sup>. В рамках мероприятий по совершенствованию действующего законодательства без изменения (дополнения) существующей системы источников трудового права предлагается закрепить на законодательном уровне определения каждого обстоятельства, исключающего материальную ответственность работника. При этом предлагается также дополнить перечень обстоятельств, освобождающих работника от материальной ответственности, случаями, когда к материальному ущербу привели действия, которые работник осуществлял, исполняя распоряжение (приказ) работодателя, а также когда работник отказался от исполнения незаконного приказа или распоряжения работодателя, и это привело к ущербу. Исполнение работником приказа и распоряжения, результатом которого явился материальный ущерб, как обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника, обосновывалось учёными ещё в советский период. Критерием, исключающим противоправность поведения работника в этом случае, называли явную противозаконность приказа (распоряжения)<sup>175</sup>. Данное обстоятельство вполне уместно учитывать и в настоящее время. Работник должен быть освобождён от материальной ответственности, если он добросовестно выполнял приказ (распоряжение), противоправность которого была для него неочевидной<sup>176</sup>. Учёные-трудовики и здесь проводят аналогию с уголовным законодательством<sup>177</sup>, где ст. 42 УК РФ вполне определённо разрешает данный вопрос. За причинение ущерба при исполнении обязательного (то есть отданного по соответствующей форме и в пределах компетенции отдающего приказ или распоряжение) для работника приказа или распоряжения ответственность должно нести должностное лицо, которое отдало незаконный приказ или распоряжение.

---

<sup>174</sup> Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. Учебное пособие для магистров права. – Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2004. С. 74-75, 98.

<sup>175</sup> Клёнов Е.А., Малов В.Г. Возмещение ущерба, причинённого предприятию, учреждению рабочими или служащими. – М.: Госюриздат, 1962. С. 42.

<sup>176</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 523.

<sup>177</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 202.

Соответственно, неисполнение незаконных приказов или распоряжений работодателя не должно иметь своим последствием ответственности работника<sup>178</sup>.

Ещё одним обстоятельством, которое следует закрепить в законе как исключаящее материальную ответственность работника, является физическое или психическое принуждение работника к деянию, повлекшему впоследствии причинение ущерба. Уголовное законодательство (ст. 40 УК РФ) предусматривает, что физическое принуждение (нанесение побоев, телесных повреждений, истязание и т.п.), а равно психическое принуждение, то есть угроза причинить какой-либо вред, исключают преступность деяния, совершённого лицом вследствие такого принуждения<sup>179</sup>. При физическом (психическом) принуждении на подвергающееся принуждению лицо осуществляется воздействие с целью вынудить данное лицо совершить запрещённые уголовным законом действия либо поставить его в положение, не позволяющее выполнять возложенные обязанности<sup>180</sup>. Существует мнение, что на основании признания преступлением деяния, протекающего под контролем воли, в условиях отсутствия волевого характера производимых лицом деяний, уголовная ответственность должна быть исключена, и данные деяния не могут расцениваться как преступные в виду отсутствия состава преступления, а не в силу ст. 40 УК РФ<sup>181</sup>. Данный довод не умаляет защитной функции ст. 40 УК РФ, но может привести к полемике относительно преодолимости физического (психического) принуждения. Представляется целесообразным законодательно закрепить и применять сходную норму в отношении по материальной ответственности работника независимо от возможности преодолеть такое

---

<sup>178</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2007. С. 573.

<sup>179</sup> Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.М. Лебедев – 12-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2012 // СПС «Гарант».

<sup>180</sup> Плотников А.И. Комментарий к статье 40 УК РФ / Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Чучаева А.И. – М.: Контракт, 2012 // СПС «Гарант».

<sup>181</sup> Бриллиантов А.В., Разумов С.А. Комментарий к главе 8 УК РФ / Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Бриллиантова А.В. – М.: Проспект, 2010 // СПС «Гарант».

принуждение, чтобы работник, принуждённый к причинению ущерба под действием насильственного воздействия или под влиянием непосредственной угрозы применения насилия, опасного для жизни и здоровья, не привлекался к ответственности за причинение такого ущерба. В случае физического или психического принуждения работника необходимо привлекать к ответственности лицо, оказавшее принуждение к действиям, повлекшим дальнейший ущерб (как это реализуется в уголовном праве<sup>182</sup>).

Вышеизложенное даёт предпосылки для вывода о необходимости включения в трудовое законодательство норм, позволяющих однозначно определить понятия и значение обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника. При этом следует расширить перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, исходя из встречающихся в науке и сложившейся правоприменительной практике подходов. Это даст возможность устранить неопределённость, имеющуюся при толковании положений действующих норм трудового права, а также позволит более эффективно и, что особенно важно, справедливо разрешать возникающие трудовые споры. С этой целью текст ст. 239 ТК РФ предлагается изложить в следующей редакции:

«Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается при возникновении ущерба вследствие следующих обстоятельств:

1) непреодолимой силы – чрезвычайных и непредотвратимых обстоятельств в условиях стихийных, общественных и иных непредвиденных явлений, при которых от воли работника не зависит результат события;

2) нормального хозяйственного риска – действий работника, соответствующих современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не

---

<sup>182</sup> Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. Рарог А.И. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009 // СПС «Гарант».

могла быть достигнута иначе, и осуществляемых с соблюдением следующих условий:

- работником надлежащим образом выполнены возложенные на него должностные обязанности, проявлена определённая степень заботливости и осмотрительности, приняты меры для предотвращения ущерба;

- объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей;

- рискованные действия предприняты для достижения предполагаемого полезного результата, положительное значение которого превышает возможный ущерб;

- рискованными действиями предотвращён большой общественный вред по отношению к тому ущербу, который получен в результате рискованных действий;

- рискованные действия предпринимались с разрешения компетентного органа и с соблюдением определённых правил;

3) крайней необходимости – состояния, при котором осуществляется защита личности и прав работника (иных лиц), а также охраняемых законом интересов общества или государства от возникшей опасности, при условии, что отсутствует возможность устранить опасность иными средствами и в результате причиняется менее значительный ущерб по отношению к предотвращённому ущербу;

4) необходимой обороны – состояния, при котором осуществляется защита личности и прав работника (иных лиц), а также охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, которое сопряжено с опасным для жизни насильем либо непосредственной угрозой применения такого насилия;

5) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику – явившегося причиной возникновения ущерба бездействия работодателя, которое исключило или ограничило возможность выполнения работником обязанности по обеспечению

сохранности вверенного имущества по причине отсутствия необходимых для этого условий, существование которых зависит от работодателя;

6) выполнения работником распоряжения (приказа) работодателя – адресованного работнику категорического требования работодателя (уполномоченного работодателем должностного лица) о совершении определённых действий;

7) отказа работника выполнять заведомо незаконное распоряжение (приказ) работодателя;

8) физического или психического принуждения – насильственного воздействия (угрозы причинения вреда), направленного на работника с целью вынудить его совершить деяние, которое может привести к возникновению ущерба.» (приложение 1).

## Глава 2. Виды материальной ответственности работника

### § 1. Ограниченная материальная ответственность работника

Понятие «ограниченная материальная ответственность» нередко можно встретить в современных научных исследованиях по трудовому праву. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 52 термин «ограниченная материальная ответственность» используется дважды (пункты 6 и 16), но при этом ТК РФ данного термина не содержит.

Термин «ограниченная» по отношению к материальной ответственности работника применяется не случайно. Вычет из заработка трудящегося в размере стоимости повреждения был введён ст. 83 КЗоТ 1922 г. Как в дальнейшем отмечал С.С. Каринский, ответственность по ст. 83 КЗоТ наступала в указанных в тексте данной статьи случаях, если причинившее ущерб нарушение работником своих обязанностей не влекло полной (ст. 83<sup>1</sup> КЗоТ) или повышенной (ст. 83<sup>4</sup> КЗоТ) ответственности<sup>183</sup>. При этом автор указывал на то, что ст. 83 КЗоТ построена на принципах ограничения круга случаев, когда работники несут материальную ответственность за ущерб, причинённый предприятию или учреждению.

Позволяя взыскивать повреждение в размере его стоимости, законодатель в КЗоТ установил предел такого взыскания – 1/3 месячной тарифной ставки<sup>184</sup> нанявшегося. Как справедливо отмечают К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев<sup>185</sup>, именно установление предела на размер взыскиваемого ущерба (так называемое ограничение) и послужило основой для дальнейшего неоднократного проявления

---

<sup>183</sup> Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Москаленко Г.К. Законодательство о труде. Комментарий / Под общ. ред. И.Т. Голякова. – М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР. 1947. С. 121.

<sup>184</sup> Под месячной тарифной ставкой понимались тарифная ставка сдельщика или повременщика либо месячный должностной оклад. Если была установлена единая тарифная ставка для сдельщиков и повременщиков, то учитывалась эта ставка. См. Дворников И.С., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. – М.: Профиздат, 1971. С. 458.

<sup>185</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 190.

принципа ограниченной материальной ответственности в трудовом законодательстве (ст. 49 Основ законодательства о труде), включения данного термина в названия статей 118, 120 КЗоТ 1971 г., в название раздела II Положения о материальной ответственности, а также последующего использования в научной литературе.

Следует отметить тенденцию последовательного увеличения предела ограниченной материальной ответственности<sup>186</sup> (от 1/3 тарифной ставки, оклада до среднего месячного заработка работника), которая прослеживается в развитии законодательства о материальной ответственности. Так, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г. № 9814-X «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР»<sup>187</sup> размер материальной ответственности был увеличен с 1/3 «тарифной ставки (оклада)» до 1/3 «среднего месячного заработка», а Указом от 19 мая 1986 г. № 4679-XI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Союза ССР о труде»<sup>188</sup> Президиум Верховного Совета СССР, обозначив цель «усиления материальной ответственности рабочих и служащих», с 1 июля 1986 г. увеличил пределы материальной ответственности с «одной трети месячного среднего заработка» до «среднего месячного заработка» причинившего ущерб лица. В указанный период в трудовое законодательство были также внесены изменения, в соответствии с которыми законодатель отказался от детального изложения перечня случаев наступления ограниченной материальной ответственности работника. Это можно объяснить тем, что перечисление всех случаев такого рода не только не представляется возможным, но и исключает применение ограниченной материальной ответственности при возникновении отличных от указанных в законе случаев причинения ущерба.

С момента введения в действие ТК РФ и соответствующим признанием утратившими силу отдельных законодательных актов (ст. 422 ТК РФ) термин «ограниченная материальная ответственность» на законодательном уровне

---

<sup>186</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 527.

<sup>187</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 33. Ст. 507.

<sup>188</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 22. Ст. 362.

отсутствует (автор поддерживает мнение Г.В. Хныкина, который считает отсутствие указанного термина в ТК РФ законодательным упущением<sup>189</sup>).

Современные учёные в сфере трудового права ограниченную материальную ответственность определяют как один из видов материальной ответственности, как правило, когда комментируют ст. 241 ТК РФ. В качестве признака, определяющего данный вид материальной ответственности, приводятся установленные законом пределы размера суммы, подлежащей взысканию с работника. Обязанность возместить прямой действительный ущерб у работника остаётся, но ограничивается при этом размером его среднего месячного заработка. Соответственно, даже если сумма причинённого ущерба, подлежащая взысканию, превышает размер среднего месячного заработка работника, он возмещает лишь часть ущерба в пределах своего среднего месячного заработка, а остальная часть ущерба списывается на убытки работодателя<sup>190</sup>. Следует отметить мнение В.М. Лебедева, согласно которому необходимость ограничения размера возмещения ущерба обосновывается также условиями труда, так как в течение рабочего дня у работника при обращении с механизмами, орудиями, материалами и т.п. может снизиться самоконтроль, оценка опасности, чем создаётся ситуация, способствующая выпуску бракованной продукции, поломке инструментов, повышенному износу средств производства<sup>191</sup>, то есть, как справедливо указывала А.А. Абрамова, ограниченная материальная ответственность устанавливается законодателем из-за риска причинения работником организации имущественного ущерба по неосторожности или недостаточной осмотрительности<sup>192</sup>.

---

<sup>189</sup> Хныкин Г.В. Трудоправовая ответственность: новые заметки о старых проблемах // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7 / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: «Университетский издательский консорциум "Юридическая книга"», 2012. С. 465-472.

<sup>190</sup> Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. С. 492; Мацкевич О.В. Комментарий к главе 39 / Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 579.

<sup>191</sup> Лебедев В.М. Трудовое право: учебник / под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. С. 251.

<sup>192</sup> Российское трудовое право. Учебник для вузов / отв. ред. Зайкин А.Д. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М), 2000. С. 298.

В литературе встречается мнение о наступлении ограниченной материальной ответственности для работника во всех случаях, кроме указанных в законе случаев полной материальной ответственности<sup>193</sup>. Данная позиция нуждается в конкретизации, так как помимо случаев полной материальной ответственности в трудовом законодательстве (на это прямо указывается в ст. 241 ТК РФ) имеются иные случаи, при которых пределы материальной ответственности работника не ограничены его средним месячным заработком, но и не подпадают при этом под пределы полной материальной ответственности непосредственно для работника. Например, когда работник входит в состав членов коллектива (бригады), заключивших письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба, и за недостачу вверенных материальных ценностей работник не привлекается к материальной ответственности именно в полном размере. Если работник не сможет в данном случае доказать отсутствие своей вины, его ответственность не будет лимитирована его средним заработком, но при этом и не вся полностью сумма ущерба будет возложена на него, так как будет распределяться и между другими членами коллектива (бригады).

Исходя из отсутствия в ст. 241 ТК РФ указания на конкретные обстоятельства причинения ущерба, позволяющие ограничивать размер взыскиваемого с работника ущерба, следует присоединиться к мнению учёных, определяющих рассматриваемый вид материальной ответственности как основной или как общее правило<sup>194</sup>, и, соответственно, признать, что при наличии

---

<sup>193</sup> Буянова М.О. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2009 // СПС «Гарант»; Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013 // СПС «Гарант»; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «Контракт»: Инфра-М, 2014. С. 918.

<sup>194</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. С. 336; Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2017. С. 154; Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. – 2-е изд. перераб. и дополн. – М.: Юстицинформ, Издательский дом «Правоведение», 2011. С. 595; Трудовое право Российской Федерации: учебник – Ростов н/Д: Феникс, 2011. С. 353; Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009. С. 568; Трудовое законодательство: актуальные

допускающих привлечение работника к материальной ответственности условий, работники несут ограниченную материальную ответственность во всех случаях, кроме тех, для которых установлен иной вид и предел такой ответственности<sup>195</sup>.

Практика показывает, что наиболее типичными случаями, при которых наступает ограниченная материальная ответственность является порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику. В числе таких случаев также указываются недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника<sup>196</sup>.

Средний месячный заработок, которым в соответствии со ст. 241 ТК РФ ограничивается материальная ответственность работника, исчисляется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ с учётом особенностей, установленных Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»<sup>197</sup>). Размер удержаний из заработной платы работника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 ноября 2011 г. № 22-2-4852<sup>198</sup>). Единовременно взыскать сумму ущерба в размере среднего месячного заработка работодатель не может (ст. 138 ТК РФ). Даже учитывая, что размер удержаний при возмещении причинённого ущерба не должен превышать 20 % от заработной платы работника, при таком

---

вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Юрайт, 2012. С. 369, 374; Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 313.

<sup>195</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 527; Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. С. 492.

<sup>196</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – 3-е изд., пересмотр. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: НОРМА, ИНФРА-М. 2015. С. 519; Трудовое право. Учебное пособие для ВУЗов / Гольцов В.Б. и др. – СПб.: ИД «Петрополис», 2007. С. 296-297.

<sup>197</sup> Собрание законодательства РФ. 31.12.2007. № 53. Ст. 6618.

<sup>198</sup> Бюллетень «Официальные документы в образовании». 2012. № 4.

размере удержаний работник всё равно может недополучать зарплату в полном объёме в течение пяти месяцев. При этом в установленных федеральными законами случаях размер удержаний может достигать 50 % (в качестве примера следует привести ст. 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»<sup>199</sup>, в соответствии с п. 2 которой с гражданина-должника при исполнении исполнительного документа может быть удержано не более 50 % заработной платы и иных доходов). Плата за труд на основании трудового договора зачастую является единственным источником дохода подавляющего большинства работников<sup>200</sup>, то есть единственным (или главным) источником средств к существованию<sup>201</sup>. Вопросы оплаты труда в современных экономических условиях имеют первостепенное значение, так как минимизация средств на оплату труда в реальном секторе экономики позволяет получить гигантскую прибыль<sup>202</sup>. На современном этапе развития трудового законодательства РФ есть все основания признать актуальность мнения, что основные государственные гарантии по оплате труда работников приведены в ТК РФ без акцента на её справедливость и обеспечение достойной жизни работников и членов их семей<sup>203</sup>. Именно достойной жизни, как это подчёркивают Н.Л. Лютов<sup>204</sup> и Е.С. Герасимова<sup>205</sup>, комментируя ст. 7 Международного пакта об

---

<sup>199</sup> Собрание законодательства РФ. 08.10.2007. № 41. Ст. 4849.

<sup>200</sup> Божко В.Н., Сущность функций оплаты труда / Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. М.И. Акатнова, М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. С. 54.

<sup>201</sup> Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. С. 489.

<sup>202</sup> Миронов В.И. Дискриминация в оплате труда / Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 22.

<sup>203</sup> Снигирёва И.О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда // Право на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. – М., 2008. С. 10-11.

<sup>204</sup> Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. С. 61.

<sup>205</sup> Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 108-109.

экономических, социальных и культурных правах<sup>206</sup>, а не удовлетворительной. При дальнейшем увеличении пределов материальной ответственности рассматриваемый порядок удержания будет идти вразрез с таким важнейшим принципом правового регулирования трудовых отношений как обеспечение права работника на заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (ст. 2 ТК РФ).

Такой вывод сделан, в том числе исходя из следующего: работодатели (особенно в регионах) при установлении заработной платы работникам зачастую ненамного превышают размер минимального размера оплаты труда<sup>207</sup> (МРОТ), который продолжительное время был ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, не смотря на то что в соответствии со ст. 133 ТК РФ ниже этой величины он быть не может, являясь «нижней планкой вознаграждения за труд»<sup>208</sup>. Если же обратиться к размеру прожиточного минимума, который в том числе предназначен для обоснования устанавливаемого на федеральном уровне МРОТ, то величина его по Российской Федерации, устанавливаемая Правительством РФ на основании п. 2 ст. 4 Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»<sup>209</sup>, в I квартале 2018 г.<sup>210</sup> составила 10038 рублей на душу населения (для трудоспособного населения – 10842 рубля). Проблема, связанная с решением практических вопросов повышения МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (принятие специального федерального закона по

---

<sup>206</sup> Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII. Текст Пакта опубликован в Ведомостях Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 1831.

<sup>207</sup> Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 26.06.2000. № 26. Ст. 2729.

<sup>208</sup> Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. – 2-е изд., доп. и акт. – М.: Проспект, 2015. С. 279.

<sup>209</sup> Собрание законодательства РФ. 27.10.1997. № 43. Ст. 4904.

<sup>210</sup> Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2017 г. № 1702 «О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 15.01.2018. № 3. Ст. 538; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 июня 2018 г. № 410н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2018 года» // Российская газета. 17.07.2018. № 153.

этому поводу предусмотрено ст. 421 ТК РФ), неоднократно была обозначена специалистами в области трудового права, в том числе представителями кафедры трудового права Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова<sup>211</sup>. Необходимо отметить, что по международным стандартам МРОТ – это уровень оплаты неквалифицированного труда<sup>212</sup>. Более того, в редакции ст. 129 ТК РФ до внесения изменений<sup>213</sup> было определение, в соответствии с которым МРОТ признавался размером месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, в величину которого не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Как следствие исключения части второй из ст. 129 ТК РФ судебная практика потребовала разъяснений на уровне КС РФ о возможности включения в состав МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями. КС РФ указал, что основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне<sup>214</sup>. Вопрос о запрете включения компенсационных и стимулирующих выплат в МРОТ рассмотрен и поддержан Экспертной рабочей группой федерального

---

<sup>211</sup> См., например: Бережнов А.А., Корсаненкова Ю.Б., Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера / Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 39-43. Не поддерживались правительством и предложения Минтруда России о повышении минимальной зарплаты хотя бы до величины прожиточного минимума. См.: Хныкин Г.В. О соотношении справедливой заработной платы и минимального размера оплаты труда по трудовому законодательству России / Законодательство. 2017. № 7. С. 60-66.

<sup>212</sup> Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости / Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 15.

<sup>213</sup> Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменения Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 23.04.2007. № 17. Ст. 1930.

<sup>214</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Собрание законодательства РФ. 18.12.2017. № 51. Ст. 7913.

уровня<sup>215</sup>. Изложенное подтверждает, что в настоящее время законодательно не урегулирован вопрос включения в величину МРОТ компенсационных, стимулирующих и иных выплат. При этом также не учтена квалификация работника. Соответственно, представляется весьма актуальным законопроект, предусматривающий возврат в ст. 129 ТК РФ абзаца с соответствующим определением минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы)<sup>216</sup>.

Позитивным явлением в рассматриваемом вопросе стало сделанное 11 сентября 2017 г. на совещании с членами Правительства РФ предложение Президента России В.В. Путина с 1 января 2018 г. повысить МРОТ с действующего размера 71 % (от прожиточного минимума трудоспособного населения) до 85 % и не позднее 1 января 2019 г. – приравнять МРОТ и прожиточный минимум<sup>217</sup>. С 1 января 2018 г. МРОТ увеличился на 21,7%<sup>218</sup> (с 7800<sup>219</sup> до 9489 рублей в месяц), так как вступил в силу Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»<sup>220</sup>. С 1 мая 2018 г. МРОТ составляет 11163 рублей. Размер МРОТ установлен Федеральным

---

<sup>215</sup> Письмо Минтруда России от 5 июня 2018 г. № 14-0/10/В-4085 «О направлении информации по вопросам, связанным с повышением минимального размера оплаты труда» // Солидарность. 08.08.2018. № 28.

<sup>216</sup> Законопроект № 434587-6. Размещён в автоматизированной системе законодательной деятельности Государственной Думы Федерального собрания РФ. URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=434587-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=434587-6&02) (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>217</sup> Официальный сайт «Российской газеты». URL: <https://rg.ru/2017/09/11/putin-predlozhit-priravniat-mrot-k-prozhitochnomu-minimumu.html> (дата обращения: 06.08.2018); Сайт Президента Российской Федерации. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55590> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>218</sup> Официальный сайт «Российской газеты». URL: <https://rg.ru/2018/01/01/s-1-ianvaria-mrot-uvlechilsia-na-217.html> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>219</sup> Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 26.12.2016. № 52 (часть V). Ст. 7509.

<sup>220</sup> Собрание законодательства РФ. 01.01.2018. № 1 (часть 1). Ст. 5.

законом<sup>221</sup>. На уровне субъектов РФ вопрос о размере минимальной заработной платы определяется в рамках региональных соглашений по данному вопросу. Так, для города Москвы размер минимальной заработной платы составляет 17300 рублей<sup>222</sup>, но это только в том случае, если организация-работодатель в соответствии со ст. 133.1 ТК РФ является участником Соглашения о минимальной заработной плате.

Тем не менее, в настоящее время даже без удержаний заработная плата работника достаточно редко превышает МРОТ и, соответственно, прожиточный минимум.

Как указывал С.А. Иванов, трудовое право первоначально возникло как право защиты интересов работника<sup>223</sup>. Также необходимо учитывать, что нормы о материальной ответственности работника изначально в положительном праве появились именно в целях защиты (охраны) заработной платы от чрезмерных удержаний<sup>224</sup> (в том числе и по этой причине они содержались именно в разделах «Гарантии и компенсации» КЗоТ 1922 г. и КЗоТ 1971 г.), а последующее развитие института материальной ответственности в советский период позволило уйти от необходимости использования положений гражданского права<sup>225</sup>, действующих в этот период. Однако, в случае поддержки законодателем тенденции последовательного увеличения пределов ограниченной материальной ответственности грань, позволяющая отделить трудовое право, являющееся в первую очередь «правом социальной защиты», от иных отраслей права<sup>226</sup> (прежде

---

<sup>221</sup> Федеральный закон от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"» / Собрание законодательства РФ. 12.03.2018. № 11. Ст. 1576.

<sup>222</sup> Московское трёхстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей // Газета «Тверская, 13». 22.12.2015. № 153.

<sup>223</sup> Иванов С.А. Кризис советского трудового права / Советское государство и право. 1990. № 7. С. 39.

<sup>224</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 849.

<sup>225</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.189.

<sup>226</sup> Как справедливо указывает И.А. Костян, именно социальная функция, свойственная трудовому праву, позволяет выделить его из других смежных с ним отраслей права. См.: Костян И.А. Проблемы защиты субъективных прав, свобод и законных интересов:

всего, гражданского, так как именно в сферу гражданского права участники хозяйственной деятельности нередко пытаются перевести регулирование отношений, связанных с трудом<sup>227</sup>), будет стираться всё сильнее, что представляется совершенно очевидно недопустимым.

При этом нормы ТК РФ об ограничении предела взыскиваемой с работника суммы ущерба заслуживают также и положительной оценки, так как они направлены на достижение таких целей трудового законодательства как установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников, а также на реализацию задач трудового законодательства (создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, правовое регулирование трудовых отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда) и принципов правового регулирования трудовых отношений (обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы), указанных в ст. 1, 2 ТК РФ. Соответственно, материальная ответственность работника, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами, должна быть и в дальнейшем ограничена заранее установленным пределом среднего месячного заработка, несмотря на то что «современная экономика ставит вопрос и о повышении размеров ограниченной материальной ответственности, и о дальнейшем расширении числа случаев полной материальной ответственности»<sup>228</sup>, как указывает Д.М. Кейзеров в своём исследовании.

Вместе с тем упомянутая экономика и современные условия её развития (в первую очередь, условия глобализации) указывают на необходимость изучения правового опыта зарубежных стран, использование которого не только позволит

---

трудоправовой аспект: Монография / Труды юридического факультета. Кн. 12. – М.: Правоведение, 2010. С. 13.

<sup>227</sup> Куренной А.М. Новое российское законодательство о труде: итог или этап? // Актуальные вопросы государства и права в Российской Федерации и в Республике Македония: Сборник научных статей. Вып. 1 / Отв. ред. А.Е. Шерстобитов. – М.: Статут, 2006. С. 415.

<sup>228</sup> Кейзеров Д.М. Указ. соч. С. 4, 66.

совершенствовать национальное трудовое законодательство, но также будет способствовать гармонизации и унификации законодательства других стран и, в последствии, действующего, а также формирующегося трудового законодательства международных организаций.

Следует отметить, что в государствах-членах Евразийского экономического союза, в рамках которого обеспечивается свобода движения рабочей силы (ч. 1 ст. 1 Договора о Евразийском экономическом союзе<sup>229</sup>), в настоящее время нет единства подходов законодателей применительно к регулированию отдельных аспектов материальной ответственности работника. В качестве примера можно привести рассматриваемую в настоящем параграфе ограниченную материальную ответственность работника. Среди пяти состоящих в ЕАЭС государств (Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения и Кыргызская Республика) термин «ограниченная материальная ответственность работника», характерный для советского законодательства о труде, используется лишь в ТК Республики Беларусь<sup>230</sup>, тогда как в кодексах других стран наблюдается замена этого термина «пределом заработка работника»<sup>231</sup>. Размер рассматриваемого вида ответственности в ТК указанных стран также разный. Если для ТК РФ (ст. 241) и для ТК Кыргызской Республики<sup>232</sup> (ст. 282) характерно ограничение материальной ответственности размером среднего месячного заработка, то в ТК Республики Армения<sup>233</sup> данный предел составляет заработную плату работника за три месяца (ст. 238). ТК Республики Беларусь в ст. 403 предусматривает возможность привлечения работника к ограниченной материальной ответственности в размере причинённого ущерба, но не свыше среднего месячного заработка (при этом для

---

<sup>229</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе (г. Астана, 29 мая 2014 года). Текст размещён на правовом портале ЕАЭС. URL: <https://docs.eaeunion.org/ru-ru> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>230</sup> Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1999. № 26-27. Ст. 432.

<sup>231</sup> Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. С. 398 (автор раздела – Г.В. Хныкин).

<sup>232</sup> Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006. № 4. Ст. 392.

<sup>233</sup> Официальные ведомости Республики Армения. 21.12.2004. № 69 (368). Ст. 1385.

работников-руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей предусмотрена ограниченная материальная ответственность в размере не свыше трёхкратного среднего месячного заработка). В качестве особенности правового регулирования отмечается, что в ТК Республики Беларусь случаи ограниченной материальной ответственности работника четко прописаны<sup>234</sup>. ТК Республики Казахстан<sup>235</sup> не содержит норм, позволяющих ограничивать размер материальной ответственности работника. Кроме того, расхождение в подходах законодателей заключается в том, что ограниченная материальная ответственность работника не является общим правилом для Республики Беларусь, ТК которой в ст. 402 устанавливает в качестве общего правила применение полной материальной ответственности. То есть, как указывают белорусские учёные, ограниченная материальная ответственность может наступать в случаях, специально установленных в ТК Республики Беларусь, коллективными договорами, соглашениями<sup>236</sup>.

В трудовом законодательстве стран ЕАЭС есть и иные отличия, позволяющие сделать вывод о необходимости дополнительной проработки отдельных вопросов, в том числе касающихся материальной ответственности работника.

Как указывают М.В. Лушникова и А.М. Лушников, в рамках ЕАЭС в перспективе предполагается формирование нового евразийского трудового права с признаками наднационального права<sup>237</sup>. В ст. 2 Договора о ЕАЭС приведено понятие «гармонизация законодательства», под которой понимается сближение законодательства государств-членов, направленное на установление сходного

---

<sup>234</sup> Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2017. С. 261.

<sup>235</sup> Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2015. № 22-IV. Ст. 151.

<sup>236</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 2 / под общ. ред. Л.И. Липень. – Минск: Амалфея, 2014. С. 712; Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск: Регистр, 2014. С. 1120.

<sup>237</sup> Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. С. 33 (авторы раздела – М.В. Лушникова, А.М. Лушников).

(сопоставимого) нормативного правового регулирования в отдельных сферах. Н.Г. Доронина отмечает, что гармонизация законодательства основывается на обязательстве государства при разработке национального законодательства следовать определённому направлению (принципу) правового регулирования, сформулированному в международном соглашении<sup>238</sup>.

В соответствии с п. 4 ст. 97 Договора о ЕАЭС трудовая деятельность трудящегося государства-члена ЕАЭС<sup>239</sup> регулируется законодательством государства трудоустройства с учётом положений Договора. Таким образом, работники могут быть привлечены к материальной ответственности в различном размере в зависимости от законодательства государства, на территории которого они осуществляют трудовую деятельность<sup>240</sup>, хотя в рамках действия указанного договора и с учётом традиционного для трудового права принципа *in favorem* было бы логичнее применять более «льготное» законодательство (в случае с рассмотренным примером об ограниченной материальной ответственности – нормы законодательства РФ для россиян, трудящихся в таких странах, как Республика Армения, Республика Беларусь или Республика Казахстан). Сходной позиции придерживался И.Я. Киселёв при рассмотрении способов разрешения конфликтов трудовых законов различных стран<sup>241</sup>.

Изложенное позволяет также сделать вывод, что совершенствование национального трудового законодательства может быть более эффективным, если осуществлять его с учётом ориентации на объективно необходимую

<sup>238</sup> Доронина Н.Г. Унификация и гармонизация в сфере правового регулирования иностранных инвестиций // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2005. № 1. С. 57.

<sup>239</sup> Как указывает Р.Ш. Давлетгильдеев, термин «трудящийся государства-члена», заменив термин «трудящийся-мигрант», показывает своеобразие региональной интергационной модели свободного передвижения рабочей силы. См.: Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие – Москва: РУДН, 2017. С. 267.

<sup>240</sup> А.К. Надилова справедливо указывает, что различие в подходе законодательного регулирования труда иностранцев в Республике Казахстан, Республике Беларусь, Российской Федерации, Республике Армения и Кыргызской Республике создаёт препятствия к свободной реализации гражданами своих трудовых прав в государствах-членах ЕАЭС. См.: Надилова А.К. Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 199-200.

<sup>241</sup> Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 462-463.

гармонизацию и последующую унификацию в рамках действующих и развивающихся международных правовых систем. Одним из путей, обеспечивающих сближение законодательства государств-членов ЕАЭС для установления сходного правового регулирования в рассматриваемой сфере, может явиться решение данного вопроса на соответствующем уровне органов ЕАЭС внесением в трудовое законодательство стран ЕАЭС изменений и дополнений, ограничивающих пределы материальной ответственности работника размером его среднего месячного заработка (по общему правилу).

## § 2. Полная индивидуальная материальная ответственность работника

Возложение на работников полной материальной ответственности (материальной ответственности за причинённый ущерб в полном размере) изначально становилось возможным лишь в случаях, предусмотренных законодательством. До 1 января 1977 г. (дата введения в действие Положения о материальной ответственности) в соответствии со ст. 2 Постановления ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г., а также, впоследствии, ст. 121 КЗоТ 1971 г. предусматривалось четыре таких случая:

- причинение ущерба действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;
- возложение специальными законами на работника полной имущественной ответственности за ущерб, причинённый при исполнении служебных обязанностей;
- наличие особого письменного договора о принятии работником на себя полной имущественной ответственности за недостачу, сверх предусмотренных норм, ценностей, переданных под ответственность работника для хранения или для других целей;
- причинение ущерба не при исполнении служебных обязанностей.

Положением о материальной ответственности и соответствующей редакцией КЗоТ 1971 г. перечень случаев полной материальной ответственности был дополнен новыми случаями:

- получение работником имущества и других ценностей под отчёт по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- причинение ущерба недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работнику в пользование.

После изменений, внесённых в КЗоТ 1971 г. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 г.<sup>242</sup>, ст. 121 КЗоТ была дополнена ещё одним случаем полной материальной ответственности – причинением ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии<sup>243</sup>.

Таким образом, общей тенденцией в правовом регулировании рассматриваемого вида ответственности стало расширение перечня случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере.

Действующая редакция ТК РФ в ст. 243 предусматривает следующие случаи полной материальной ответственности:

- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- возложение материальной ответственности на работника в полном размере за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей, в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами;
- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

---

<sup>242</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782.

<sup>243</sup> Следует отметить, что в дальнейшем факт нетрезвого состояния работника при причинении ущерба во всех случаях являлся основанием для возложения на виновного материальной ответственности в полном размере. См. п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 1 ноября 1985 г. № 15 «О практике применения судами законодательства, направленного на усиление борьбы с пьянством и алкоголизмом» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1986. № 1.

- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Возможность конкретизировать материальную ответственность трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к трудовому договору, закреплена в ст. 232 ТК РФ. Примером такой конкретизации является установление материальной ответственности в полном размере причинённого работодателю ущерба в трудовом договоре, заключаемом с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). Пленум Верховного Суда РФ в п. 10 Постановления № 52 разъяснил, что если в момент заключения трудового договора или внесения в него изменений (например, при изменении трудовой функции на основании ст. 72.1 ТК РФ) сторонами не было предусмотрено, что указанные лица (заместитель руководителя организации, главный бухгалтер) в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к полной материальной ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Ещё одним случаем конкретизации материальной ответственности является заключение в соответствии со ст. 244 ТК РФ письменных договоров о полной материальной ответственности с работниками, занимающими должности, которые предусматривают непосредственное обслуживание или использование денежных, товарных ценностей или иного имущества. При исследовании вопроса привлечения работника к полной материальной ответственности на основании ст. 244 ТК РФ необходимо обозначить следующую грамматическую неточность: в рассматриваемой статье делается отсылка на п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, указывающий на недостачу вверенных работнику на основании «специального письменного договора» ценностей среди случаев возложения на работника

материальной ответственности в полном размере причинённого ущерба. В ст. 244 ТК РФ термин «специальный» уже не применяется, но при этом указан термин «полная». В свою очередь, в названии ст. 245 ТК РФ термин «полная» не используется. Лишь непосредственно в тексте статьи указывается, что полная материальная ответственности возлагается за недостачу вверенных ценностей на группу лиц в соответствии с договором о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Закреплённое в ст. 244 ТК РФ требование закона о включении выполняемых работ и категорий работников в определённые перечни реализовано Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823<sup>244</sup>, во исполнение которого перечни соответствующих должностей и работ, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности были утверждены Постановлением Минтруда от 31 декабря 2002 г. № 85<sup>245</sup> (далее – Постановление Минтруда № 85). Работник может равным образом отказаться как от заключения трудового договора, содержащего условия о полной материальной ответственности, так и от заключения соглашения, предусматривающего возложение на него полной материальной ответственности в случае причинения ущерба. При возникновении ситуаций, когда между сторонами возникает спор с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности, в случае, когда данный договор не был заключен одновременно с трудовым договором, необходимо учитывать разъяснение Пленума Верховного Суда РФ, данное им в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>246</sup> (далее – Постановление № 2). Если при приёме на работу было оговорено, что выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, и с ним в соответствии с действующим законодательством может быть заключен договор о полной материальной ответственности, то отказ от заключения такого договора следует рассматривать

---

<sup>244</sup> Собрание законодательства РФ. 25.11.2002. № 47. Ст. 4678.

<sup>245</sup> Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. 2003. № 2.

<sup>246</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при её отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Заключение письменных договоров о полной материальной ответственности работников обеспечивает реализацию права работодателя на возмещение в полном размере причинённого ему ущерба за недостачу вверенного работникам имущества. Условиями для заключения договоров о полной материальной ответственности работников являются достижение данными работниками восемнадцатилетнего возраста, а также непосредственное обслуживание и использование ими денежных, товарных ценностей или иного имущества. Соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности также отнесено Пленумом Верховного Суда РФ к имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником обстоятельствам, обязанность доказать которые возлагается на работодателя (п. 4 Постановления № 52). При этом Пленум Верховного Суда РФ отмечает, что бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении ущерба возлагается именно на работника, если в рамках судебного разбирательства по делу о возмещении работником причинённого ущерба работодатель докажет правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у данного работника недостачи.

Следует согласиться с мнением учёных, указывающих, что договор о полной материальной ответственности может являться лишь дополнением к трудовому договору<sup>247</sup>, так как не всегда, а только в установленных ТК РФ случаях достаточно наличия соответствующей записи в трудовом договоре (или в приказе о приёме на работу) об обязанности работника возмещать при определённых условиях ущерб в полном размере. Именно в качестве исключений (частных случаев) законодатель даёт возможность рассмотренной выше конкретизации в трудовом договоре материальной ответственности для заместителей руководителя организации или главного бухгалтера (ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

Относительно требований законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности следует отметить, что нарушение данных требований может служить основанием для освобождения работника от обязанности возместить причинённый по его вине ущерб имуществу работодателя в полном размере, превышающем его средний месячный заработок. Данный довод подтверждается примером из судебной практики, обозначенном в Обзоре законодательства и практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2009 г. (утверждён постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г.)<sup>248</sup>. Истец-работодатель (организация) обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что ответчик-работник, являясь материально ответственным лицом, допустил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого организации причинён ущерб. Ответчик иск признал частично в размере среднего месячного заработка. Решением суда первой инстанции (районного суда) исковые требования были удовлетворены, исходя из следующего: в ходе рассмотрения спора судом установлено, что между истцом и ответчиком заключен трудовой договор, согласно которому ответчик принят на должность специалиста производственного отдела. Во исполнение указанного договора издан приказ о приёме на работу. Далее, приказом по организации

---

<sup>247</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009 // СПС «Гарант».

<sup>248</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. № 5.

ответчик был назначен материально ответственным лицом, в связи с чем с ним заключён договор о полной материальной ответственности, после чего последующим приказом в связи с производственной необходимостью ответчик был допущен к эксплуатации автомобиля и на время эксплуатации согласно выписанных путевых листов назначен материально ответственным лицом. В результате поездки на автомобиле (в рамках выполнения служебных задач) произошло столкновение с другим автомобилем. Виновным в дорожно-транспортном происшествии признан ответчик. Разрешая спор и удовлетворяя требования истца о взыскании стоимости восстановительного ремонта автомобиля, суд указал, что с ответчиком был заключён договор о полной материальной ответственности, работодатель представил достаточные доказательства о необходимости несения расходов по восстановительному ремонту автотранспортного средства, в связи с чем требования истца подлежат удовлетворению. Суд кассационной инстанции согласился с данными выводами суда первой инстанции и определением судебной коллегии по гражданским делам краевого суда решение суда было оставлено без изменения. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, проверив материалы дела и обсудив доводы надзорной жалобы, не согласилась с приведёнными выводами судебных инстанций, поскольку они сделаны с повлиявшими на исход дела существенными нарушениями норм материального права, выразившимися в следующем. Занимаемая ответчиком должность специалиста производственного отдела, а также выполняемая им работа в соответствующий перечень не включены. Невыполнение требований законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности может служить основанием для освобождения работника от обязанностей возместить причинённый по его вине ущерб в полном размере, превышающем его средний месячный заработок. Таким образом, было установлено, что судом при разрешении спора неправильно истолкован и применён закон, что является существенным нарушением норм материального права. При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при

рассмотрении дела судами первой и кассационной инстанции в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправоудного решения, Судебная коллегия признала решение районного суда, а также определение судебной коллегии по гражданским делам краевого суда незаконными и подлежащими отмене, а дело подлежащим направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции (Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 ноября 2009 г. № 18-В09-72). Приведённый пример из судебной практики представляет дополнительный интерес, так как в возражении на надзорную жалобу истец указывал, что имеются основания для привлечения ответчика к полной материальной ответственности, поскольку имеется постановление мирового судьи о признании ответчика виновным в совершении административного правонарушения и назначении ему административного наказания. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ данный довод не приняла во внимание, исходя из того, что истец не ссылаясь на указанное основание при рассмотрении настоящего спора в первой и кассационной инстанциях.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности распространяет своё действие на весь период работы работника с вверенным ему имуществом работодателя и должен предусматривать конкретизацию обязанностей работника и работодателя по обеспечению сохранности имущества организации, вверенного работнику<sup>249</sup>. Утверждённая Постановлением № 85 типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности предполагает в результате подписания такого договора возникновение у работника следующих обязанностей: бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему

---

<sup>249</sup> Российское трудовое право. Учебник для вузов / отв. ред. Зайкин А.Д. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2000. С. 302; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 338.

имущества; вести учёт, составлять и представлять в установленном порядке отчёты о движении и остатках вверенного ему имущества; участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества. Из указанных обязанностей работника первые две соответствуют обязанностям работника, закреплённым в ст. 21 ТК РФ. При этом обязанности по типовому договору предусматривают бережное отношение именно к тому имуществу, которое было передано (вверено) работнику для осуществления возложенных на него функций (обязанностей), а также необходимость сообщать об обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности данного (вверенного работнику) имущества. Обязанности вести учёт, отчитываться о движении и остатках вверенного имущества и участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного имущества детализируют обязательные способы контроля имущества с участием обеих сторон. У работодателя на основании типового договора возникают обязанности создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества (данная обязанность закреплена в ст. 239 ТК РФ); проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества (детализация способов контроля имущества со стороны работодателя); знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причинённый работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, приёма, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом.

Таким образом, в силу положений типового договора, в соответствии с которым работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, помимо установленных в ТК РФ обязанностей у работника может появиться

обязанность вести учёт данного имущества и отчитываться об его движении и остатках. Предусмотренная типовым договором обязанность работодателя знакомить работника с действующими нормативными правовыми актами расширяет установленную ст. 22 ТК РФ обязанность знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

На практике встречаются случаи, когда работодателем не учитывается обязательность соответствия заключаемого с работником договора о полной индивидуальной ответственности положениям типового договора. Автор поддерживает обозначенную в науке трудового права позицию о том, что утверждённая Министерством труда РФ типовая форма договора о полной материальной ответственности в настоящее время носит рамочный (примерный) характер (например, применительно к коллективной (бригадной) материальной ответственности<sup>250</sup>), и что типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности только может быть использована работодателями<sup>251</sup> (то есть не обязательна).

Представляется, что правовое регулирование порядка применения типового договора требует теоретической (научной) и практической проработки, в результате которой положения данного договора не только должны предусматривать конкретизацию обязанностей сторон, но и содержать обязательные для включения в подписываемый сторонами договор условия, нарушение которых работодателем может явиться основанием для расширения перечня обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, как это реализовано для закреплённой в ТК РФ обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества. В качестве примера такого условия можно привести уже разработанную в Постановлении Минтруда № 85 обязанность работодателя знакомить работника с действующими нормативными правовыми актами (в том

---

<sup>250</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 823.

<sup>251</sup> Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 7. С. 39.

числе локальными) о порядке хранения, приёма, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом. С учётом того, что обязанности стороны договора корреспондирует право другой стороны договора, и, соответственно, субъективное право проявляется как право уполномоченной стороны требовать совершения тех или иных действий от обязанной стороны<sup>252</sup>, предлагаемый пример обязанности работодателя может впоследствии явиться основанием для расширения перечня обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, как это реализовано в отношении обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества. При этом необходимо закрепить в ТК РФ норму, устанавливающую обязательность включения в договор о полной материальной ответственности условий типовых договоров, разработанных в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ).

Следующим случаем, устанавливающим полную материальную ответственность работника на основании договора, является заключение договора о полной материальной ответственности с работником религиозной организации в соответствии со ст. 346 ТК РФ. Особенностью в данном случае является то, что религиозным организациям предоставлено право заключения такого договора с категориями работников, определёнными внутренними установлениями религиозных организаций<sup>253</sup>, которые в силу ст. 15 Федерального закона от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»<sup>254</sup> не должны противоречить законодательству РФ<sup>255</sup>. Таким образом, религиозная организация фактически сама вправе устанавливать

<sup>252</sup> Марченко М.Н. Указ. соч. С. 588.

<sup>253</sup> Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособие / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, 2014. С. 270; Шахов М.О. Правовые основы деятельности религиозных объединений в Российской Федерации. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во Сретенского монастыря, 2013. С. 384.

<sup>254</sup> Собрание законодательства РФ. 29.09.1997. № 39. Ст. 4465.

<sup>255</sup> Подробнее о практике применения норм, регулирующих труд работников религиозных организаций см.: Пресняков М.В. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12 // СПС «Гарант».

соответствующие перечень работ и категории работников<sup>256</sup> в силу специфики деятельности и, как указывает коллектив авторов во главе с К.Н. Гусовым, со ссылкой на обозначенные в п. 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 доводы, такой работник не может отказаться от заключения письменного договора о полной материальной ответственности<sup>257</sup>. Соответственно, следует признать справедливым мнение Г.С. Скачковой, отмечающей, что в случае отказа работника от заключения письменного договора о полной материальной ответственности работодатель (религиозная организация) вправе отказать работнику в заключении с ним трудового договора<sup>258</sup>.

Изложенные относительно договоров о полной материальной ответственности доводы подтверждают, что использованной законодателем терминологии при формировании соответствующих норм ТК РФ, а также структурированию данных норм объективно требуется доработка. В целях обеспечения удобства дальнейшего применения рассматриваемых норм, а также исключения их расширительного толкования представляется целесообразным перечисление в одной статье ТК РФ всех предусмотренных трудовым законодательством случаев заключения специального письменного договора. При этом целесообразно использовать не только прямой способ изложения норм права в нормативных правовых актах, когда все элементы юридической нормы воспроизводятся в статье непосредственно и в очевидной взаимосвязи друг с другом, но также и отсылочный способ изложения норм права, когда элементы юридической нормы содержат отсылку к другой или к другим родственным статьям<sup>259</sup>. Как указывает Ю.А. Тихомиров, это позволит обеспечить, связь между

---

<sup>256</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 775.

<sup>257</sup> Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2018 // СПС КонсультантПлюс.

<sup>258</sup> Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – 5-е изд. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2014. С. 736.

<sup>259</sup> Марченко М.Н. Указ. соч. С. 577.

общими и конкретными, специальными положениями закона<sup>260</sup>. Результатом может явиться статья ТК РФ, которая содержит закрытый перечень всех возможных случаев заключения с работниками специального письменного договора с указанием статьи, предусматривающей соответствующий случай. С этой целью предлагается ст. 244 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«Статья 244. Специальные письменные договоры о материальной ответственности работников

С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, при наличии их согласия могут быть заключены следующие виды специальных письменных договоров (соглашений), предусматривающих возможность возмещения работодателю причинённого ущерба:

- 1) договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного работнику имущества;
- 2) договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 245 настоящего Кодекса);
- 3) договор (соглашение) об обучении за счёт средств работодателя (статья 249 настоящего Кодекса);
- 4) договор о полной материальной ответственности с работником религиозной организации (статья 346 настоящего Кодекса).

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров, содержащие обязательные для включения в договор условия, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.» (приложение 2).

Перечисление в одной статье всех предусмотренных ТК РФ видов специального письменного договора позволит также дополнить данный перечень

---

<sup>260</sup> Тихомиров Ю.А. Юридическая техника – инструмент правотворчества и правоприменения // Юридическая техника. 2007. № 1. С. 15.

без изменения структуры статьи, если возникнет необходимость включения в неё новых категорий работников.

Рассматривая случаи, когда на исполняющего трудовые обязанности работника может быть возложена материальная ответственность в полном размере в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами, следует отметить, что разработка окончательного и закрытого перечня таких случаев не представляется возможной. Это связано с тем, что возложение на работника материальной ответственности в полном размере выходит за рамки отдельной статьи ТК РФ, и находит своё выражение помимо ст. 243 ТК РФ как в иных статьях ТК РФ (например, статьи 244, 249, 277), так и в других федеральных законах, что дополнительно предусматривается ч. 2 ст. 242 ТК РФ.

В число законов, в соответствии с которыми на работника может быть возложена материальная ответственность в полном размере, входят Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»<sup>261</sup>, Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ «О почтовой связи»<sup>262</sup>, а также Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи»<sup>263</sup>.

В соответствии со ст. 34 Федерального закона «О почтовой связи» ответственность операторов почтовой связи наступает за утрату, порчу (повреждение), недостачу вложений, недоставку или нарушение контрольных сроков пересылки почтовых отправлений, осуществления почтовых переводов денежных средств и иные нарушения установленных требований по оказанию услуг почтовой связи, которые также влекут для работодателя данных операторов почтовой связи необходимость произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого третьим лицам по смыслу ст. 238 ТК РФ. Размер возмещаемого ущерба от причинённых оператором почтовой связи убытков зависит при этом от объявленной ценности почтового отправления (под почтовым отправлением с объявленной ценностью понимается почтовое отправление, принимаемое с

---

<sup>261</sup> Собрание законодательства РФ. 12.01.1998. № 2. Ст. 219.

<sup>262</sup> Собрание законодательства РФ. 19.07.1999. № 29. Ст. 3697.

<sup>263</sup> Собрание законодательства РФ. 14.07.2003. № 28. Ст. 2895.

оценкой стоимости вложения, определяемой отправителем) либо от суммы тарифной платы<sup>264</sup>.

Материальную ответственность перед своими работодателями за виновные деяния, повлекшие утрату или задержку доставки всех видов почтовых отправлений, повреждение почтовых и телеграфных отправлений, могут нести работники операторов связи в размере ответственности оператора связи перед пользователями услуг связи (ст. 68 Федерального закона «О связи»).

Необходимо отметить, что в указанных нормативных правовых актах (Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах – в ст. 59, Федеральный закон «О почтовой связи» – в ст. 34) законодатель не ограничился возможностью возмещения в размере прямого действительного ущерба и ввёл возмещение ущерба в увеличенном и даже многократном размере, что является основанием для использования в науке понятия «повышенная материальная ответственность»<sup>265</sup>.

Важным случаем применения полной материальной ответственности работника является привлечение его к таковой для возмещения затрат, связанных с обучением на основании договора (соглашения) об обучении за счёт работодателя<sup>266</sup> (ст. 249 ТК РФ). Применение ст. 249 ТК РФ возможно, когда трудовым договором или специальным соглашением предусмотрено условие о том, что работодатель обязуется оплатить обучение, а работник – после окончания обучения отработать определённый срок. Работник привлекается к материальной ответственности в случаях, когда он либо не преступает к согласованной сторонами трудового договора работе, либо уволился без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором

---

<sup>264</sup> Новикова Н.А., Полит О.И. Комментарий к Федеральному закону от 17 июля 1999 года № 176-ФЗ «О почтовой связи» (постатейный). 2012 // СПС «Гарант».

<sup>265</sup> Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. – Москва: Проспект, 2018. С. 406; Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: — "Деловой двор", 2011 // СПС «Гарант»; Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 178; Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 532.

<sup>266</sup> В литературе встречается упоминание данного договора как соглашения о целевом обучении работника за счёт средств работодателя. См. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. пособие. – М.: Издательство Юрайт, 2016. С. 383.

или соглашением сторон об обучении работника. При рассмотрении данного случая привлечения работника к материальной ответственности в исследованиях встречается указание на досрочное расторжение трудового договора именно по инициативе работника<sup>267</sup>. Следует отметить, что законодатель в ст. 249 ТК РФ не определяет, кто может быть инициатором увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. При этом в ст. 81 ТК РФ перечислены случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в которых воля работника значения не имеет. Но увольнение работника, например, по причине сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ст. 81 ТК РФ), явно несопоставимо с увольнением работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ), выразившемся в совершении хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения. Уважительность увольнения в каждом из приведённых в качестве примера случаев, несмотря на очевидность, является оценочным понятием и может быть определена только судом, если недобросовестный работодатель попытается с уволенного по сокращению штата работника взыскать свои затраты, понесенные на обучение данного работника, или же если недобросовестный работник попытается утверждать, что досрочное расторжение трудового договора за грубое нарушение трудовых обязанностей не является основанием для последующего взыскания с него затрат, понесённых работодателем. В связи с этим М.В. Пресняков справедливо указывает, что все основания увольнения по инициативе работодателя традиционно подразделяются на виновные и не связанные с виной работника. При этом, как отмечает учёный, действующее законодательство не содержит указаний относительно того, как разрешать вопросы, касающиеся конкретных оснований увольнения, в связи с чем

---

<sup>267</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009 // СПС «Гарант».

в большинстве случаев оценка уважительности причины увольнения осуществляется на основе конкретных обстоятельств<sup>268</sup>.

Понятие «уважительные причины» не единожды встречается в ТК РФ, но только в ст. 128, регламентирующей предоставление отпуска без сохранения заработной платы есть возможность сделать вывод, что уважительными причинами для предоставления отпуска без сохранения заработной платы могут быть семейные обстоятельства. Буквальное толкование ч. 3 ст. 80 ТК РФ позволяет сделать предположение о возможности рассматривать в качестве уважительных причин случаи увольнения, когда увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы по причине зачисления в образовательную организацию, выхода на пенсию (других случаев), а также при установлении нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

На уровне разъяснений Пленума Верховного Суда РФ в Постановлении № 2 понятие «уважительные причины» встречается чаще, но только дважды детально изложены конкретные случаи, раскрывающие данное понятие: в п. 5, указывающем на обстоятельства, которые могут расцениваться в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд, где приведены следующие примеры, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи; а также в п. 22, где приводятся уважительные причины для расторжения трудового договора по инициативе работника до истечения двухнедельного предупреждения об увольнении (по мнению Пленума Верховного Суда РФ такими причинами могут являться невозможность продолжения работы в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию или иные причины, в силу которых работник не

---

<sup>268</sup> Пресняков М.В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового Кодекса РФ // Трудовое право. 2012. № 2 // СПС «Гарант».

может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы).

Решением Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № ГКПИ06-1188, оставленным без изменения Определением Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 8 февраля 2007 г. № КАС06-550<sup>269</sup>, признан не противоречащим действующему законодательству п. 7.2 Разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. № 8/22-31 «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины», утверждённого постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. № 240/22-31<sup>270</sup>. В п. 7.2 указанного Разъяснения перечислены случаи, когда заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью для работника продолжать работу (зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.).

В практике КС РФ также упоминается понятие «уважительные причины». К примеру, в своём определении от 4 марта 2004 г. № 138-О<sup>271</sup> КС РФ указывает, что перечень причин, признаваемых уважительными при увольнении по собственному желанию, был определён утверждённым 9 июля 1980 г. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС<sup>272</sup> Разъяснением № 5/12-21 «О порядке применения пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве"».

Учёные в своих исследованиях данного вопроса приводят следующие традиционные примеры уважительных причин для досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника: болезнь (инвалидность) работника

<sup>269</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 4.

<sup>270</sup> Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1984. № 1.

<sup>271</sup> Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 4.

<sup>272</sup> Бюллетень Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. 1980. № 10.

(ребёнка, иных членов его семьи); переезд супруга (супруги) в иную местность; выход на пенсию; зачисление на учёбу по дневной форме обучения в учебное заведение; избрание на должность, замещаемую по конкурсу; нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Данные примеры практически полностью воспроизводят перечень уважительных причин увольнения, имеющийся в указанном Разъяснении от 9 июля 1980 г. Также учёными указывается возможность использования установленных ст. 80 ТК РФ правил о досрочном расторжении трудового договора<sup>273</sup>. Относительно возможности применения в рассматриваемом вопросе положений ст. 80 ТК РФ также обосновывается иная позиция. Так, А.М. Куренной указывает, что в ТК РФ упоминаются именно уважительные причины несоблюдения работником условий соглашения, а к таковым не могут быть отнесены случаи нарушения работодателем законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, а также иные случаи, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ)<sup>274</sup>. Данный вывод поддерживает З.А. Кондратьева<sup>275</sup>. Сходную позицию занимает М.В. Пресняков, который отмечает, что причины, указанные в ст. 80 ТК РФ, не распространяются на рассматриваемые правоотношения, поскольку имеют иное «целевое

---

<sup>273</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 252; Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика») (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011 // СПС «Гарант»; Орловский Ю.П. Новые положения Трудового кодекса РФ: время отдыха и ответственность сторон трудового договора // Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: избранные труды Ю.П. Орловского. – Москва: РГ-Пресс, 2018. С. 648.

<sup>274</sup> Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 7. С. 43; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. С. 481.

<sup>275</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2016. С. 509.

назначение»<sup>276</sup>. Таким образом, вопрос возможности применения всех рассмотренных уважительных причин для целей возмещения затрат, связанных с обучением работника, не может быть разрешён однозначно.

К тому же необходимо отметить, что не все рассматриваемые причины (в том числе указанные в ст. 80 ТК РФ) на практике будут являться действительно уважительными для освобождения работника от возмещения затрат, понесённых работодателем на обучение данного работника. Например, достаточно спорным является признание в качестве уважительной причины зачисление в образовательную организацию, так как у работника появляется возможность злоупотребления правом путём поступления в учебное заведение с целью увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении.

Представляется необходимым на законодательном уровне (на уровне иного нормативного правового акта или постановления Пленума Верховного Суда РФ) закрепить нормы, устанавливающие уважительные причины для увольнения работника до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя. Формальная легализация таких причин позволит снизить субъективность при их оценке, а также будет способствовать устранению возникающих разногласий на стадии переговоров (во внесудебном порядке). В противном случае соответствующие переговоры могут затягиваться, и в дальнейшем переходить для разрешения в суды, которые в свою очередь будут выносить постановления, исходя из каждого конкретного случая и оценивая представленные сторонами доказательства уважительности (или неуважительности) увольнения, в том числе основываясь на своём внутреннем убеждении (ч. 1 ст. 67 ГПК РФ). Например, предлагается ст. 249 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

---

<sup>276</sup> Пресняков М.В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового Кодекса РФ // Трудовое право. 2012. № 2 // СПС «Гарант».

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Уважительными для целей настоящей статьи признаются следующие причины увольнения: болезнь (инвалидность) работника (членов его семьи); переезд супруга (супруги) работника в иную местность; отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем; выход работника на пенсию; другие причины, признанные судом уважительными» (приложение 3).

Ещё одним примером возложения полной материальной ответственности в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами является привлечение к материальной ответственности работников, занимающих должность руководителя организации. Такие работники выполняют особую трудовую функцию, будучи наделёнными властно-распорядительными полномочиями по реализации компетенции юридического лица<sup>277</sup>.

Сопоставление трудового законодательства и судебной практики советского периода с современным законодательством и практикой позволяют выявить различия в подходах законодателя к вопросу привлечения руководителя организации (подразделения) к материальной ответственности. Так, Пленум Верховного Суда СССР в п. 7 Постановления № 15 указал, что в соответствии со ст. 8 Положения о материальной ответственности руководители предприятий (учреждений, организаций) и их заместители, а также руководители структурных подразделений (на предприятиях, в учреждениях, организациях) и их заместители должны быть привлечены к материальной ответственности в размере причинённого по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного

---

<sup>277</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 642.

заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинён излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учёта и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей. В остальных случаях указанные лица несли материальную ответственность в ином ограниченном либо полном размере причинённого по их вине ущерба на общих основаниях, предусмотренных действующим на тот момент законодательством.

В соответствии с действующей редакцией ч. 1 ст. 277 ТК РФ руководитель организации несёт полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причинённый организации. Пленум Верховного Суда РФ в п. 5 Постановления от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»<sup>278</sup> (далее – Постановление № 21) указал, что привлечение руководителя организации к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причинённого организации, осуществляется в соответствии с положениями раздела XI ТК РФ (главы 37 и 39). Как справедливо указывает Л.А. Чиканова, для руководителей организации устанавливается исключение из общего правила, в соответствии с которым работники не возмещают неполученные работодателем доходы (упущенную выгоду)<sup>279</sup>. В соответствии с ч. 2 ст. 277 ТК РФ руководитель организации в предусмотренных федеральными законами случаях возмещает не только прямой действительный ущерб, но и убытки, которые причинены его виновными действиями. В качестве примеров федеральных законов, прямо указывающих на возможность взыскания убытков с руководителя, можно привести ГК РФ (ст. 53.1), Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»<sup>280</sup> (п. 2 ст. 71), Федеральный закон от 8 февраля

---

<sup>278</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

<sup>279</sup> Трудовое право: в 2 т. Т. 2: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский; ред.–сост. Е.С. Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. С. 279.

<sup>280</sup> Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. Ст. 1.

1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»<sup>281</sup> (п.2 ст. 44), Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»<sup>282</sup> (п. 2 ст. 25). Расчёт убытков при этом осуществляется на основании норм, предусмотренных гражданским законодательством (ч. 2 ст. 277 ТК РФ), то есть под убытками следует понимать расходы, которые лицо, чьё право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также упущенная выгода – неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (ч. 2 ст. 15 ГК РФ). Также Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 21 разъяснил, что положения главы 43 ТК РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров, временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником её имущества), а также на руководителей отраслевых (функциональных) или территориальных органов администраций муниципальных образований (например, комитетов, управлений, отделов), которые учреждены в качестве юридического лица в соответствии с ч. 3 ст. 41 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»<sup>283</sup>.

Таким образом, установленный законодателем «персональный» предел материальной ответственности для руководителей организации обусловлен правовым положением данной категории работников, в соответствии с которым работник осуществляет руководство организацией, выполняя функции её единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

---

<sup>281</sup> Собрание законодательства РФ. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.

<sup>282</sup> Собрание законодательства РФ. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

<sup>283</sup> Собрание законодательства РФ. 06.10.2003. № 40. Ст. 3822.

Следующим случаем, влекущим полную материальную ответственность работника, в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ является причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Преступлением признаётся завершённое, выразившееся в полной реализации преступного намерения общественно опасное деяние независимо от того, предшествовали или нет наступившим общественно опасным последствиям (в преступлениях с материальным составом) или выполненным общественно опасным действиям (в преступлениях с формальным составом) какие-либо этапы общественно опасного поведения<sup>284</sup>. К признанному виновным в совершении преступления лицу применяется наказание – мера государственного принуждения, заключающаяся в предусмотренных УК РФ лишении или ограничении прав и свобод данного лица. Наказание за совершение преступления назначается по приговору суда (ч. 1 ст. 43 УК РФ). Наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности. Если приговором суда установлен состав преступления, то даже последующее освобождение от уголовного наказания по акту амнистии не освобождает работника от полной материальной ответственности, что подтвердил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 52 (п. 11), а также подчёркивается в науке трудового права<sup>285</sup> (помимо акта амнистии указывается помилование<sup>286</sup>). Как отмечает А.И. Рарог, сущность института освобождения от наказания заключается в том, что по основаниям, предусмотренным уголовным законом, лицо, совершившее преступление, может (а в отдельных случаях – должно) быть освобождено судом: а) от назначения наказания за совершенное преступление; б) от реального отбывания наказания, назначенного приговором суда; в) досрочно от дальнейшего отбывания частично отбытого осуждённым к этому времени наказания,

---

<sup>284</sup> Яценко Б.В. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А.И. Рарога. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006. С. 125.

<sup>285</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 341; Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Указ. соч. С. 378.

<sup>286</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 316.

назначенного судом<sup>287</sup>. Соответственно, освобождение от наказания (вне зависимости от его вида) не меняет статуса установленных приговором суда преступных действий работника, необходимых для возможности возложения на работника полной материальной ответственности. Вынесение оправдательного приговора исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности в полном размере на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ.

При исследовании полной материальной ответственности за причинение ущерба в результате административного правонарушения, установленного соответствующим государственным органом, необходимо учитывать, что до 8 декабря 2017 года<sup>288</sup> законодателем использовался термин «административный проступок». Проступком (административным правонарушением) в соответствии со ст. 10 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях<sup>289</sup> (КоАП РСФСР) признавалось противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие или бездействие, посягающее на государственный или общественный порядок, социалистическую собственность, права и свободы граждан, на установленный порядок управления. В КоАП РФ термин «проступок» законодателем не включён. Теория права подразделяет все правонарушения на преступления и проступки<sup>290</sup>. Принятие КоАП РФ обусловило использование в иных правовых актах термина «административное правонарушение», что привело законодателя к выводу о необходимости внесения соответствующих изменений в п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Вместе с тем следует согласиться с мнением о допустимости использования термина «административный проступок» в устной речи, а также в научной и иной литературе<sup>291</sup>, примеры чему можно встретить в

---

<sup>287</sup> Уголовное право России. Общая часть / под ред. А.И. Рарога. – 3-е изд., с изм. и доп. – М.: Эксмо, 2009. С. 397.

<sup>288</sup> Федеральный закон от 27 ноября 2017 г. № 359-ФЗ «О внесении изменений в статьи 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.10.2003. № 40. Ст. 3822.

<sup>289</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. 05.07.1984. № 27. Ст. 909.

<sup>290</sup> Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2011. С. 480.

<sup>291</sup> Бахрах Д.Н. Административное право: учебник / Д.Н. Бахрах, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – 3-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2008. С. 548.

изданных после 1 июля 2002 г. (дата введения в действия КоАП РФ) научных трудах<sup>292</sup>.

В соответствии с ч. 1 ст. 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признаётся противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность. Таким образом, по сравнению со ст. 10 КоАП РСФСР в КоАП РФ понятие административного правонарушения определяется, во-первых, без конкретизации объектов посягательства; во-вторых, применительно к физическим и юридическим лицам; в-третьих, без указания на соотношение административной и уголовной ответственности<sup>293</sup>. Сопоставление оснований для возложения на работника полной материальной ответственности в случае причинения ущерба в результате установленного соответствующим государственным органом административного правонарушения, а также причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда, позволяет выявить главное различие преступления и проступка (правонарушения) – степень общественной опасности деяния<sup>294</sup>, которая является количественной оценкой правонарушения, определяющейся характером и размером причиняемого правонарушением вреда<sup>295</sup>. Статьей 22.1 КоАП РФ закреплён перечень государственных органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В случае установления государственными органами факта административного правонарушения работник, причинивший ущерб, может быть привлечён к полной материальной ответственности. Необходимо при этом учитывать, что право привлечения работника к полной материальной ответственности на основании п. 6 ч. 1 ст. 243

---

<sup>292</sup> Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. С. 441; Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 178; Нерсесянц В.С. Указ. соч. С. 527.

<sup>293</sup> Алёхин А.П. Административное право России: Учебник. – М.: ИКД «Зекцало-М», 2013. С. 372.

<sup>294</sup> Бахрах Д.Н. Указ. соч. С. 482.

<sup>295</sup> Стахов А.И., Кононов П.И. Административное право России: учебник для бакалавров – М.: Издательство Юрайт, 2014. С. 289.

ТК РФ возникает у работодателя после того как работником исчерпана возможность обжалования постановления по делу об административном правонарушении<sup>296</sup>, то есть после вступления данного постановления в законную силу (ст. 31.1 КоАП РФ).

Исследование отдельных установленных законодателем случаев полной материальной ответственности работника позволяет сделать вывод о несогласованности с соответствующими нормами ТК РФ отдельных норм федеральных законов, которые регулируют отношения, возникающие в связи с отнесением сведений к государственной или коммерческой тайне. В качестве примера можно привести случай возложения на работника материальной ответственности в полном размере при разглашении составляющих охраняемую законом тайну сведений в предусмотренных федеральными законами случаях. В настоящее время на федеральном уровне отношения, возникающие в связи с отнесением сведений к государственной тайне, регулирует Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»<sup>297</sup>. Согласно ст. 26 данного закона должностные лица и граждане, виновные в нарушении законодательства РФ о государственной тайне, несут уголовную, административную, гражданско-правовую или дисциплинарную ответственность. На другие виды ответственности за нарушение законодательства РФ о государственной тайне в данной специальной норме не указывается. Отношения, возникающие в связи с отнесением сведений к служебной и коммерческой тайне, ранее регулировались ст. 139 ГК РФ и до принятия законов, регулирующих вопросы служебной и коммерческой тайны, следовало исходить из общих положений гражданского законодательства, определяющих на уровне федерального закона суть данной правовой категории<sup>298</sup>, но с 1 января 2008 г. данная статья утратила силу. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»<sup>299</sup>, в

---

<sup>296</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. С. 403.

<sup>297</sup> Собрание законодательства РФ. 13.10.1997. № 41. Ст. 4673.

<sup>298</sup> Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 6. С. 52.

<sup>299</sup> Собрание законодательства РФ. 09.08.2004. № 32. Ст. 3283.

котором подверглись правовой регламентации некоторые трудовые аспекты защиты коммерческой тайны<sup>300</sup>, в качестве общего правила предусматривает за нарушение данного закона дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность (ч. 1 ст. 14). Во второй части данной статьи имеется специальная норма, регулирующая привлечение к ответственности работника, но при этом за умышленное или неосторожное разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, работник может быть привлечён исключительно к дисциплинарной ответственности. В соответствии с ч. 4 ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне» работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причинённых ему разглашением составляющей коммерческую тайну информации, от лица, получившего доступ к данной информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с работодателем, если разглашение осуществлено в течение срока действия режима коммерческой тайны. У работника возникает соответствующая обязанность возместить указанные убытки (п. 3 ч. 3 ст. 11 Закона). В связи с тем, что в рассматриваемом законе не определено, в каком размере работник возмещает убытки, в науке трудового права существует мнение, что закон не даёт оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ<sup>301</sup>.

Указанные доводы о несогласованности норм специального законодательства с нормами ТК РФ позволяют сделать вывод о наличии коллизии юридических норм, которой, как указывал Н.Г. Александров, признаётся состояние, когда по одному и тому же вопросу существуют несколько норм, расходящихся друг с другом по содержанию<sup>302</sup>. С учётом приоритета применения ТК РФ в случае противоречия между ТК РФ и иными законами, содержащими

---

<sup>300</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 1. С. 644.

<sup>301</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2008. С. 563.

<sup>302</sup> Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – М.: Госюриздат, 1955. С. 72.

нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), предлагается в законах, которые регулируют отношения, связанные с сохранением сведений, составляющих охраняемую законом тайну, ввести прямые указания на возможность привлечения лиц, виновных в разглашении данных сведений, к материальной ответственности. Указанные меры позволят снизить (а в ряде случаев – исключить) противоречия, возникающие в процессе правоприменения и осуществления компетентными органами и должностными лицами своих полномочий<sup>303</sup>. Кроме того, подобная постановка вопроса является весьма важной и применительно к такой категории как «конфиденциальная информация», так как отсутствие законодательного регулирования данной категории нередко приводит к тому, что работодатели либо не имеют возможности защитить реально нуждающиеся в охране сведения, либо, наоборот, чрезмерно вольно трактуют это понятие, тем самым вызывая соответствующую реакцию государства<sup>304</sup>. В заключение рассмотрения вопроса привлечения работника к ответственности за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, необходимо обозначить следующую новеллу, которая потребовала внесения изменений в ст. 243 ТК РФ: Федеральным законом от 3 августа 2018 г. № 315-ФЗ<sup>305</sup> глава 8 ТК РФ дополнена ст. 53.1, в соответствии с которой представители работников, участвующие в заседаниях коллективного органа управления организации несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием.

Необходимо также рассмотреть такой случай возложения на работника материальной ответственности в полном размере причинённого ущерба как

---

<sup>303</sup> Шестерякова И.В. Коллизии и способы их разрешения в социальном законодательстве // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 7. В 2 томах. Том 2. М.: Издательская группа «Юрист», 2007. С. 253.

<sup>304</sup> Например, см. Постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» // Собрание постановлений Правительства РФ. 1992. № 1-2. Ст. 7.

<sup>305</sup> Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 315 ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. № 32 (часть 1). Ст. 5108.

причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ). Нахождение работника в состоянии опьянения на работе не только является основанием для отстранения данного работника от работы (ст. 76 ТК РФ), но и грубым нарушением трудовых обязанностей, которое даёт работодателю право по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с работником (подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81). Состояние опьянения работника может привести к возникновению у работодателя имущественного ущерба. При этом, как отмечается в научной литературе, форма вины (умысел или неосторожность) работника в причинении ущерба в состоянии опьянения для привлечения его к полной материальной ответственности значения не имеет<sup>306</sup>. При исследовании данного вопроса следует обратиться к позитивному опыту законодательного регулирования порядка привлечения к материальной ответственности военнослужащих, причинивших ущерб в состоянии опьянения. В соответствии с абзацем шестым ст. 5 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» материальная ответственность возлагается на военнослужащего в полном размере ущерба в случае, когда ущерб причинён военнослужащим, добровольно приведшим себя в состояние опьянения. То есть, как отмечают Н.Ч. Гусейнова, А.В. Титов и А.И. Тюрин, в случае если опьянение наступило в результате неосторожных действий самого военнослужащего, непреодолимой силы или насильственных действий других лиц указанная норма Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» не может быть применена<sup>307</sup>. Ещё одним примером, когда опьянение может наступить независимо от воли лица, в последствии причинившего ущерб, является опьянение во время работы с токсичными веществами в рамках исполнения служебных обязанностей. Таким образом, добровольность

---

<sup>306</sup> Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика») (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011 // СПС «Гарант».

<sup>307</sup> Гусейнова Н.Ч., Титов А.В., Тюрин А.И. Комментарий к Федеральному закону «О материальной ответственности военнослужащих». Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант». – М.: «За права военнослужащих», 2010 // СПС «Гарант».

приведения себя в состояние опьянения военнослужащим является условием, направленным на защиту интересов военнослужащих, оказавшихся в состоянии опьянения против своей воли и причинивших при этом ущерб. В рамках совершенствования законодательства о материальной ответственности предлагается п. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если работник привёл себя в это состояние добровольно;» (приложение 4).

Под причинением ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей законодателем подразумеваются случаи, при которых работником причиняется ущерб работодателю, но при этом не в рамках исполнения трудовых обязанностей и вне зависимости от времени причинения ущерба (в рабочее время или в иное). Как правило, при исследовании данного случая учёные солидарны во мнениях и приводят в основном классические примеры причинения работником ущерба. Это либо причинение ущерба работодателю в нерабочее время, либо причинение ущерба при использовании работником в своих целях имущества работодателя<sup>308</sup>. В науке трудового права существует также мнение, что для возникновения полной материальной ответственности работника причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей должно быть связано с выполняемыми работником в силу заключённого трудового договора функциями и трудовыми операциями (лицо действует как работник, но за рамками трудового отношения). В противном случае материальной ответственности не возникает, и

---

<sup>308</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 219; Пресняков М.В. Может ли наступать полная материальная ответственность без заключения договора? // Трудовое право. 2013. № 4 // СПС «Гарант»; Трудовое право: в 2 т. Т. 2: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский; ред.–сост. Е.С. Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. С. 302; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. С. 404; Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 317; Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2015. С. 326-327.

ущерб возмещается в гражданско-правовом порядке<sup>309</sup>. При толковании сходной нормы, закреплённой в КЗоТ 1971 г. (п. 6 ст. 121), А.А. Абрамовой указано, что в случае, если ущерб причинён умышленным действием работника, наступает материальная ответственность в полном размере<sup>310</sup>. Умысел, как форма вины (психического отношения лица к совершаемому им противоправному деянию<sup>311</sup>), имеет определяющее значение при привлечении работника к ответственности. Наличие вины как необходимого условия для наступления материальной ответственности требует ст. 233 ТК РФ в общих положениях, регулирующих данный вид ответственности. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от № 52 в числе обстоятельств, имеющих существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, указал вину работника в причинении ущерба и причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом (п. 4). Позиция относительно причинения ущерба не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей в 1987 г. была обозначена Пленумом Верховного Суда СССР, когда судам было разъяснено, что при определении размера материального ущерба, причинённого рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причинённый не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и неполученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических

---

<sup>309</sup> Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. С. 443.

<sup>310</sup> Российское трудовое право. Учебник для вузов / отв. ред. Зайкин А.Д. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М), 2000. С. 304.

<sup>311</sup> Малеин Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. – М.: «Юридическая литература», 1992. С. 94.

средств (п. 17.1<sup>312</sup> Постановления № 15). Необходимо учитывать, что на практике не всегда возможно доказать умысел работника непосредственно на причинение ущерба (когда данный работник осознаёт противоправный характер своего поведения, предвидит его последствия и желает или сознательно допускает наступление этих последствий) и, соответственно, применить п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Вместе с тем умышленность противоправного деяния работника, которое впоследствии привело к возникновению ущерба, представляется более реальной для доказывания категорией, способствующей исключению условий для нарушения работником общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом. Достаточно сложно себе представить ситуацию, когда работник неумышленно использует имущество работодателя в своих целях независимо от времени (рабочее или нерабочее) использования. Более вероятно, что именно в силу своей недобросовестности он осуществляет подобного рода деяния, поэтому вполне справедливо, что впоследствии данный работник привлекается к полной материальной ответственности, и, соответственно, не имеет значения, допускал он при этом возможность причинения ущерба или нет. Такой подход представляется справедливым именно для соблюдения баланса интересов сторон трудового правоотношения. Ведь стоит только недобросовестному работнику доказать, что его умысел не распространился на последующее возникновение ущерба, и что ущерб причинён по неосторожности, то наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка<sup>313</sup>. Тем не менее, работник должен в полной мере осознавать возможность привлечения его к полной материальной ответственности за использование имущества работодателя в личных целях (как в рабочее, так и в нерабочее время) и причинение работодателю ущерба.

---

<sup>312</sup> Пункт 17.1 введён постановлением Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 г. № 8.

<sup>313</sup> Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. С. 381.

### § 3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

Сохранность имущества (материальных ценностей) в настоящее время является одним из самых приоритетных направлений для нормального осуществления работодателем своей деятельности вне зависимости от её вида. При этом работодатель не всегда имеет возможность обеспечить необходимые в соответствии с требованиями закона условия для сохранности имущества индивидуально для каждого из обслуживающих материальные ценности работников.

Именно в целях обеспечения сохранности имущества (материальных ценностей) появился особый субъект материальной ответственности – коллектив (бригада). Начало этому было положено в 1936 г., когда на некоторых торговых предприятиях в рамках проведения опыта была введена бригадная материальная ответственность. Основанием для более широкого её распространения послужили приказы Министра торговли СССР от 13 мая 1955 г. и от 2 июня 1956 г. В дальнейшем нормативная база для бригадной материальной ответственности также формировалась из нормативных правовых актов Министерства торговли СССР вплоть до введения в действие с 1 января 1977 г. Положения о материальной ответственности, что послужило основанием для соответствующего внесения изменений в КЗоТ 1971 г., который был дополнен рядом статей, в том числе ст. 121.2, закрепляющей коллективную (бригадную) материальную ответственность уже на законодательной уровне. Как указывала Л.А. Сыроватская, бригадная материальная ответственность – это разновидность долевой материальной ответственности, которая вводится при совместном выполнении рабочими и служащим отдельных видов работ, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить индивидуальный договор о материальной ответственности<sup>314</sup>.

Как правило, коллективная (бригадная) материальная ответственность в советский период применялась в государственной и кооперативной торговле, при

---

<sup>314</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: «Высшая школа», 1995. С. 198.

обработке и применении в процессе производства драгоценных металлов и камней (изделий из них), а также в некоторых других отраслях народного хозяйства<sup>315</sup>.

В действующей редакции ТК РФ основу правового регулирования коллективной (бригадной) материальной ответственности устанавливает ст. 245. Данная норма закона предусматривает возможность введения рассматриваемого вида материальной ответственности, для чего в качестве необходимых приводятся следующие условия:

- выполняемые работы осуществляются совместно заранее установленной (сформированной) группой лиц;
- выполняемые работы связаны с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных работникам ценностей;
- отсутствие возможности разграничения ответственности за причинение ущерба индивидуально для каждого работника и, соответственно, заключения с ним письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности;
- сторонами договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба являются работодатель и все члены коллектива (бригады).

Также необходимыми условиями для введения коллективной (бригадной) материальной ответственности является требование ст. 244 ТК РФ к возрасту работника (возраст должен к моменту заключения договора составлять не менее восемнадцати лет), а также принадлежности выполняемых работ к перечню, утверждённому Постановлением Минтруда РФ № 85. При выполнении вышеуказанных условий работник, заключивший письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба, будет выполнять работы в составе коллектива (бригады), и в случае недостачи

---

<sup>315</sup> Панюгин В.Е. Материальная ответственность рабочих и служащих. (Пособие для слушателей). – М.: «Знание», 1979. С. 49.

материальных ценностей, вверенных коллективу (бригаде), на данный коллектив в силу указанного договора становится возможным возложение материальной ответственности в полном размере.

Следует отметить указание законодателем в ч. 3 ст. 245 ТК РФ только на причинение ущерба путём недостачи вверенных ценностей, как на основание для возложения полной материальной ответственности на членов коллектива (бригады). В науке трудового права обосновывалась позиция, что понятие «недостача» не охватывает всех случаев действий (бездействий) работника, которые обусловили введение полной бригадной и индивидуальной материальной ответственности<sup>316</sup>. Исходя из этого, вопрос обязательности возмещения в полном размере возникшего у работодателя ущерба по иным кроме недостачи причинам, является открытым.

Доказав отсутствие своей вины в недостаче вверенного имущества, работник из числа заключивших письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, подлежит освобождению от материальной ответственности. Ущерб в таком случае подлежит возмещению членами данного коллектива (бригады), не сумевшими доказать отсутствие своей вины. Таким образом, несмотря на то что вина, как психическое отношение лица к содеянному и его последствиям, является понятием персонифицированным, законодатель признаёт субъектом материальной ответственности помимо работника также коллектив (бригаду) и допускает возможность привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности по рассматриваемым основаниям путём объективного вменения. То есть, при наличии вины бригада отвечает за действия своих работников, осуществляемые в пределах предоставленных им полномочий, как за свои собственные<sup>317</sup>. Соответственно, следует согласиться с мнением, согласно которому коллективная

---

<sup>316</sup> Кузнецов Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие; виды: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. Пермь. 2005. С. 11.

<sup>317</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: «Юридическая литература», 1990. С. 96.

вина и коллективная ответственность являются производными, вторичными по отношению к индивидуальной материальной ответственности<sup>318</sup>.

При исследовании встречающихся в литературе мнений учёных об освобождении от ответственности коллектива (бригады) или его отдельных членов в случае, если будет установлено, что ущерб причинён не по вине членов (члена) коллектива (бригады)<sup>319</sup>, необходимо учитывать, что данный случай может возникнуть только при включении условия об этом в договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, как предусмотрено в п. 13 Типовой формы договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, утверждённой Постановлением Минтруда РФ № 85. Представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне условие об исключении применения коллективной материальной ответственности в связи с обнаружением конкретного лица, виновного в ущербе. Это позволит защитить права невиновных работников от необоснованного привлечения к материальной ответственности, а также исключить возможность злоупотреблений со стороны работодателя, который может получить возмещение ущерба в увеличенном размере: помимо действительно виновных в ущербе не состоящих в коллективе (бригаде) работников к ответственности могут быть также привлечены члены коллектива (бригады), не оповещённые о выявлении работодателем виновных в ущербе и не сумевшие доказать отсутствие своей вины.

В целях совершенствования законодательства о материальной ответственности работника текст ст. 245 ТК РФ предлагается дополнить абзацем следующего содержания:

«Коллектив (бригада) и/или член коллектива (бригады) освобождается от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинён не по вине членов (члена) коллектива (бригады). Работодатель обязан незамедлительно уведомлять всех членов коллектива (бригады) об установлении лица, виновного в недостатке вверенных коллективу (бригаде) ценностей, а также

---

<sup>318</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. Т. 2. С. 526.

<sup>319</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 234; Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 177.

об установлении обстоятельств, исключających вину членов (члена) коллектива (бригады).» (приложение 5).

Законом предусмотрено, что возмещение ущерба возможно в добровольном порядке, когда степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, либо в судебном порядке, если стороны не достигли такого соглашения, и тогда суд определяет степень вины каждого члена коллектива (бригады). В случае удовлетворения судом исковых требований о взыскании денежных средств, работникам придётся возмещать ущерб в числе других участников данного коллектива (бригады). При определении размера подлежащего возмещению ущерба учитывается степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого работника, а также время, фактически проработанное в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления № 52). В судебной практике советского периода для возложения ответственности на нескольких лиц, причинивших ущерб предприятию (учреждению, организации), было необходимо установить, что ущерб причинён их совместными умышленными действиями<sup>320</sup>.

Таким образом, следует присоединиться к нашедшему подтверждение и в судебной практике<sup>321</sup>, и в научных трудах<sup>322</sup> мнению о том, что коллективная

---

<sup>320</sup> Пункт 12 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23 марта 1979 г. № 1 «О практике применения судами законодательства о возмещении материального ущерба, причинённого преступлением» // Сборник постановлений Пленумов Верховных судов СССР и РСФСР (РФ) по уголовным делам". – М.: "Спарк", 1995 // СПС КонсультантПлюс.

<sup>321</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 11 июля 2012 г. по делу № 33-1602/2012 // Текст размещён на сайте Липецкого областного суда. URL: <http://oblsud.lpk.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018); Постановление Президиума Московского городского суда от 7 сентября 2012 г. по делу № 44г-126/12 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018); Определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 2 октября 2012 г. по делу № 33-8871 // Текст размещён на сайте Приморского краевого суда. URL: <http://kraevoy.prm.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018); Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда Белгородской области от 29 октября 2013 г. по делу № 33-3924 // Текст размещён на сайте областного суда. URL: <http://oblsud.blg.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

(бригадная) материальная ответственность представляет собой особую долевую форму возмещения ущерба.

---

<sup>322</sup> Комментарий к законодательству о труде. – М.: Юридическая литература, 1986. С. 273; Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Дело, 1997. С. 194; Киселёв И.Я., Лушников А.М. Указ. соч. С. 189.

### Глава 3. Правовое регулирование взыскания ущерба с работника

#### § 1. Порядок определения ущерба, причинённого работодателю работником

Порядок взыскания работодателем ущерба с работника зависит от ряда факторов. При этом ученые, как правило, едины во мнении о том, что прежде всего порядок взыскания ущерба с работника зависит от размера причинённого ущерба<sup>323</sup>. Термин «размер ущерба» содержится в ТК РФ при закреплении общей обязанности сторон трудового договора доказывать размер причинённого им ущерба (ст. 233 ТК РФ), обязанности работодателя устанавливать размер причинённого ему ущерба (ст. 247 ТК РФ) путём соответствующей проверки, а также в других статьях Кодекса.

Что касается порядка определения размера ущерба, то он непосредственно урегулирован нормами ст. 246 ТК РФ. Определение размера ущерба, причинённого работодателю при утрате или порче имущества, осуществляется по фактическим потерям, исходя из действующих в данной местности на день причинения ущерба рыночных цен. В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»<sup>324</sup> под рыночной стоимостью понимается наиболее вероятная цена, по которой объект оценки может быть отчуждён на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства. Законодатель не предусмотрел правила определения размера ущерба, когда день причинения ущерба установить невозможно. В науке трудового права обосновывается мнение, что исчисление размера ущерба в таких случаях производится на день его обнаружения<sup>325</sup>. Признавая данное мнение

---

<sup>323</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юрист, 2004. С. 406; Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2015. С. 456.

<sup>324</sup> Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3813.

<sup>325</sup> Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации (Серия

справедливым, тем более с учётом того, что оно согласуется с позицией Пленума Верховного Суда РФ (п. 13 Постановления № 52), предлагается внести в ст. 246 ТК РФ изменение, закрепляющее право работодателя исчислять размер ущерба на день его обнаружения в случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба (приложение 6).

Размер ущерба не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта. При определении размера ущерба в обязательном порядке должны учитываться сведения о степени износа утраченного или повреждённого имущества. Если на день взыскания причинённого ущерба произошло изменение рыночной цены утраченного или повреждённого имущества, то работодатель не вправе требовать взыскания причинённого ущерба в большем размере, чем было определено на день причинения ущерба<sup>326</sup>. Справедливость данного тезиса подтверждена Пленумом Верховного Суда РФ в п. 13 Постановления № 52.

Закреплённая в ст. 247 ТК РФ обязанность работодателя устанавливать размер причинённого ему работником ущерба и причину возникновения данного ущерба должна быть исполнена путём проверки, осуществляемой до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником (работниками). Для проведения проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Следует отметить, что в первоначальной редакции ч. 2 ст. 247 ТК РФ было указано лишь на обязательность такой процедуры, как истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба. При этом законом не было определено последствий ситуации, когда работник отказывается давать объяснения в какой-либо форме. В результате

---

"Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика") (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). – М.: Юридическая фирма "Контракт", 2011 // СПС «Гарант»; Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 317; Оробец В.М. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю // Доклады и выступления. Конференция, посвящённая 100-летию профессора Н.Г. Александрова, 19-20 июня 2008 года. – М.: Издательский дом «Правоведение». 2008. С. 215.

<sup>326</sup> Варов В.К. Консультация. Отвечаем на вопросы читателей // Хозяйство и право. 2003. № 5. С. 130.

изменений, внесённых Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, данная норма было дополнена указанием на то, что в случае отказа или уклонения работника от предоставления объяснения составляется соответствующий акт.

Содержание ст. 247 ТК РФ, предписывая необходимость осуществления проверки с возможностью создания комиссии, не отражает перечня обстоятельств, которые в рамках проверки необходимо установить для возможности вынесения впоследствии обоснованного решения. Представляется целесообразным дополнить ст. 247 ТК РФ таким перечнем, за основу которого следует взять указанный Пленумом Верховного Суда РФ перечень обстоятельств, имеющих существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником и обязанность доказать которые возложена на работодателя (п. 4 Постановления № 52). При этом во избежание злоупотреблений со стороны работодателя следует на законодательном уровне ограничить продолжительность проведения указанной проверки конкретным сроком в один месяц с момента её начала. С этой целью предлагается ч. 1 ст. 247 ТК РФ дополнить предложением следующего содержания: «В рамках указанной проверки должны быть установлены следующие обстоятельства: наличие прямого действительного ущерба (его размер и условия наступления); противоправность деяния работника (работников), а также наличие его (их) вины в причинении ущерба; причинная связь между деянием работника (работников) и наступившим ущербом; наличие либо отсутствие исключаящих материальную ответственность обстоятельств; вид ответственности, к которой следует привлечь работника (работников). Общая продолжительность проверки не может превышать одного месяца с момента её начала». В наименовании ст. 247 ТК РФ целесообразно слово «причину» заменить словом «обстоятельства» (приложение 7).

Указанные предложения по совершенствованию норм трудового законодательства путём внесения изменений в ст. 247 ТК РФ влекут необходимость редактирования ст. 248 ТК РФ. Взыскание ущерба, осуществляемое по распоряжению работодателя, в соответствии с действующей редакцией ст. 248 ТК РФ предусмотрено в случае, если вина работника

установлена и причинённый работодателю ущерб не превышает средний месячный заработок работника. Данное распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причинённого работником ущерба. Представляется более целесообразным исчисление срока, отведённого для распоряжения о взыскании ущерба, осуществлять не окончательным установлением работодателем размера причинённого работником ущерба, а окончанием проверки, указанной в ст. 247 ТК РФ. С учётом обозначенного выше предложения о внесении в ст. 247 ТК РФ дополнения, окончание проверки будет также подразумевать окончательное установление обстоятельств причинения ущерба и, соответственно, его размера.

Документальное подтверждение размера ущерба, которое, как указано И.К. Дмитриевой<sup>327</sup>, должно иметь место, может быть основано на результатах инвентаризации, одной из основных целей которой в соответствии с п. 1.4 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (далее – Методические указания по инвентаризации), утверждённых приказом Министерства финансов РФ от 13 июня 1995 г. № 49<sup>328</sup>, является выявление фактического наличия имущества (в том числе для сопоставления с данными бухгалтерского учёта). Количество инвентаризаций, дата их проведения, перечень проверяемых финансовых обязательств и имущества по общему правилу устанавливаются руководителем организации. При этом следует отметить, что проведение инвентаризации является обязательным в следующих случаях, представляющих практический интерес для настоящего исследования:

- смена материально ответственных лиц (на день приёмки–передачи дел);
- установление фактов хищений или злоупотреблений, а также порчи ценностей;
- смена руководителя коллектива (бригадира);
- выбытие из коллектива (бригады) более пятидесяти процентов его членов;

---

<sup>327</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 318.

<sup>328</sup> Финансовая газета. 1995. № 28.

– требование о проведении инвентаризации одного или нескольких членов коллектива (бригады).

Немаловажным представляется правило о том, что проверка фактического наличия имущества должна производиться при обязательном участии материально ответственных лиц (п. 2.8 Методических указаний по инвентаризации). Также представляет интерес п. 2.3 Методических указаний по инвентаризации, согласно которому отсутствие хотя бы одного члена инвентаризационной комиссии при проведении инвентаризации служит основанием для признания результатов инвентаризации недействительными, что в свою очередь может являться основанием для вывода об отсутствии надлежащих доказательств наличия ущерба и, соответственно, его размера. Судебная практика содержит немало примеров, когда при разрешении заявленных работодателями исковых требований о возмещении ущерба, причинённого работниками при исполнении трудовых обязанностей, суды отказывали в удовлетворении иска, в том числе исходя из того, что был нарушен порядок проведения инвентаризации или не доказана правильность сделанных инвентаризационной комиссией подсчётов по итогам инвентаризации. Так, судебной коллегией по гражданским делам Костромского областного суда при рассмотрении апелляционной жалобы на решение Кологривского районного суда Костромской области от 13 апреля 2012 г. указано, что без проведения качественной инвентаризации с правильным подсчётом и установлением фактического остатка, правильным ведением бухгалтерского учёта (для установления учётного остатка) сделать вывод о размере недостачи или излишков не представляется возможным. Также судебной коллегией установлен ряд нарушений норм Методических указаний по инвентаризации, что позволило сделать вывод о том, что работодателем нарушены правила проведения инвентаризации, не представлено достоверных доказательств, которые подтверждают размер причинённого материального ущерба, что явилось подтверждением правильности вывода суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании

материального ущерба в сумме выявленной истцом недостачи<sup>329</sup>. Следует отметить, что имеет место также практика, когда суды первой инстанции не находят оснований для возложения ответственности на работников, так как работодателем-истцом инвентаризация проведена с нарушением предусмотренного действующим законодательством порядка (при этом в апелляционной инстанции делается вывод о наличии оснований для привлечения работников-ответчиков к материальной ответственности)<sup>330</sup>. Заслуживающим интерес является встречающийся в судебной практике вывод о том, что само по себе проведение инвентаризации в отсутствие кого-либо из членов коллектива (бригады), извещённого о проведении инвентаризации, но отказавшегося присутствовать при её проведении, не ставит под сомнение выводы инвентаризационной комиссии, если инвентаризация проводилась в присутствии иных материально ответственных лиц, согласившихся с результатами инвентаризации<sup>331</sup>. Таким образом, результаты инвентаризации могут быть надлежащим документальным подтверждением причинённого работодателю ущерба при условии правильности сделанных инвентаризационной комиссией подсчётов, а также при отсутствии нарушений установленного порядка проведения инвентаризации. При этом материалы инвентаризации, полученные с нарушением норм Методических указаний при проведении инвентаризации, не могут быть положены в основу решения в качестве доказательств, подтверждающих размер причинённого работодателю ущерба<sup>332</sup>.

---

<sup>329</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 24 сентября 2012 г. по делу № 33-1284 // Текст размещён на сайте Костромского областного суда. URL: <http://oblsud.kst.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>330</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 октября 2012 г. № 11-23411; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 ноября 2012 г. по делу № 11-10481 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://old.mos-gorsud.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>331</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2012 г. № 11-13326/12 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://old.mos-gorsud.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>332</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 4 июля 2017 г. по делу № 33-10729/2017 // Текст размещён на сайте Свердловского областного суда. URL: <http://oblsud--svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

При исследовании порядка установления размера ущерба, причинённого работником работодателю, необходимо выделить нормы, в соответствии с которыми у работодателя возникает право требования возмещения затрат, понесённых на обучение работника в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств данного работодателя. Как отмечает З.А. Кондратьева, направление на обучение может быть осуществлено по инициативе любой из сторон трудового правоотношения с обязательным фиксированием в трудовом договоре обязанности работника отработать определённый срок после окончания обучения<sup>333</sup>. То есть, взыскание с работника понесённых работодателем затрат на обучение данного работника основывается на добровольном волеизъявлении, согласованном между работником и работодателем. При этом должны соблюдаться общие правила возмещения ущерба, причинённого работником работодателю, а также установленные правила осуществления удержаний из заработной платы. В Определении от 15 июля 2010 г. № 1005-О-О<sup>334</sup> КС РФ установил, что правовое регулирование возмещения связанных с обучением работника затрат направлено на обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин. Статья 249 ТК РФ предусматривает исчисление затрат на обучение пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени. Также в указанной статье содержится диспозитивная норма, предусматривающая возможность для сторон предусматривать иной порядок

---

<sup>333</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юрист, 2004. С. 407.

<sup>334</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 15 июля 2010 г. № 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева Александра Витальевича на нарушение его конституционных прав статьёй 249 Трудового кодекса Российской Федерации» // Текст размещён на сайте Конституционного Суда РФ [www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru).

исчисления в трудовом договоре или соглашении об обучении. Представляется справедливым мнение М.В. Преснякова о том, что понесённые работодателем на обучение работника затраты могут включать в себя не только финансирование непосредственно учебного процесса, но также иные расходы работодателя, такие как оплата проезда, проживания, выплата командировочных или предоставление оплачиваемого отпуска на период обучения<sup>335</sup>.

Законодателем предусмотрено, что может иметь место особый порядок определения подлежащего возмещению ущерба, причинённого работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причинённого ущерба превышает его номинальный размер. Такой особый порядок должен устанавливаться федеральным законом (ч. 2 ст. 246 ТК РФ). Комментируя норму, предусматривающую возможность особого порядка определения подлежащего возмещению ущерба, учёными приводится в качестве примера<sup>336</sup> Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах», в соответствии с действующей редакцией п. 6 ст. 59 которого установлено, что размер материальной ответственности, которую работник несёт, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров, составляет 100-кратный размер прямого действительного ущерба, причинённого юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров. Представляется, что приводимый пример скорее относится к рассмотрению пределов материальной ответственности, предусмотренных «иными федеральными законами» (ст. 241 ТК РФ). Частью 2 ст. 246 ТК РФ установлена возможность реализации именно особого порядка определения размера ущерба,

---

<sup>335</sup> Пресняков М.В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового Кодекса РФ // Трудовое право. 2012. № 2 // СПС «Гарант».

<sup>336</sup> Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие (под ред. С.П. Маврина). – М: «Проспект», 2011 // СПС «Гарант»; Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 178.

тогда как в п. 6 ст. 59 приводимого в качестве примера федерального закона устанавливается не порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба (как процедура), а чётко установленный размер материальной ответственности, то есть санкция с конкретным размером взыскиваемой суммы, как результат привлечения к материальной ответственности работников, входящих в круг субъектов, которые согласно Федеральному закону «О наркотических средствах и психотропных веществах» допущены к деятельности в сфере оборота наркотических средств, психотропных веществ (их прекурсоров) и на которых распространяется действие п. 6 ст. 59 данного закона<sup>337</sup>. Чёткая граница между порядком определения размера подлежащего возмещению ущерба и закреплением повышенного размера материальной ответственности проводилась в советский период. Так, в «Указаниях о порядке организации работы по возмещению ущерба от недостач, хищений и порчи товарно-материальных ценностей в системе Министерства просвещения РСФСР», утверждённых Приказом Министерства просвещения РСФСР от 31 мая 1985 г. № 133, Постановления Совета Министров СССР от 15 ноября 1979 г. № 1020 «О порядке возмещения ущерба, причинённого хищением, недостачей или утратой мяса и мясопродуктов», а также от 1 апреля 1982 г. № 250 «О порядке возмещения ущерба, причинённого хищением, недостачей или утратой молока и молочных продуктов»<sup>338</sup> приводятся отдельно от норм, устанавливающих так называемый повышенный (в том числе кратный) размер подлежащей возмещению суммы ущерба. Указанные Постановления Совета Министров СССР предусматривали особый порядок определения подлежащего возмещению ущерба. Помимо привлечения виновных лиц к уголовной или иной ответственности, с них взыскивалась стоимость похищенных, недостающих или утраченных товаров по их государственным розничным ценам с применением соответствующих коэффициентов, устанавливаемых Государственным комитетом

---

<sup>337</sup> Воронин М.Ю., Гирько С.И., Драган Г.Н. Комментарий к Федеральному закону от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (постатейный). – М.: «Деловой двор», 2010 // СПС «Гарант».

<sup>338</sup> Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 66.

СССР по ценам (например, постановлением Госкомцен СССР от 12 апреля 1983 г. № 303 «О порядке определения стоимости похищенных, недостающих или утраченных мяса, молока, мясных и молочных продуктов»<sup>339</sup>).

Следует признать также несостоятельность примера, приводимого при рассмотрении особого порядка определения размера ущерба на основании ч. 2 ст. 246 ТК РФ, в котором со ссылкой на ст. 21 Федерального закона от 26 марта 1998 г. № 41-ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях»<sup>340</sup> указывается, что порядок оплаты драгоценных металлов (с учётом цен мирового рынка) и драгоценных камней (по ценам, определённым экспертным путём на базе преysкурантов цен, аналогичных действующим на мировом рынке, с учётом конъюнктурных колебаний цен на день продажи) при осуществлении разрешённых законодательством сделок применяется на практике при определении размера ущерба, причинённого хищением и недостачей драгоценных металлов и драгоценных камней<sup>341</sup>. Частные случаи правоприменительной практики не могут являться основанием для вывода о наличии особого порядка определения подлежащего возмещению ущерба, тогда как ТК РФ в ч. 2 ст. 246 требует именно законодательного закрепления данного порядка.

Таким образом, федеральных законов, которые устанавливали бы особый порядок определения размера ущерба, как это предусмотрено ч. 2 ст. 246 ТК РФ, в настоящее время не принято.

Необходимо отметить, что законодатель в ст. 250 ТК РФ наделил орган по рассмотрению трудовых споров полномочиями снижать «размер ущерба, подлежащего взысканию с работника» с учётом степени и формы вины работника, а также иных конкретных обстоятельств (материальное положение работника и другие). Пленумом Верховного Суда РФ в Постановлении № 52 дано разъяснение, что такое снижение допустимо в случаях как полной или ограниченной ответственности, так и при коллективной (бригадной)

---

<sup>339</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1983. № 4.

<sup>340</sup> Собрание законодательства РФ. 30.03.1998. № 13. Ст. 1463.

<sup>341</sup> Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2015. С. 330.

ответственности после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть различными. Снижение размера суммы, подлежащей взысканию с работника (работников) в результате привлечения к коллективной (бригадной) ответственности, не может являться основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады). В ст. 250 ТК РФ законодателем закреплён открытый перечень обстоятельств, которые могут иметь значение для снижения размера подлежащей взысканию суммы. Это могут быть степень и форма вины работника, его материальное (имущественное) положение (размер заработка, каких-либо иных доходов), семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев), наличие действий, направленных на предотвращение ущерба либо на уменьшение его размера и другие обстоятельства. В судебной практике имеются случаи, когда обстоятельствами, позволяющими снизить размер подлежащей взысканию с работника суммы, признаются непродолжительное время работы перед проведением инвентаризации<sup>342</sup>, подтверждённые сложившейся судебной практикой факты регулярных хищений товарно-материальных ценностей, при том, что истцом не предпринимаются конкретные меры по усилению охраны материальных ценностей, а количество персонала объективно не позволяет осуществить контроль за сохранностью ценностей в полном объёме<sup>343</sup>. Из судебной практики можно также привести в качестве примера случай, когда отсутствие должных мер по обеспечению охраны ценностей, которое способствовало совершённой посторонними лицами краже данных ценностей, в совокупности с иными обстоятельствами привело к отказу в

---

<sup>342</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2012 г. № 11-13326/12 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>343</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 октября 2012 г. № 11-23411; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 ноября 2012 г. по делу № 11-10481 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

удовлетворении иска в полном объёме, несмотря на наличие заключённого с работником договора о полной материальной ответственности<sup>344</sup>.

Следует отметить грамматическую неточность формулировки ст. 250 ТК РФ. В процедуре снижения размера ущерба нет никакой необходимости и возможности, так как размер ущерба при объективно установленной оценке – это категория состоявшаяся и, по этой причине, постоянная. Возможность «уменьшить» ущерб, то есть «не причинять больший ущерб, чем тот, который уже причинён», имеется только в момент причинения. В данном случае следует признать более корректным указание на возможность снижения размера суммы, подлежащей взысканию в результате рассмотрения дела о возмещении ущерба работником. Именно таким образом следует толковать и применять данную норму, исходя из разъяснений Пленума Верховного Суда РФ о том, что суд может только снизить размер сумм, подлежащих взысканию с работника по итогам судебного разбирательства, но не вправе полностью освободить работника от обязанности возместить причинённый ущерб (п. 16 Постановления № 52).

Обозначенную грамматическую неточность формулировки ст. 250 ТК РФ предлагается исправить путём изложения данной статьи в следующей редакции:

«Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера суммы, подлежащей взысканию с работника

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учётом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер суммы, подлежащей взысканию с работника. Снижение размера суммы, подлежащей взысканию с работника, не производится, если ущерб причинён преступлением, совершённым в корыстных целях.» (приложение 8).

Действующая редакция ст. 250 ТК РФ запрещает снижение размера суммы, подлежащей взысканию с работника в случае, когда ущерб причинён преступлением, совершённым в корыстных целях. Необходимо отметить, что в уголовном праве корыстные мотивы преступления относятся к группе мотивов и

---

<sup>344</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 22 июня 2017 г. по делу № 33-3547/2017 // Текст размещён на сайте Ленинградского областного суда. URL: <http://oblsud.lo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

целей преступлений, с которыми УК РФ связывает усиление уголовной ответственности либо в рамках Общей части, оценивая их как отягчающие ответственность обстоятельства, либо в рамках Особенной части, рассматривая их в конкретных составах преступлений как квалифицирующие признаки, либо в качестве признаков, с помощью которых конструируются специальные составы преступлений с усилением наказания по сравнению с более общими составами подобных преступлений<sup>345</sup>. При этом в числе совершаемых с корыстными мотивами указываются преступления, предусмотренные следующими нормами УК РФ: п. «з» ч. 2 ст. 105, п. «з» ч. 2 ст. 126, п. «з» ч. 2 ст. 206, ст. 285. Например, корыстный мотив убийства, как квалифицирующий признак, относящийся к субъективной стороне преступления, определяет самостоятельное уголовно-правовое значение содержания мотива и цели преступления<sup>346</sup> и, как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в п. 11 Постановления от 27 января 1999 г. № 1 «О судебной практике по делам об убийстве (ст. 105 УК РФ)»<sup>347</sup>, может определяться материальной заинтересованностью виновного: желанием получить материальную выгоду для себя или других лиц (денег, имущества или права на его получение и т.п.) или избавиться от материальных затрат (возврата имущества, выплаты имущественных обязательств, выплаты алиментов и т.п.).

---

<sup>345</sup> Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А.И. Рарога. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006. С. 106, 107.

<sup>346</sup> Уголовное право России. Особенная часть / Под ред. профессора А.И. Рарога. – М.: Эксмо, 2007. С. 40.

<sup>347</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 3.

## § 2. Порядок взыскания с работника причинённого ущерба

Действующим трудовым законодательством предусмотрено три способа (порядка<sup>348</sup>) возмещения причинённого работником материального ущерба:

- добровольное возмещение ущерба, когда работник полностью или частично возмещает ущерб на основании соглашения о добровольном возмещении ущерба;

- взыскание ущерба по распоряжению работодателя путём удержаний из заработной платы работника;

- взыскание ущерба в судебном порядке.

Способы возмещения ущерба приведены в том порядке, в каком их логично применять. При этом логику законодателя в рассматриваемом вопросе, как неоднократно отмечено Г.В. Хныкиным, нельзя признать безупречной<sup>349</sup>, так как возможность для работника добровольно возместить причинённый работодателю ущерб полностью или частично (которая должна быть основной) установлена лишь в ч. 4 ст. 248 ТК РФ, тогда как нормы о взыскании ущерба по распоряжению работодателя и в судебном порядке указаны в 1 и 2 частях указанной статьи.

Работник и работодатель также могут заключить соглашение, предусматривающее возмещение работником ущерба с рассрочкой платежа. Гарантией возмещения ущерба при этом является письменное обязательство работника о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. При отказе работника возместить ущерб в нарушение указанного письменного обязательства, а также при невыполнении возмещения по причине увольнения, задолженность, которая оказалась непогашенной, взыскивается в судебном порядке.

---

<sup>348</sup> Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. С. 318.

<sup>349</sup> Хныкин Г.В. Трудоправовая ответственность: новые заметки о старых проблемах // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7 / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: «Университетский издательский консорциум "Юридическая книга"», 2012. С. 465-472; Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. С. 401.

Полное или частичное добровольное возмещение работником причинённого работодателю ущерба, а также взыскание ущерба по распоряжению работодателя путём удержаний из заработной платы работника могут быть обозначены как виды внесудебного порядка взыскания ущерба. Данный порядок, как правило, остаётся за рамками статистики, в связи с чем у исследователей данной тематики нет возможности полноценной работы с обобщённой информацией о вопросах, связанных с возмещением причинённого работодателю ущерба и разрешённых во внесудебном порядке. Из-за ограниченности объёма информации о практике внесудебного решения вопросов возмещения причинённого работником ущерба в научной литературе при анализе порядка взыскания материального ущерба большее внимание уделяется судебному порядку разрешения споров между субъектами трудовых правоотношений. Конечно, это ещё не является основанием утверждать о необходимости унификации порядка возмещения материального ущерба, то есть установления для всех такого рода споров только судебного порядка разрешения, так как необходимо учитывать положительные стороны разрешения возникающих споров именно во внесудебном порядке. При внесудебном порядке подразумевается более оперативное по сравнению с судебным порядком установление конкретных обстоятельств причинения материального ущерба, что в свою очередь способствует ускорению разрешения возникающих спорных ситуаций и оказывает при этом дополнительное воспитательное воздействие как на обычных работников, так и на работников, занимающих руководящие должности.

Следует обозначить не только теоретически, но и практически актуальную задачу – путём установления признаков, положенных законодателем в основу дифференциации порядка взыскания материального ущерба, разграничить для работодателя и суда компетенцию по взысканию ущерба с работника. Для этого необходимо определить то основание, тот признак, от которого зависит приоритет того или иного порядка взыскания ущерба. Неоднозначность при определении данного основания-признака встречалась ещё в научной литературе советского периода. Так, при анализе ст. 49 Основ законодательства о труде по мнению

одних авторов порядок возмещения ущерба следовало определять видом и пределом материальной ответственности работника<sup>350</sup>. Другие авторы утверждали, что даже в случаях применения материальной ответственности в размере, превышающем ограниченную материальную ответственность, решающее значение для определения порядка возмещения ущерба имеет наличие письменного согласия работника. В связи с этим обосновывалась возможность применения судебного порядка разрешения споров исключительно тогда, когда работник не давал согласия возместить ущерб добровольно<sup>351</sup>. Некоторая определённости в решение данного вопроса была внесена Постановлением Пленума Верховного Суда СССР № 15, в соответствии с п. 2 которого судебный порядок предусматривался при взыскании администрацией предприятия с работника прямого действительного ущерба, но не более 1/3 месячной тарифной ставки (оклада) данного работника, при отсутствии письменного согласия работника на удержания из заработной платы, при прекращении трудовых отношений между работником и данным предприятием, а также в иных случаях, когда возмещение ущерба не может быть произведено удержаниями из заработной платы по распоряжению администрации. При возмещении ущерба в иных пределах, предусмотренных действующими на тот момент актами законодательства СССР, споры рассматривались в судебном порядке вне зависимости от указанных обстоятельств и вне зависимости от наличия письменного согласия работника. Соответственно, основанием (признаком), определяющим порядок возмещения материального ущерба, по выраженной в

---

<sup>350</sup> Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. А.Д. Зайкина. – М.: «Юридическая литература», 1979. С. 417; Советское трудовое право. Учебник. Изд. 3-е, дополн. и переработ. Под ред. В.С. Андреева. – М.: Высшая школа, 1976. С. 257; Трудовое право: Энциклопедический словарь. Изд. 4-е. – М.: Советская энциклопедия, 1979. С. 55.

<sup>351</sup> Клёнов Е.А., Малов В.Г. Совершенствование правового регулирования материальной ответственности рабочих и служащих / Проблемы борьбы с правонарушениями, причиняющими ущерб экономике предприятий: материалы республиканской экономико-правовой научной конференции. – Донецк, 1972. С. 310.

указанном постановлении позиции Пленума Верховного Суда СССР являлся вид и предел материальной ответственности<sup>352</sup>.

Проецируя задачу разграничения для работодателя и суда компетенции взыскания ущерба с работника на действующую редакцию ТК РФ, можно сделать вывод, что компетенция работодателя, когда порядок взыскания ущерба зависит исключительно от его решения, определяется следующими признаками:

- размер подлежащей взысканию суммы причинённого ущерба (не превышает средний месячный заработок работника);

- срок, в течение которого работодатель вправе сделать распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причинённого ущерба (не превышает одного месяца).

Для взыскания ущерба с работника в судебном порядке необходимо наличие хотя бы одного из следующих признаков:

- размер причинённого ущерба превышает размер среднего месячного заработка работника;

- истечение месячного срока для распоряжения о взыскании с виновного работника ущерба в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (что лишает работодателя права удержать сумму ущерба из заработной платы работника, но не лишает его права на обращение в суд);

- увольнение работника, давшего письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказавшегося возместить указанный ущерб.

При исследовании порядка взыскания с работника ущерба представляется имеющим особое значение анализ вопроса о необходимости согласия работника на возмещение по распоряжению работодателя причинённого ущерба полностью или частично в размере, не превышающем среднего месячного заработка. Мнение о допустимости взыскания ущерба по распоряжению работодателя без согласия работника вполне конкретно выражено в науке трудового права. Так, например, К.Н. Гусовым и Ю.Н. Полетаевым указано на возможность принудительного

---

<sup>352</sup> Сарпалюс А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. Москва. 1980. С. 163.

взыскания ущерба работодателем<sup>353</sup>, А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой – на право работодателя своим распоряжением взыскивать ущерб без согласия работника<sup>354</sup>, а Т.А. Нестерова в своих исследованиях отмечала «безусловное право работодателя» на взыскание ущерба в размере среднего заработка<sup>355</sup>. На «безусловное право работодателя» указывает также и В.М. Оробец<sup>356</sup>. Необходимо отметить, что сходная позиция встречается также в науке административного права при анализе возмещения материального ущерба в административном порядке. Учёные делают вывод, что данный порядок возмещения материального ущерба предусмотрен в ТК РФ: при отказе работника от добровольного возмещения ущерба, причинённого им предприятию, учреждению, организации, ущерб возмещается по распоряжению администрации путём удержания из заработной платы, если сумма ущерба, подлежащая взысканию, не превышает его среднего месячного заработка<sup>357</sup>.

Вместе с тем анализ и применение нормы о взыскании суммы ущерба по распоряжению работодателя при отсутствии согласия работника выявляет теоретические и практические проблемы, в связи с чем в науке трудового права существует мнение, что право работодателя осуществлять взыскание суммы ущерба, не превышающей среднего месячного заработка работника, своим распоряжением является одним из наиболее дискуссионных вопросов института материальной ответственности<sup>358</sup>.

Представляется, что в данном вопросе следует исходить из того, что деньги (а именно в денежной форме по общему правилу ст. 131 ТК РФ осуществляется выплата заработной платы) на основании ч. 2 ст. 130 ГК РФ относятся к движимому имуществу, а Конституция РФ, являющаяся ядром правовой системы

---

<sup>353</sup> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 242.

<sup>354</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 834, 862.

<sup>355</sup> Нестерова Т.А. Материальная ответственность по Трудовому кодексу // Законность. 2003. № 7. С. 13-16.

<sup>356</sup> Оробец В.М. Указ. соч. С. 218.

<sup>357</sup> Братановский С.Н., Зеленов М.Ф., Марьян Г.В. Указ. соч. С. 537.

<sup>358</sup> Сагандыков М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке // Журнал российского права. 2013. № 11. С. 36.

государства<sup>359</sup>, и, соответственно, занимающая главное место среди источников трудового права<sup>360</sup>, в ч. 3 ст. 35 содержит судебную конституционную гарантию неприкосновенности права частной собственности, которая состоит в том, что никто не может быть лишён своего имущества иначе как по решению суда<sup>361</sup>. При этом выводы о противоречии Конституции РФ положений ст. 248 ТК РФ, как уже установленном факте, или, наоборот, о том, что указанная норма не противоречит<sup>362</sup> Конституции РФ, представляются по меньшей мере дискуссионными, так как в соответствии с Федеральным конституционным законом от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»<sup>363</sup> только КС РФ помимо иных полномочий, раскрывающих его компетенцию (юрисдикцию)<sup>364</sup>, наделён полномочием проверки конституционности федеральных законов, в число которых входит и ТК РФ. В 2010 г. КС РФ рассматривал вопрос об оспаривании конституционности части ч. 1 ст. 248 ТК РФ по мотивам спорности наличия для работодателя возможности лишать работника имущества без решения суда, но в результате изучения представленных материалов суд не нашёл оснований для принятия жалобы к рассмотрению (Определение КС РФ от 25 ноября 2010 г. № 1617-О-О). При этом было указано, что КС РФ ранее уже рассматривал вопрос о конституционности процедуры привлечения к материальной ответственности применительно к военнослужащим, и в Постановлении от 10 апреля 2001 г. № 5-П<sup>365</sup> «По делу о проверке конституционности части первой пункта 1 статьи 8 Федерального

---

<sup>359</sup> Козлова Е.И. Конституционное право России: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2007. С. 70.

<sup>360</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 40 (автор раздела – И.К. Дмитриева).

<sup>361</sup> Комментарий к Конституции Российской Федерации (под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева). – М.: "Эксмо", 2010 // СПС «Гарант».

<sup>362</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М.: Спарк, 2002. С. 537.

<sup>363</sup> Собрание законодательства РФ. 25.07.1994. № 13. Ст. 1447.

<sup>364</sup> Комментарий к Федеральному конституционному закону "О Конституционном Суде Российской Федерации" (под ред. Г.А. Гаджиева). – М.: Норма: Инфра-М, 2012 (авторы раздела – Н.В. Витрук, О.И. Тиунов) // СПС «Гарант».

<sup>365</sup> Собрание законодательства РФ. 23.04.2001. № 17. Ст. 1768.

закона "О материальной ответственности военнослужащих" в связи с запросом Находкинского гарнизонного военного суда» (Постановление № 5-П) признал положение ч. 1 п. 1 ст. 8 Федерального закона от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих»<sup>366</sup>, устанавливающее, что возмещение ущерба, размер которого не превышает одного оклада месячного денежного содержания военнослужащего и одной месячной надбавки за выслугу лет, производится по приказу командира (начальника) воинской части путём удержаний из денежного довольствия военнослужащего, причинившего ущерб, не противоречащим Конституции РФ, поскольку оно не нарушает справедливый баланс между правами военнослужащего и правомерными интересами общества и государства и не препятствует реализации конституционных гарантий государственной, в том числе судебной, защиты имущественных прав военнослужащего, возникающих в связи с получением им денежного довольствия в качестве вознаграждения за службу. Также в Определении КС РФ № 1617-О-О указано, что ТК РФ в ст. 248 устанавливает аналогичную, по существу, процедуру привлечения к материальной ответственности работника, обеспечивая судебную защиту его имущественных прав и, следовательно, с учётом одинаковой правовой природы институтов материальной ответственности военнослужащих и работников, а также аналогичного правового регулирования процедуры привлечения к материальной ответственности приведённая правовая позиция КС РФ в полной мере применима при оценке ч. 1 ст. 248 ТК РФ.

Несмотря на то, что обозначенная в Определении № 1617-О-О позиция КС РФ хоть и не прямо, но косвенно указывает на допустимость взыскания с работника ущерба без решения суда (по аналогии с военнослужащими), нет оснований для вывода об окончательном разрешении данного вопроса, так как в науке трудового права после вынесения Определения № 1617-О-О до сих пор не выработано единого мнения на этот счёт. Соответственно, имеется необходимость дополнительного исследования вопроса о возможности взыскания ущерба с работника без его согласия. Сопоставляя правовое регулирование процедур

---

<sup>366</sup> Собрание законодательства РФ. 19.07.1999. № 29. Ст. 3682.

взыскания ущерба с работника и с военнослужащих, следует учитывать, что военная служба, посредством прохождения которой военнослужащие реализуют право на труд, представляет собой особый вид федеральной государственной службы, непосредственно связанный с защитой Отечества, обеспечением обороны и безопасности государства, в связи с чем военнослужащие имеют особый правовой статус, при котором они на основании норм федерального законодательства могут претерпевать некоторые ограничения прав и свобод. Соответственно, в условиях военной дисциплины, неукоснительного выполнения обусловленных характером военной службы обязанностей у военнослужащих в соответствии с Федеральным законом «О материальной ответственности военнослужащих» имеется обязанность нести особую материальную ответственность, возмещающая ущерб, причинённый закреплённому за воинскими частями имуществу умышленно или по неосторожности при исполнении обязанностей военной службы. Предметом Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» являются военно-служебные отношения, складывающиеся по поводу возмещения военнослужащими ущерба, причинённого ими при исполнении служебных обязанностей имуществу воинской части<sup>367</sup>. При этом материальная ответственность военнослужащих обусловлена задачами охраны и сбережения государственной собственности<sup>368</sup>. Толкование ст. 11 ТК РФ также приводит к выводу о существовании для военнослужащих и работников различий, не позволяющих применять нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в отношении военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы.

---

<sup>367</sup> Извлечение из определения судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 12.01.2012 г. по делу № 33-424 // Апелляционная практика. Рассмотрение социальных споров. Бюллетень судебной практики Московского областного суда за первый квартал 2012 года // Текст размещён на сайте Московского областного суда. URL: <http://oblsud--mo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>368</sup> Глухов Е.А., Барков С.В., Чуркин Д.С. Неопределённость некоторых положений законодательства о материальной ответственности военнослужащих может привести к произвольным решениям со стороны командования // Право в Вооружённых Силах. 2012. № 9 // СПС «Гарант».

Обосновывая в Постановлении № 5-П свою правовую позицию о признании не противоречащими Конституции РФ положений норм Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих», КС РФ указал, что право военнослужащего на вознаграждение за исполнение обязанностей военной службы (денежное довольствие), закреплённое ст. 12 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»<sup>369</sup>, как относящееся по своей природе к имущественным правам и одновременно являющееся специфической формой вознаграждения за труд в особой сфере государственной службы, подлежит признанию и защите, включая судебную защиту, со стороны государства без какой-либо дискриминации. В то же время подлежит признанию и защите также государственная собственность (в данном случае – имущество, находящееся в федеральной собственности и закреплённое за воинскими частями), исходя из чего законодатель вправе предусмотреть условия и размеры материальной ответственности военнослужащего за ущерб, причинённый им при исполнении обязанностей военной службы, а также определить порядок возмещения такого ущерба. Соответственно, наделение командира воинской части правом в определённых частях первой п. 1 ст. 8 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» случаях решать вопрос о привлечении военнослужащих к материальной ответственности с гарантией последующего судебного контроля направлено на защиту находящегося в федеральной собственности имущества и на надлежащее исполнение несущими военную службу гражданами обязанностей военной службы, что, по мнению КС РФ, согласуется с целями обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Следует отметить, что при принятии КС РФ Постановления № 5-П судья КС РФ О.С. Хохрякова не согласилась с данным Постановлением в полной мере, и изложила особое мнение на основании ст. 76 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации». В особом мнении О.С. Хохрякова указала, что применительно к регулированию порядка

---

<sup>369</sup> Собрание законодательства РФ. 01.06.1998. № 22. Ст. 2331.

возмещения ущерба, причинённого военнослужащим при исполнении обязанностей военной службы, исходя из публичных интересов, законодатель вправе, в частности, установить, что при определённых условиях в целях более оперативного решения вопроса о возмещении ущерба командир (начальник) воинской части может и не прибегать к судебной процедуре – не обращаться в суд с иском о возмещении военнослужащим ущерба, а по имеющимся материалам (результатам административного расследования, ревизий, проверок и др.) сам принять решение и издать приказ о возмещении ущерба путём удержаний из денежного довольствия военнослужащего, который подлежит исполнению независимо от того, дал военнослужащий согласие на удержания или нет. Однако при установлении такого порядка возмещения ущерба необходимым с точки зрения конституционных гарантий права собственности является не только предоставление военнослужащему возможности в течение определённого срока до обращения приказа к исполнению обжаловать его вышестоящему командиру (начальнику) и (или) в суд, но и в случае обжалования им приказа – приостановление удержаний до вынесения по его жалобе окончательного решения, тогда как в настоящее время обжалование соответствующего приказа не приостанавливает удержаний денежных средств (п. 4 ст. 8 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих»). Также в особом мнении указано, что последующий судебный контроль за принятым в рамках внутриведомственных административных процедур приказом командира (начальника) воинской части, когда удержание сумм в возмещение ущерба на основании данного приказа допускается независимо от того, обжаловал военнослужащий приказ или нет, не может рассматриваться как адекватный требованиям ст. 35 (ч. 3) Конституции РФ. В противном случае предписание данной статьи утрачивает какое-либо самостоятельное значение и смысл, поскольку судебная защита прав и свобод человека и гражданина, включая право собственности, обеспечивается в силу ст. 46 (ч. 1, 2) Конституции РФ.

Таким образом, судья КС РФ О.С. Хохрякова полагает, что установленный оспариваемой нормой порядок возмещения ущерба, в соответствии с которым

возмещение ущерба в размере, не превышающем одного оклада месячного денежного содержания военнослужащего и одной месячной надбавки за выслугу лет, производится по приказу командира (начальника) воинской части путём удержаний из денежного довольствия военнослужащего, причинившего ущерб, а обжалование работником данного приказа вышестоящему командиру (начальнику) и (или) в суд не приостанавливает удержаний, ограничивает возможности гарантированной Конституцией РФ надлежащей судебной защиты имущественных прав и не согласуется с предписанием её ст. 35 (ч. 3).

Исходя из вышеизложенного, невозможно сделать однозначный вывод по рассматриваемому вопросу и согласиться с тем, что аналогичными по существу (как указано в Определении КС РФ № 1617-О-О) являются процедуры привлечения к материальной ответственности работника, обеспечивая защиту имущественных прав субъектов трудового правоотношения, и привлечения к материальной ответственности военнослужащих, обеспечивая при этом решение задач охраны и сбережения государственной собственности. Таким образом, следует признать справедливым мнение М.С. Сагандыкова, утверждающего, что выводы КС РФ о том, что наделение командира правом решать вопрос о привлечении военнослужащих к материальной ответственности с гарантией последующего судебного контроля направлено на защиту находящегося в федеральной собственности имущества и на надлежащее исполнение военнослужащими обязанностей военной службы, не имеют ничего общего с ситуацией, когда к материальной ответственности привлекается «обычный» работник, трудовая функция которого не связана с обороноспособностью страны и безопасностью общества и государства<sup>370</sup>. При этом предлагаемые учёным меры по совершенствованию трудового законодательства, в результате которых обжалование работником в суд распоряжения работодателя о возмещении ущерба должно предусматривать приостановление исполнения распоряжения работодателя до вступления решения суда в законную силу, не в полной мере

---

<sup>370</sup> Сагандыков М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке // Журнал российского права. 2013. № 11. С. 40.

снимают проблематику данного вопроса, а, по сути, лишь относят его к компетенции суда. К тому же такой подход позволяет сделать вывод о том, что распоряжение работодателя, сделанное без согласия на то работника, изначально утрачивает самостоятельное значение и смысл, так как оно в случае обжалования работником либо не будет исполнено до вступления в силу соответствующего постановления суда, либо будет отменено в случае признания судом удержания с работника ущерба незаконным. При этом взыскание ущерба по распоряжению работодателя будет выходить за рамки внесудебного порядка взыскания ущерба.

Таким образом, устанавливающие порядок взыскания ущерба нормы допускают неоднозначность во мнениях не только научного сообщества, но также и судей КС РФ, что является достаточно редким явлением<sup>371</sup>. В связи с этим представляется необходимым детальный анализ непосредственно нормы ст. 248 ТК РФ. Условия, при которых взыскание причинённого ущерба осуществляется только судом, установлены в ч. 2 ст. 248 ТК РФ. Истечение месячного срока для взыскания ущерба по распоряжению работодателя, как основание для взыскания по решению суда, полностью соответствует части первой рассматриваемой статьи. Установленная неоднозначность возникает при рассмотрении иных условий, определяющих, какой порядок взыскания ущерба (внесудебный или судебный) будет реализован. Так, в некоторых исследованиях при рассмотрении возмещения ущерба по распоряжению (приказу) работодателя, согласие, как условие для реализации данного способа возмещения ущерба, вообще не упоминается<sup>372</sup>. Нередко при исследовании ч. 2 ст. 248 ТК РФ учёные делают вывод о необходимости рассмотрения исключительно в совокупности таких условий как несогласие работника добровольно возместить причинённый ущерб, а также превышение подлежащей взысканию с работника суммы причинённого ущерба размера среднего месячного заработка данного

---

<sup>371</sup> В том числе по этой причине институт особого мнения, как институт процессуального права, не получил в России серьезного развития. См. Комментарий к Федеральному конституционному закону «О Конституционном Суде Российской Федерации» (под ред. Г.А. Гаджиева). – М.: Норма: Инфра-М, 2012 // СПС «Гарант».

<sup>372</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. А.Я. Рыженкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. С. 449-450.

работника<sup>373</sup>. Такой подход к толкованию нормы осуществляется без учёта ч. 1 ст. 248 ТК РФ, которой прямо предусмотрено, что по распоряжению работодателя с виновного работника производится взыскание суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка. Определяющее значение в данном вопросе имеет позиция КС РФ, согласно которой для обеспечения полного и всестороннего исследования обстоятельств причинения ущерба взыскание причинённого работодателю ущерба в размере, превышающем средний месячный заработок работника, осуществляется исключительно судом<sup>374</sup>. То есть, на возможность взыскания ущерба в судебном порядке наличие или отсутствие согласия работника никак не влияет. При таких условиях представляется дискуссионным мнение Ю.П. Полетаева, указывающего при рассмотрении порядка взыскания работодателем ущерба «своей властью», что работодатель вправе не обращаться в суд за возмещением ущерба, если работник дал согласие добровольно возместить ущерб, размер которого превышает средний месячный заработок работника<sup>375</sup>.

Если же анализируемую норму сопоставить с нормой ч. 3 ст. 137 ТК РФ, то, рассматривая удержание из заработной платы для погашения задолженности работодателю как реализацию взыскания с работника причинённого ущерба, необходимо учитывать, что принять решение об удержании из заработной платы работника работодатель имеет право в течение одного месяца при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Удержания из заработной платы на основании решения работодателя не создают для работника

---

<sup>373</sup> См., например: Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика») (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011 // СПС «Гарант»; Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие / Под. ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. С. 266.

<sup>374</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 616-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савчука Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // Текст размещён на сайте Конституционного Суда РФ [www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru).

<sup>375</sup> Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2015. С. 457.

никаких дополнительных обременений, на что указывал С.С. Каринский при рассмотрении проблемы разграничения материальной ответственности и удержаний неотработанного и неизрасходованного аванса<sup>376</sup>. На необходимость отличать материальную ответственность работников от других мер материального воздействия (в том числе удержаний из заработной платы), указано и в современных исследованиях<sup>377</sup>. Вместе с тем необходимо отметить что логика законодателя при расположении статей в ТК РФ несколько отличается от логики КЗоТ 1971 г., ст. 124 «Ограничение удержаний из заработной платы» которого, обеспечивая в совокупности со статьями 125 и 126 КЗоТ гарантии охраны заработной платы от необоснованных удержаний<sup>378</sup>, не случайно была размещена законодателем непосредственно после норм о материальной ответственности рабочего (служащего) в одной главе VIII КЗоТ «Гарантии и компенсации». Пункт 3 ч. 2 ст. 124 КЗоТ устанавливал, что удержания из заработной платы рабочих и служащих могут производиться по распоряжению администрации при возмещении ущерба, причинённого по вине рабочего или служащего предприятию, учреждению, организации, если работником дано письменное согласие на удержание из заработной платы. При этом в ст. 124 КЗоТ делалась отсылка на ст. 122 КЗоТ, в ч.1 которой было закреплено, что при отсутствии письменного согласия работника удержание не производится и вопрос о возмещении ущерба должен рассматриваться судом. В ТК РФ одноимённая статья 137 ТК РФ закреплена в главе 21 «Заработная плата», что является, по всей видимости, фактором, затрудняющим применение данной статьи при привлечении работника к материальной ответственности. Тем не менее, ч. 3 ст. 137 ТК РФ указывает на согласие работника (не оспаривание оснований и размеров удержания) как на условие такого удержания. Представляется по меньшей мере нелогичным и неоднозначным подход законодателя при решении в

---

<sup>376</sup> Каринский С.С. Указ. соч. С. 12-13.

<sup>377</sup> Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2015. С. 437.

<sup>378</sup> Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Издательство БЕК, 1997. С. 279.

какой-то степени схожих ситуаций: согласие работника на удержания из заработной платы является необходимым в случаях, когда размер задолженности и её основание, как правило, не вызывают разногласий между работником и работодателем (например, при необходимости погашения своевременно невозвращённого неизрасходованного аванса в соответствии с ч. 2 ст. 137 ТК РФ), а в случае взыскания ущерба по распоряжению работодателя, когда обстоятельства причинения ущерба зачастую не так очевидны, данное согласие не требуется. Таким образом, опыт трудового законодательства советского периода представляется для рассматриваемого вопроса весьма актуальным и немаловажным. Порядок возмещения ущерба, причинённого предприятию, учреждению, организации, предусматривал возможность удержания из заработной платы работника по распоряжению администрации или вышестоящего в порядке подчинённости органа. Как указывают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, Постановлением ЦИК и СНК Союза ССР от 12 июня 1929 г. и последующими редакциями КЗоТ 1922 г. привлечение работника к материальной ответственности по распоряжению администрации предприятия допускалось только при условии, что работник не возражает против этого<sup>379</sup>. Распоряжение могло быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причинённого работником ущерба и, при этом, обращение данного распоряжения к исполнению осуществлялось не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику (ч. 1 ст. 122 КЗоТ 1971 года). При несогласии работника с вычетом или его размером трудовой спор по заявлению работника рассматривался в предусмотренном законодательством порядке, то есть в комиссии по трудовым спорам или в районном (городском) народном суде (ст. 201 КЗоТ). К тому же, в случае удержания из заработной платы в нарушение установленного порядка работник был вправе подать в комиссию по трудовым спорам заявление о возврате удержанной с него суммы<sup>380</sup> и в силу ч. 3 ст. 122 КЗоТ орган по рассмотрению трудовых споров, установив, что администрация в нарушение установленного

---

<sup>379</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 832, 833.

<sup>380</sup> Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С.А. Иванов – М.: Издательство «Наука», 1978. С. 62.

порядка произвела удержание из заработной платы без письменного согласия рабочего или служащего и без судебного решения, мог принять решение о возврате незаконно удержанной суммы. То есть для возврата незаконно удержанной суммы заинтересованному лицу было необходимо и достаточно обратиться в орган по рассмотрению трудовых споров с жалобой и указать на факт удержания из заработной платы при отсутствии письменного согласия (судебного решения). С учётом изложенного следует признать небезосновательным мнение О.В. Мацкевич о необходимости извещения работника до того, как будут производиться удержания из его заработка<sup>381</sup>. Но, так как в ч. 1 ст. 248 ТК РФ законодатель не указывает прямо на необходимость согласия работника для взыскания ущерба по распоряжению работодателя и на возможную форму выражения согласия на добровольное возмещение ущерба, ч. 2 данной статьи в действующей редакции не даёт оснований для однозначного вывода о взыскании ущерба исключительно судом, как на последствие несогласия работника добровольно возмещать причинённый работодателю ущерб.

Право работника обжаловать в суде действия работодателя при несоблюдении им установленного порядка взыскания ущерба предусмотрено ч. 3 ст. 248 ТК РФ, но указание законодателя на наличие такого права не прибавляет для работника каких-либо дополнительных возможностей, а лишь конкретизирует предусмотренные законом права работника на защиту своих прав и законных интересов. Нет никакого сомнения в том, что любое нарушение работодателем норм трудового законодательства, затрагивающее права и интересы работника, может повлечь за собой соответствующие действия работника, направленные на их защиту. При этом рассмотрение в суде исковых требований работника зачастую затягивается на продолжительные сроки и тем более не предусматривает однозначный положительный результат. Так, например, если обратиться к статистическим данным<sup>382</sup>, то из 9476 гражданских дел по трудовым

---

<sup>381</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 588.

<sup>382</sup> Отчёт о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 12 месяцев 2015 г. // Информация размещена на

спорам об оплате труда (наиболее частая категория дел по иску работника), рассмотренных в 2015 г. в городе Москве районными судами с вынесением решения, 1813 окончено отказом в удовлетворении требования. Помимо дел, рассмотренных с вынесением решения, 935 дел было прекращено, 681 дело оставлено без рассмотрения, а 800 дел передано в другие суды.

Следует отметить, что письменное согласие работника, формально являясь внешним выражением его воли, может быть получено работодателем при наличии различных условий, воздействующих на волю работника. Работник может дать письменное согласие на возмещение ущерба в силу своей юридической неграмотности, в том числе из-за боязни быть привлечённым к более строгой ответственности. Также основой для «добровольного» письменного согласия может являться элементарное нежелание таких негативных последствий, как создание работодателем условий, способствующих лишению какой-либо части заработка работника (например, уменьшению или полному лишению премиальных выплат), а также последующему увольнению его «по собственному желанию». Получается, что в данной ситуации работник изначально скорее предпочитает дать своё согласие на возмещение ущерба, нежели обосновывать свою правоту. При наличии письменного согласия работника на возмещение ущерба уже непросто доказать, что реальное волеизъявление не соответствует данному документу. Не следует также оставлять без внимания возможность ситуации, при которой работник с целью избежать ответственности в полном размере даёт письменное согласие на возмещение причинённого им ущерба в ограниченном размере. Вполне возможны случаи, когда по инициативе администрации (или с ведома администрации) крупный ущерб прикрывается взысканием символической части заработка работника из числа «наиболее приближённых». Тем самым под угрозу ставятся уже интересы работодателя, которые также необходимо учитывать для нормального функционирования

трудового правоотношения. Таким образом, наличие письменного согласия на возмещение ущерба должно учитываться исключительно в совокупности с иными признаками, определяющими возможность взыскания ущерба решением работодателя (наличие объективных результатов соответствующей проверки, размер подлежащей взысканию суммы причинённого ущерба, а также срок, в течение которого работодатель вправе сделать распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причинённого ущерба). При этом представляется необходимой детальная проработка дискуссионного вопроса о целесообразности внесения изменений в трудовое законодательство, позволяющих взыскивать ущерб с работника по распоряжению работодателя только при наличии согласия на это работника<sup>383</sup>. Это позволит рассматривать наличие согласия работника на внесудебный порядок возмещения ущерба в качестве дополнительного признака, которым определяется компетенция работодателя, когда именно от решения работодателя зависит порядок взыскания ущерба. Отсутствие такого согласия в свою очередь будет являться определяющим признаком для реализации судебного порядка взыскания с работника причинённого ущерба.

Для корректного применения рассматриваемых норм трудового законодательства на практике (в части исчисления сроков для распоряжения работодателя о взыскании ущерба) предлагается ч. 1 ст. 248 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«Взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончания проверки, предусмотренной статьёй 247 настоящего Кодекса.» (приложение 9).

---

<sup>383</sup> Шаповал Е.А., Рогов И.В. К вопросу о взыскании с работника причинённого им ущерба по распоряжению работодателя // Адвокат. 2016. № 10. С. 47; Обухова Г.Н. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей: Диссерт. на соиск. учён. степ. канд. юрид. наук. Омск. 2016. С. 94.

Предложенная формулировка ч. 1 ст. 248 ТК РФ позволит ограничить субъективное влияние работодателя на возможность увеличения сроков для вынесения распоряжения, мотивируя тем, что окончательный размер причинённого ущерба ещё не установлен.

При невозможности возмещения ущерба во внесудебном порядке применяется судебный порядок возмещения ущерба. Исследуя процессуальную сторону данного вопроса, следует отметить, что дела, связанные со спорами о материальной ответственности работника за причинённый работодателю ущерб в соответствии со ст. 24 ГПК РФ рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Право на обращение в суд по спорам о возмещении работником причинённого ущерба сохраняется за работодателем в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), то есть если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска данного срока и отказать в принятии искового заявления. Условием, при котором суд может отказать в иске по причине пропуска работодателем годичного срока для обращения в суд, является подача работником (ответчиком) заявления о пропуске срока. Восстановление пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора возможно при предоставлении истцом (работодателем) доказательств уважительности причин пропуска срока, основанных на исключительных обстоятельствах, не зависящих от воли работодателя, препятствовавших подаче искового заявления. Если ответчиком не было заявлено о пропуске срока, а истец при этом представил доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления, то судья не вправе отказать в принятии искового заявления (п. 3 Постановления № 52). Результатом разрешения по существу судом гражданского дела о возмещении причинённого работником ущерба является постановление, которое принимается судом в форме решения. Решение принимается судом по заявленным истцом требованиям. Суд при этом не может выйти за пределы заявленных требований, так как в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных

федеральным законом. Исходя из этого, Пленум Верховного Суда РФ в п. 7 Постановления № 52 разъяснил, что в случае, когда работодатель заявил требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка, однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям. Можно привести следующий пример случая, когда суд принял решение по заявленным истцом требованиям (не выходя за их пределы). Истец-работодатель обратился в суд с заявлением о взыскании с работника стоимость угнанного по его вине автомобиля, обосновывая свою позицию тем, что работник (водитель) в нарушение своей должностной инструкции по окончании рабочего дня не отогнал автомобиль на служебную стоянку, а оставил на неохраняемой стоянке по месту жительства, в результате чего автомобиль был угнан. Так как с работником был заключен договор о полной материальной ответственности, работодатель в своём исковом заявлении просил взыскать причинённый ущерб в полном размере. Суд первой инстанции удовлетворил исковые требования в полном объёме<sup>384</sup>. Апелляционным определением данное решение было изменено (без направления дела на новое рассмотрение). Судебная коллегия посчитала выводы суда первой инстанции ошибочными, исходя из того, что занимаемая ответчиком должность – водитель, равно как и выполняемая им работа не включены в Перечень должностей и работ, утверждённый Постановлением Минтруда № 85. Соответственно, договор о полной материальной ответственности не мог служить основанием для привлечения ответчика к полной материальной ответственности. В результате в пользу истца была взыскана с работника денежная сумма, равная его среднему месячному заработку<sup>385</sup>. Представляющим интересы ответчика адвокатом впоследствии было высказано

---

<sup>384</sup> Решение Одинцовского городского суда Московской области от 15 сентября 2015 г. по делу № 2-8520/2015 // Текст размещён на сайте Одинцовского городского суда Московской области. URL: <http://odintsovo.mo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

<sup>385</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 14 декабря 2015 г. по делу № 33-28910/2015 // Текст размещён на сайте Московского областного суда. URL: <http://oblsud--mo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

мнение, что для взыскания ущерба истцу следовало сослаться на иное основание для взыскания ущерба в полном объёме, а именно на п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ<sup>386</sup>. Истец при подаче заявления этого основания не учёл, а суд в соответствии с требованием закона принял решение по заявленным требованиям.

С учётом конкретных обстоятельств, при которых был причинён ущерб, работодатель имеет право полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с виновного работника. Данное право работодателя, предусмотренное ст. 240 ТК РФ, применимо и при внесудебном порядке взыскания ущерба, и в рамках взыскания ущерба в суде. Вид материальной ответственности работника (ограниченная материальная ответственность либо материальная ответственность в полном размере), а также форма собственности организации значения при этом не имеют. Значение имеет мнение собственника имущества организации, так как собственник может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации. Если рассматривать данное право работодателя применительно к судебному процессу, то отказ работодателя от возмещения ущерба фактически является отказом от иска, который суд принимает по правилам, предусмотренным ст. 39 ГПК РФ.

В завершение рассмотрения вопросов правового регулирования взыскания с работника ущерба следует отметить, что незаконное удержание из заработной платы работника не может не оказать отрицательного влияния на материальное и нравственное (физическое) состояние работника. Соответственно в ситуации, когда работодатель нарушает установленный порядок взыскания ущерба, представляется целесообразным ориентироваться на конкретно определённые последствия такого нарушения. Например, на возможность возложения ответственности на работодателя, так как даже частично неоплаченный труд

---

<sup>386</sup> Иванова А.А. Работник заплатил за угнанный по его вине автомобиль всего 30 тыс. Р // Трудовые споры. 2016. № 9. С. 15.

работника может рассматриваться как проявление противоречащей ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ дискриминации в сфере оплаты труда, сопоставляемой в науке трудового права с использованием принудительного труда<sup>387</sup>, запрещение которого указанными нормами российского законодательства согласуется с положениями ч. 2 ст. 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.)<sup>388</sup>, ч. 2 ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах (1966 г.)<sup>389</sup>, а также Конвенций Международной организации труда № 29 относительно принудительного или обязательного труда (1930 г.)<sup>390</sup> и № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.)<sup>391</sup>. И хотя, как совершенно справедливо указывает Н.Л. Лютов, доказать факт дискриминации и обосновать необходимость защиты работника в отдельных случаях крайне сложно<sup>392</sup>, необходимо продолжать дальнейшие исследования данной проблематики и искать пути дальнейшего совершенствования трудового законодательства.

---

<sup>387</sup> Миронов В.И. Дискриминация в оплате труда / Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. М.И. Акатнова, М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. С. 275.

<sup>388</sup> Конвенция ратифицирована (с оговоркой и заявлениями) Российской Федерацией Федеральным законом от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ. Текст Конвенции в редакции Протокола № 11 опубликован в Собрании законодательства РФ, 08.01.2001. № 2. Ст. 163.

<sup>389</sup> Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII. Текст Пакта опубликован в Ведомостях Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

<sup>390</sup> Конвенция ратифицирована СССР Указом Президиума ВС СССР от 4 июня 1956 г. Текст Конвенции опубликован в Ведомостях Верховного Совета СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

<sup>391</sup> Конвенция ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 23 марта 1998 г. № 35-ФЗ. Текст Конвенции опубликован в Собрании законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4649.

<sup>392</sup> Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие (под общ. науч. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова). – М.: "Проспект", 2011 // СПС «Гарант».

## Заключение

Исследование теории и практики правового регулирования материальной ответственности работника, позволяет сделать следующие выводы.

Материальная ответственность работника, как объект правового регулирования, имеет особое значение и для сторон трудового правоотношения, и для государства. В рамках этого регулирования реализуются не только функции права, ориентированные на защиту законных интересов сторон трудового договора, но и раскрывается участие в нём государства, которое является гарантом соблюдения данных интересов как на законодательном уровне, так и на правоприменительном, когда может объективно потребоваться контроль соблюдения требований норм законодательства.

В результате анализа материальной и дисциплинарной ответственности сделан вывод о целесообразности рассмотрения материальной ответственности в качестве *отдельного вида ответственности* по трудовому праву, в рамках которого можно констатировать наличие у материальной ответственности, как института трудового права, *субинститута* – материальной ответственности работника.

Проведение анализа функций, присущих материальной ответственности работника, принципов материальной ответственности, а также характерных признаков данного понятия, выявленных из имеющихся в науке подходов, позволило сделать вывод о возможности рассматривать понятие «материальная ответственность работника» как регулируемую нормами Трудового кодекса РФ (иных федеральных законов) форму реализации обязанности работника, причинившего виновным противоправным деянием имущественный ущерб работодателю, полностью или частично восстановить существующее до причинения ущерба положение, исходя из указанных в законе пределов суммы взыскиваемого ущерба, сроков и порядка взыскания.

Ретроспективный анализ становления и развития законодательства о материальной ответственности работника позволил выделить пять следующих исторических этапов:

- I этап (начало XX века – 1922 г.).
- II этап (1922 – 1970 гг.).
- III этап (1971 – 1986 гг.).
- IV этап (1986 – 2002 гг.).
- V этап (2002 г. – по настоящее время).

Проведённый анализ становления и развития законодательства о материальной ответственности позволяет сделать вывод, что современный уровень развития законодательства о материальной ответственности работника является результатом длительной эволюции. На протяжении каждого из обозначенных этапов законодательство о материальной ответственности работника формировалось под влиянием объективных факторов, которые явились предпосылками для наметившейся в 70-х годах XX века и получившей существенное развитие в последующие годы тенденции к расширению границ материальной ответственности работника.

С учётом общетеоретического подхода к правонарушению в единстве всех необходимых элементов, как основанию для возложения юридической ответственности, исследованы элементы юридического состава правонарушения применительно к субъекту-работнику. Материальная ответственность работника возникает на основании правонарушения, объект которого, как обеспечиваемое правовой нормой личное или общественное благо, установлен законом. В соответствии с действующей редакцией ТК РФ непосредственным объектом правонарушения является ущерб, который причинён работником путём посягательства на имущество работодателя (реальное уменьшение или ухудшение состояния данного имущества), имущество третьих лиц, находящееся у работодателя (если работодатель несёт ответственность за его сохранность), а также путём создания условий возникновения необходимости для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление

имущества либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам. Объективной стороной правонарушения для возникновения материальной ответственности работника является факт противоправного деяния работника, ставшего основанием для появления имущественного ущерба у работодателя при наличии соответствующей причинной связи. Субъективная сторона правонарушения, которая выражается в психическом отношении работника к своему деянию, повлекшему ущерб для работодателя, фактически определяется наличием вины работника в причинении ущерба (в форме умысла или неосторожности).

Материальная ответственность работника исключается не только в случаях, имеющих аналогичные с гражданским, административным и уголовным законодательством условия (возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны), но и в случаях, присущих только трудовому праву (нормальный хозяйственный риск, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества). Определяя понятия «непреодолимая сила», «крайняя необходимость» и «необходимая оборона», учёные-трудовики, как правило, ссылаются на иные отрасли права (помимо трудового). Исследование вопроса о возможности применения в трудовом праве таких определений подтверждает положение о том, что наилучший способ правового регулирования при наличии пробелов в праве заключается не в применении аналогии права или аналогии закона, а в устранении самих пробелов, так как аналогия закона по своей сути не ликвидирует существующий в нормативном правовом акте недостаток как таковой (будучи лишь единожды восполненным для разрешения конкретного вопроса (дела), недостаток остаётся). Соответственно, обосновывается целесообразность включения в отраслевое законодательство определений для каждого из понятий, характеризующих исключаящие материальную ответственность работника обстоятельства. При этом предлагается расширить перечень данных обстоятельств, исходя из встречающихся в науке и сложившейся правоприменительной практике подходов.

Развитие законодательства о материальной ответственности работника (практически на всех этапах его развития) характеризуется тенденцией к последовательному увеличению её границ и пределов. По всей видимости, в том числе поэтому в действующем ТК РФ отсутствует термин «ограниченная материальная ответственность». Сделан вывод, что в случае поддержки законодателем указанной тенденции грань, которая позволяет отделить трудовое право, являющееся в первую очередь «правом социальной защиты», от иных отраслей права (прежде всего, гражданского), будет стираться всё сильнее, что представляется совершенно очевидно недопустимым. В связи с этим обосновывается целесообразность дальнейшего ограничения материальной ответственности работника заранее установленным пределом среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Анализ правового регулирования ограниченной материальной ответственности работника в зарубежных странах на примере государств-членов Евразийского экономического союза позволяет сделать вывод, что в настоящее время нет единства подходов законодателей применительно к регулированию отдельных аспектов материальной ответственности работника и, в частности, ограниченной материальной ответственности работника. Представляется, что совершенствование национального трудового законодательства может быть более эффективным, если осуществлять его с учётом ориентации на объективно необходимую гармонизацию и последующую унификацию в рамках действующих и развивающихся международных правовых систем.

Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере постепенно расширялся по мере развития законодательства. Так, с введением в действие Положения о материальной ответственности (1 января 1977 г.) возложение на работников полной материальной ответственности предусматривалось уже не в четырёх случаях (ст. 2 Постановления ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г., ст. 121 КЗоТ 1971 г.), а было дополнено новыми двумя случаями. Внесением изменений в ст. 121 КЗоТ в

соответствии с Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 г. перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере был расширен до семи. Действующая редакция ТК РФ в ст. 243 предусматривает восемь случаев полной материальной ответственности.

Нарушение требований законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности может служить основанием для освобождения работника от обязанности возместить причинённый по его вине ущерб имуществу работодателя в полном размере, превышающем его средний месячный заработок, что подтверждается судебной практикой.

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности предполагает в результате его подписания возникновение у работника соответствующих обязанностей. Автором поддержана обозначенная в науке трудового права позиция о том, что утверждённая Министерством труда и социального развития РФ типовая форма договора о полной материальной ответственности носит рамочный (примерный, рекомендательный) характер. Представляется, что правовое регулирование порядка применения типового договора требует теоретической (научной) и практической проработки, в результате которой положения данного договора не только должны предусматривать конкретизацию обязанностей сторон, но и содержать обязательные для включения в подписываемый сторонами договор условия, нарушение которых работодателем может явиться основанием для расширения перечня обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, как это реализовано для закреплённой в ТК РФ обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества.

Важным случаем применения полной материальной ответственности работника является привлечение его к таковой для возмещения затрат, связанных с обучением на основании договора (соглашения) об обучении за счёт работодателя (ст. 249 ТК РФ). В то же время в действующей редакции ТК РФ

законодателем не раскрыто понятие «уважительные причины» при увольнении работника до истечения срока отработки для целей возмещения соответствующих затрат работодателя. Представляется целесообразным на законодательном уровне (на уровне иного нормативного правового акта или постановления Пленума Верховного Суда РФ) закрепить нормы, устанавливающие уважительные причины для увольнения работника до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя. Формальная легализация таких причин позволит снизить субъективность при их оценке, а также будет способствовать устранению возникающих разногласий на стадии переговоров (во внесудебном порядке).

Исследование установленного законодателем случая полной материальной ответственности работника за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, позволяет сделать вывод о несогласованности с соответствующими нормами ТК РФ отдельных норм федеральных законов, которые регулируют отношения, возникающие в связи с отнесением сведений к государственной или коммерческой тайне. То есть имеет место коллизия юридических норм. С учётом установленного ст. 5 ТК РФ приоритета применения ТК РФ в регулировании трудовых отношений в случае противоречия между ТК РФ и иными законами, содержащими нормы трудового права, предлагается в законах, которые регулируют отношения, связанные с сохранением сведений, составляющих охраняемую законом тайну, ввести прямые указания на возможность привлечения лиц, виновных в разглашении данных сведений, к материальной ответственности.

Работник из числа заключивших письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, доказавший отсутствие своей вины в недостатке вверенного имущества, подлежит освобождению от материальной ответственности. Закрепление на законодательном уровне дополнительного условия об исключении применения коллективной материальной ответственности в связи с обнаружением конкретного лица, виновного в ущербе, а также об обязанности работодателя уведомлять об этом коллектив (бригаду), позволит

защитить права работников от необоснованного привлечения к материальной ответственности, а также исключить возможность злоупотреблений со стороны работодателя.

Обязанность работодателя устанавливать размер причинённого ему работником ущерба и причину возникновения данного ущерба вытекает из общей обязанности сторон трудового договора доказывать размер причинённого им ущерба (ст. 233 ТК РФ), и она должна быть в данном случае исполнена путём проверки, для проведения которой работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Определение размера ущерба, причинённого работодателю при утрате или порче имущества, в соответствии со ст. 246 ТК РФ осуществляется по фактическим потерям, исходя из действующих в данной местности на день причинения ущерба рыночных цен. Законодатель не предусмотрел правила определения размера ущерба, когда день причинения ущерба установить невозможно. Автор признаёт справедливость разработанного в науке трудового права мнения о том, что исчисление размера ущерба в таких случаях производится на день его обнаружения. Тем более, данное мнение нашло подтверждение в п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52. Целесообразно закрепить на законодательном уровне порядок исчисления размера ущерба с учётом данного подхода.

Предписывая необходимость осуществления проверки с возможностью создания комиссии, содержание ст. 247 ТК РФ не отражает перечня обстоятельств, которые в рамках проверки необходимо установить для возможности вынесения впоследствии обоснованного решения. За основу представляется целесообразным взять перечень соответствующих обстоятельств, указанный в п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52. При этом во избежание злоупотреблений со стороны работодателя следует на законодательном уровне ограничить время проведения указанной проверки определённым сроком (действующая редакция ТК РФ такого срока не содержит). В зависимости от окончания срока проведения проверки необходимо также поставить исчисление срока для распоряжения работодателя о взыскании ущерба.

Законодатель в ТК РФ наделил орган по рассмотрению трудовых споров полномочиями снижать «размер ущерба, подлежащего взысканию с работника» с учётом степени и формы вины работника, а также иных конкретных обстоятельств. В ст. 250 ТК РФ закреплён открытый перечень обстоятельств, которые при этом могут иметь значение. В судебной практике имеются случаи, когда такими обстоятельствами признаются подтверждённые сложившейся судебной практикой факты регулярных хищений товарно-материальных ценностей, при том, что истцом не предпринимаются конкретные меры по усилению охраны материальных ценностей, а количество персонала объективно не позволяет осуществить контроль за сохранностью ценностей в полном объёме. В качестве примера из судебной практики приводится также непродолжительное время работы ответчика перед проведением инвентаризации.

При разграничении для работодателя и суда компетенции взыскания ущерба установлено, что компетенция работодателя, когда от его решения зависит порядок взыскания ущерба, определяется следующими признаками:

- размер подлежащей взысканию суммы причинённого ущерба (не превышает средний месячный заработок работника);
- срок, в течение которого работодатель вправе сделать распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причинённого ущерба (не превышает одного месяца).

Для взыскания ущерба с работника в судебном порядке необходимо наличие хотя бы одного из следующих признаков:

- размер причинённого ущерба превышает размер среднего месячного заработка работника;
- истечение месячного срока для распоряжения о взыскании с виновного работника ущерба в размере, не превышающем его среднего месячного заработка;
- увольнение работника, давшего письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказавшегося возместить указанный ущерб.

Вопросы теории и практики правового регулирования материальной ответственности работника затрагивают интересы не только непосредственно

работников, но и каждого работодателя независимо от его организационно-правовой формы или формы собственности. Поэтому разработка данной темы, в том числе с учётом сформулированных в исследовании выводов в качестве рекомендаций и предложений для совершенствования действующего законодательства, представляется способствующей эффективному развитию института материальной ответственности, признанного одним из центральных правовых институтов трудового права<sup>393</sup>, а также в целом трудового законодательства Российской Федерации.

---

<sup>393</sup> Трудовое право: практикум / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. – М.: Проспект, 2017. С. 316.

## Библиографический список

### 1. Список нормативных правовых актов

#### 1.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.
2. Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.07.1994. № 13. Ст. 1447.
3. Гражданский кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. 05.12.1994. № 32. Ст. 3301.
4. Уголовный кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.
5. Часть первая Налогового кодекса РФ // Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3824.
6. Часть вторая Налогового кодекса РФ // Собрание законодательства РФ. 07.08.2000. № 32. Ст. 3340.
7. Кодекс РФ об административных правонарушениях // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть 1). Ст. 1.
8. Трудовой кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.
9. Гражданский процессуальный кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.
10. Жилищный кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. 03.01.2005. № 1 (часть 1). Ст. 14.
11. Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 15.10.1992. № 41. Ст. 2254.
12. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. 13.10.1997. № 41. Ст. 4673.

13. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. Ст. 1.
14. Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Собрание законодательства РФ. 29.09.1997. № 39. Ст. 4465.
15. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 27.10.1997. № 43. Ст. 4904.
16. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» // Собрание законодательства РФ. 12.01.1998. № 2. Ст. 219.
17. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.
18. Федеральный закон от 26 марта 1998 г. № 41-ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях» // Собрание законодательства РФ. 30.03.1998. № 13. Ст. 1463.
19. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // Собрание законодательства РФ. 01.06.1998. № 22. Ст. 2331.
20. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3813.
21. Федеральный закон от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих» // Собрание законодательства РФ. 19.07.1999. № 29. Ст. 3682.
22. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ «О почтовой связи» // Собрание законодательства РФ. 19.07.1999. № 29. Ст. 3697.
23. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 26.06.2000. № 26. Ст. 2729.

24. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // Собрание законодательства РФ. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

25. Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» // Собрание законодательства РФ. 14.07.2003. № 28. Ст. 2895.

26. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.10.2003. № 40. Ст. 3822.

27. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. 09.08.2004. № 32. Ст. 3283.

28. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 03.07.2006. № 27. Ст. 2878.

29. Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменения Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 23.04.2007. № 17. Ст. 1930.

30. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. 08.10.2007. № 41. Ст. 4849.

31. Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 26.12.2016. № 52 (часть V). Ст. 7509.

32. Федеральный закон от 27 ноября 2017 г. № 359-ФЗ «О внесении изменений в статьи 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.10.2003. № 40. Ст. 3822.

33. Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» // Собрание законодательства РФ. 01.01.2018. № 1 (часть 1). Ст. 5.

34. Федеральный закон от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"» // Собрание законодательства РФ. 12.03.2018. № 11. Ст. 1576.

35. Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. № 32 (часть 1). Ст. 5108.

36. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Собрание законодательства РФ. 25.11.2002. № 47. Ст. 4678.

37. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2007. № 53. Ст. 6618.

38. Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2017 г. № 1702 «О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 15.01.2018. № 3. Ст. 538.

39. Приказ Министерства финансов РФ от 13 июня 1995 г. № 49 «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» // Финансовая газета. 1995. № 28.

40. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. 2003. № 2.

41. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 июня 2018 г. № 410н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2018 года» // Российская газета. 17.07.2018. № 153.

42. Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 ноября 2011 г. № 22-2-4852 // Бюллетень «Официальные документы в образовании». 2012. № 4.

43. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 июня 2018 г. № 14-0/10/В-4085 // Солидарность. 08.08.2018. № 28.

## **1.2. Нормативные правовые акты Российской Империи, РСФСР, СССР**

44. Устав о промышленном труде // Свод законов Российской Империи. 1913. Т. XI. Ч. 2.

45. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 12.10.1977. № 41. Ст. 617.

46. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

47. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

48. Гражданский кодекс РСФСР 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 71. Ст. 904.

49. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (утв. Законом СССР от 15 июля 1970 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

50. Кодекс законов о труде РСФСР // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

51. Кодекс РСФСР об административных правонарушениях // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 05.07.1984. № 27. Ст. 909.

52. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации (утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г. № 4204-IX) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 29. Ст. 427.

53. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г. № 9814-Х «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 33. Ст. 507.

54. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782.

55. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 мая 1986 г. № 4679-ХІ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Союза ССР о труде» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 22. Ст. 362.

56. Постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» // Собрание постановлений Правительства РФ. 1992. № 1-2. Ст. 7.

57. Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза ССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый ими нанимателям» // Собрание законодательства СССР. 1929. № 42. Ст. 367.

58. Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза ССР от 3 июня 1931 г. «О некоторых изменениях трудового законодательства» // Собрание законодательства СССР. 1931. № 35. Ст. 257.

59. Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза ССР от 27 мая 1932 г. «Об имущественной ответственности работника за материалы, изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам» // Собрание законодательства СССР. 1932. № 40. Ст. 242.

60. Постановление Совета Министров СССР от 3 октября 1977 г. № 889 «О порядке заключения письменных договоров о полной материальной ответственности рабочих и служащих за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения и для других целей» // Собрание Постановлений Правительства СССР. 1977. № 26. Ст. 167.

61. Постановление Совета Министров СССР от 15 ноября 1979 г. № 1020 «О порядке возмещения ущерба, причиненного хищением, недостачей или утратой мяса и мясопродуктов» // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 66.

62. Постановления Совета Министров СССР от 1 апреля 1982 г. № 250 «О порядке возмещения ущерба, причиненного хищением, недостачей или утратой молока и молочных продуктов» // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 66.

63. Постановление Центрального Комитета КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении

трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» // Собрание Постановлений Правительства СССР. 1980. № 3. Ст. 17.

64. Постановление Государственного комитета СССР по ценам от 12 апреля 1983 г. № 303 «О порядке определения стоимости похищенных, недостающих или утраченных мяса, молока, мясных и молочных продуктов» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1983. № 4.

65. Разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 июля 1980 г. № 5/12-21 «О порядке применения пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве"» (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 июля 1980 г. № 198/12-21) // Бюллетень Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. 1980. № 10.

66. Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981.

67. Разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. № 8/22-31 «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины» (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. № 240/22-31) // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1984. № 1.

68. Приказ Министерства просвещения РСФСР от 31 мая 1985 г. № 133 «Об утверждении Указаний о порядке организации работы по возмещению ущерба от недостач, хищений и порчи товарно-материальных ценностей в системе Министерства просвещения РСФСР» (текст приказа официально опубликован не был) // СПС «Гарант».

### **1.3. Акты международных организаций и иностранных государств**

69. Конвенция Международной организации труда № 29 относительно принудительного или обязательного труда (1930 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 02.07.1956. № 13. Ст. 279.

70. Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17, Ст. 291.

71. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17, Ст. 1831.

72. Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) // в редакции Протокола № 11 опубликована в Собрании законодательства РФ, 08.01.2001. № 2. Ст. 163.

73. Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.) // Собрание законодательства РФ. 10.12.2001. № 50. Ст. 4649.

74. Договор о Евразийском экономическом союзе (г. Астана, 29 мая 2014 года). Текст размещён на правовом портале ЕАЭС. URL: <https://docs.eaeunion.org/ru-ru> (дата обращения: 06.08.2018).

75. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1999. № 26-27. Ст. 432.

76. Трудовой кодекс Кыргызской Республики // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006. № 4. Ст. 392.

77. Трудовой кодекс Республики Армения // Официальные ведомости Республики Армения. 21.12.2004. № 69 (368). Ст. 1385.

78. Трудовой кодекс Республики Казахстан // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2015. № 22-IV. Ст. 151.

#### **1.4. Акты социального партнёрства**

79. Московское трёхстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей // Газета «Тверская, 13». 22.12.2015. № 153.

#### **1.5. Материалы судебной практики**

80. Постановление Конституционного Суда РФ от 10 апреля 2001 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности части первой пункта 1 статьи 8 Федерального закона "О материальной ответственности военнослужащих" в связи с запросом Находкинского гарнизонного военного суда» // Собрание законодательства РФ. 23.04.2001. № 17. Ст. 1768.

81. Определение Конституционного Суда РФ от 4 марта 2004 г. № 138-О «По жалобе гражданина Каленова Андрея Федоровича на нарушение его конституционных прав положением подпункта "и" пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию и абзаца второго пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 года № 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве"» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 4.

82. Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2005 г. № 261-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Романова Николая Николаевича на нарушение его конституционных прав пунктами 1 и 3 статьи 1079 Гражданского кодекса Российской Федерации» // Текст размещён на сайте Конституционного Суда РФ. URL: <https://ksrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

83. Определение Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2010 г. № 1617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Минько Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации» // Текст размещён на сайте Конституционного Суда РФ. URL: <https://ksrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

84. Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 616-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савчука Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // Текст размещён на сайте Конституционного Суда РФ. URL: <https://ksrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

85. Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Собрание законодательства РФ. 18.12.2017. № 51. Ст. 7913.

86. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 января 1999 г. № 1 «О судебной практике по делам об убийстве (ст. 105 УК РФ)» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 3.

87. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

88. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

89. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 сентября 2012 г. № 19 «О применении судами законодательства о необходимой обороне и причинении вреда при задержании лица, совершившего преступление» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2012. № 11.

90. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

91. Обзор законодательства и практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2009 г. (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. № 5.

92. Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 8 февраля 2007 г. № КАС06-550 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 4.

93. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 ноября 2009 г. № 18-В09-72 // Текст размещён на интернет-портале «Государственная автоматизированная система Российской Федерации "Правосудие"» (раздел «Поиск по делам и судебным актам». URL: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>) (дата обращения: 06.08.2018).

94. Решение Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № ГКПИ06-1188 (текст решения официально опубликован не был) // СПС «Гарант».

95. Извлечение из определения Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 12 января 2012 г. по делу № 33-424 // Апелляционная практика. Рассмотрение социальных споров. Бюллетень судебной практики Московского областного суда за первый квартал 2012 г. // Текст размещён на сайте Московского областного суда. URL: <http://oblsud--mo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

96. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2012 г. № 11-13326/12 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

97. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 11 июля 2012 г. по делу № 33-1602/2012 // Текст размещён на сайте Липецкого областного суда. URL: <http://oblsud.lpk.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

98. Постановление Президиума Московского городского суда от 7 сентября 2012 г. по делу № 44г-126/12 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

99. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 24 сентября 2012 г. по делу № 33-1284 // Текст размещён на сайте Костромского областного суда. URL: <http://oblsud.kst.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

100. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 2 октября 2012 г. по делу № 33-8871 // Текст размещён на сайте Приморского краевого суда. URL: <http://kraevoy.prm.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

101. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 октября 2012 г. № 11-23411 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

102. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 ноября 2012 г. по делу № 11-10481 // Текст размещён на сайте Московского городского Суда РФ. URL: <http://www.old.mos-gorsud.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

103. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда Белгородской области от 29 октября 2013 г. по делу № 33-3924 // Текст размещён на сайте Белгородского областного суда. URL: <http://oblsud.blg.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018).

104. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 14 декабря 2015 г. по делу № 33-28910/2015 // Текст размещён на сайте Московского областного суда. URL: <http://oblsud--mo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

105. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 17 октября 2016 г. по делу № 33-21009/2016 // Текст размещён на сайте Верховного Суда Республики Башкортостан. URL: <http://vs.bkr.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

106. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 22 июня 2017 г. по делу № 33-3547/2017 // Текст размещён на сайте Ленинградского областного суда. URL: <http://oblsud.lo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

107. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 4 июля 2017 г. по делу № 33-10729/2017

// Текст размещён на сайте Свердловского областного суда. URL: <http://oblsud--svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

108. Отчёт о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 12 месяцев 2015 г. // Информация размещена на интернет-портале «Государственная автоматизированная система Российской Федерации "Правосудие"». URL: <http://sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018) (раздел «Управление Судебного департамента в г. Москве». URL: <http://usd.msk.sudrf.ru> (дата обращения: 06.08.2018)).

109. Решение Одинцовского городского суда Московской области от 15 сентября 2015 г. по делу № 2-8520/2015 // Текст размещён на сайте Одинцовского городского суда Московской области. URL: <http://odintsovo.mo.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.08.2018).

110. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г. «О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1974. № 4.

111. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 6.

112. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 1 ноября 1985 г. № 15 «О практике применения судами законодательства, направленного на усиление борьбы с пьянством и алкоголизмом» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1986. № 1.

113. Верховный Суд СССР. Обзор судебной практики. Рассмотрение дел о материальной ответственности рабочих и служащих // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1979. № 4.

114. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 г. № 8 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 6.

## **2. Список литературы**

### **2.1. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии**

115. Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации (Серия «Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика») (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011. – 40 с.

116. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. – Москва: Проспект, 2018. – 688 с.

117. Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Москаленко Г.К. Законодательство о труде. Комментарий / Под общ. ред. И.Т. Голякова – М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР. 1947. – 360 с.

118. Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Законодательство о труде. Комментарий. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. – 468 с.

119. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – М.: Госюриздат, 1955. – 176 с.

120. Алексеев С.С. Государство и право. – М.: Юрид. лит., 1994. – 192 с.

121. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. Т. 1. – М.: Юрид. лит., 1981. – 359 с.

122. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1982. – 359 с.

123. Алёхин А.П., Кармолицкий А.А. Административное право России: Учебник. – М.: ИКД «Зекцало-М», 2013. – 752 с.
124. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: — «Деловой двор», 2011. – 320 с.
125. Антимонов Б.С. Основание договорной ответственности социалистических организаций. – М.: Госюриздат, 1962. – 175 с.
126. Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Стариков Ю.Н. Административное право: учебник – 3-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2008. – 816 с.
127. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2011. – 624 с.
128. Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. Учебное пособие для магистров права. – Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2004. – 273 с.
129. Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – М.: 2001. – 703 с.
130. Братановский С.Н., Зеленов М.Ф., Марьян Г.В. Административное право: учебник для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 975 с.
131. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (Очерк теории). – М.: «Юридическая литература». 1976. – 215 с.
132. Буянова М.О. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2009. – 235 с.
133. Венгеров А.Б. Теория государства и права: [учеб. для юрид. вузов] – 3-е изд., испр. и доп.; табл. – М.: Омега-Л, 2006. – 607 с.
134. Вильнянский С.И. Значение логики в применении правовых норм // Учёные записки Харьковского юридического института, 1948. Вып. 3. – 110 с.
135. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 432 с.

136. Воронин М.Ю., Гирько С.И., Драган Г.Н. Комментарий к Федеральному закону от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (постатейный). – М.: «Деловой двор», 2010. – 319 с.
137. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. – 2-е изд., доп. и акт. – М.: Проспект, 2015. – 928 с.
138. Гусейнова Н.Ч., Титов А.В., Тюрин А.И. Комментарий к Федеральному закону «О материальной ответственности военнослужащих». Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант». – М.: «За права военнослужащих», 2010. – 207 с.
139. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. – М.: Проспект, 2008. – 272 с.
140. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 496 с.
141. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие – Москва: РУДН, 2017. – 509 с.
142. Данилова Е.Н. Действующее законодательство о труде Союза ССР и союзных республик. – 2-е изд., перераб. и доп. в 2-х томах. Т. 1. – М.: Вопросы труда, 1927. – 965 с.
143. Дворников И.С., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. – М.: Профиздат, 1971. – 544 с.
144. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: избранные труды Ю.П. Орловского. – Москва: РГ-Пресс, 2018. – 776 с.
145. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. Монография. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. – 332 с.
146. Евразийское трудовое право: учебник / под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 496 с.

147. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013. – 248 с.
148. Ершов В.В., Ершова Е.А. Современное трудовое право. Типичные ошибки администрации и современная судебная практика / Теоретические и практические проблемы применения трудового права. – М.: 1992.
149. Ершова Е.А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. – М.: Статут, 2007. – 620 с.
150. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих: монография. – М.: Статут, 2008. – 668 с.
151. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Л. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. – 368 с.
152. Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л., Изд-во ЛГУ, 1955. – 309 с.
153. Исаев И.А. История государства и права России: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2009. – 334 с.
154. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1955. – 243 с.
155. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
156. Клёнов Е.А., Малов В.Г. Возмещение ущерба, причинённого предприятию, учреждению рабочими или служащими. – М.: Госюриздат, 1962. – 135 с.
157. Клёнов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М.: «Юридическая литература», 1968. – 152 с.
158. Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2016. – 240 с.
159. Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2007. – 608 с.

160. Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. – М.: НОРМА, 1999. – 448 с.

161. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. В 2 т. Т. 1. Части первая, вторая ГК РФ (под ред. Т.Е. Абовой, А.Ю. Кабалкина) – Ин-т государства и права РАН. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2011. – 925 с.

162. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть вторая: учебно-практический комментарий (постатейный) / Под ред. А.П. Сергеева – М.: Проспект, 2010. – 992 с.

163. Комментарий к законодательству о труде. – М.: Юридическая литература, 1986. – 624 с.

164. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Издательство БЕК, 1997. – 672 с.

165. Комментарий к Конституции Российской Федерации (под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева). – М.: «Эксмо», 2010. – 1056 с.

166. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 2 / под общ. ред. Л.И. Липень. – Минск: Амалфея, 2014. – 832 с.

167. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «Контракт»: Инфра-М, 2014. – 1680 с.

168. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. – 736 с.

169. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 943 с.

170. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М.: Спарк, 2002. – 767 с.

171. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – 3-е изд., пересмотр. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: НОРМА, ИНФРА-М. 2015. – 848 с.
172. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2008. – 960 с.
173. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2007. – 896 с.
174. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 992 с.
175. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.М. Лебедев – 12-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2012. – 1359 с.
176. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. Рарог А.И. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 703 с.
177. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Бриллиантова А.В. – М.: Проспект, 2010. – 1392 с.
178. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Чучаева А.И. – М.: Контракт, 2012. – 604 с.
179. Комментарий к Федеральному конституционному закону «О Конституционном Суде Российской Федерации» (под ред. Г.А. Гаджиева). – М.: Норма: Инфра-М, 2012. – 671 с.
180. Костян И.А. Проблемы защиты субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовая правовая аспекты: Монография / Труды юридического факультета. Кн. 12. – М.: Правоведение, 2010. – С. 9-212.
181. Кочергин А.Н. Диссертационное исследование. – Смоленск: СГПУ, 2006. – 212 с.
182. Крохина Ю.А. Налоговое право: Учебник / 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 463 с.
183. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Дело, 1997. – 368 с.

184. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. – М.: «Юридическая литература», 1989. – 336 с.
185. Лейст О.Э. Санкции в советском праве. – М.: Госюриздат, 1962. – 238 с.
186. Судебная практика как источник права. М.: Ин-т государства и права РАН, 1997. – 48 с.
187. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право.: Учеб. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 608 с.
188. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
189. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
190. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. – 190 с.
191. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие (под общ. науч. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова). – М.: Проспект, 2011. – 216 с.
192. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. – М.: Центр социально-трудовых прав, Юстицинформ, 2012. – 127 с.
193. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.

194. Малеин Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. – М.: «Юридическая литература», 1992. – 215 с.
195. Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – 636 с.
196. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.
197. Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2017. – 336 с.
198. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие (под ред. С.П. Маврина). – М.: «Проспект», 2011. – 296 с.
199. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм. – М.: Госюриздат, 1960. – 511 с.
200. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебник / В.С. Нерсесянц. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. – 560 с.
201. Новикова Н.А., Полит О.И. Комментарий к Федеральному закону от 17 июля 1999 года № 176-ФЗ «О почтовой связи» (постатейный), 2012 // СПС «Гарант».
202. Общая теория права. Учебник / Под общ. ред. А.С. Пиголкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 1996. – 384 с.
203. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособие / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, 2014. – 304 с.
204. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2018. – 240 с.
205. Памятники российского права. В 35 т. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР: учебно-научное пособие / под общ. ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушниковой. – М.: Юрлитинформ, 2016. – 528 с.
206. Панюгин В.Е. Материальная ответственность рабочих и служащих. (Пособие для слушателей). – М.: «Знание», 1979. – 96 с.

207. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 303 с.
208. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. – М.: Городец, 2006. – 128 с.
209. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск: Регистр, 2014. – 1184 с.
210. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 257 с.
211. Российское трудовое право. Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Издательская группа ИНФРА·М–Норма, 1997. – 415 с.
212. Российское трудовое право. Учебник для вузов / отв. ред. Зайкин А.Д. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М), 2000. – 415 с.
213. Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. – М.: «Юридическая литература», 1971. – 240 с.
214. Серых В.М. Теория государства и права: учебник. – М.: Былина, 1998. – 512 с.
215. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – 5-е изд. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2014. – 932 с.
216. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., Изд-во ЛГУ, 1980. – 159 с.
217. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – 119 с.
218. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С.А. Иванов. – М.: Издательство «Наука», 1978. – 368 с.
219. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. А.Д. Зайкина. – М.: «Юридическая литература», 1979. – 544 с.

220. Советское трудовое право. Учебник. Изд. 3-е, дополн. и переработ. Под ред. В.С. Андреева. – М.: Высшая школа, 1976. – 415 с.
221. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: «Юридическая литература», 1972. – 576 с.
222. Советское трудовое право: Учебник / В.С. Андреев, С.А. Голощапов, А.И. Шебанова и др.: Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. – 4-е изд., исправ. и доп. – М.: Высшая школа, 1987. – 511 с.
223. Спиридонов Л.И. Теория государства и права: учеб. – М.: Проспект, 1999. – 300 с.
224. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса, Вища шк., 1982. – 183 с.
225. Стахов А.И., Кононов П.И. Административное право России: учебник для бакалавров – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 651 с.
226. Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. С.Н. Братусь. – М.: «Юридическая литература», 1975. – 328 с.
227. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. – 184 с.
228. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: «Юридическая литература», 1990. – 176 с.
229. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: «Высшая школа», 1995. – 255 с.
230. Теория государства и права. – М.: Госюриздат, 1955. – 460 с.
231. Теория государства и права. Учебник / Гулиев В.Е., Денисов А.И., Зорькин В.Д., Кузьмин Э.Л. и др. / Под ред. А.И. Денисова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1972. – 531 с.
232. Теория государства и права: учеб. для вузов / под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – М.: Норма, 2000. – 595 с.
233. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Юрайт, 2012. – 567 с.

234. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 575 с.

235. Трудовое право: в 2 т. Т. 2: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский; ред.–сост. Е.С. Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 556 с.

236. Трудовое право России. В 2 т.: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 678 с.

237. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселёв, А.М. Лушников. Под ред. М.В. Лушниковой. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.

238. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. – 2-е изд. перераб. и дополн. – М.: Юстицинформ, Издательский дом «Правоведение», 2011. – 792 с.

239. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. А.Я. Рыженкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 568 с.

240. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – 493 с.

241. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2016. – 624 с.

242. Трудовое право России. Учебник для вузов / отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. М.: Издательская группа ИНФРА·М–НОРМА, 1998. – 480 с.

243. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003. – 558 с.

244. Трудовое право России: учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: МЦФЭР, 2004. – 880 с.

245. Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.
246. Трудовое право Российской Федерации: учебник / Смоленский М.Б., Тонков Е.Е., Мархгейм М.В., Грабовский И.А. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 491 с.
247. Трудовое право: практикум / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. – М.: Проспект, 2017. – 400 с.
248. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. – 624 с.
249. Трудовое право: учебник / под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. – 464 с.
250. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2015. – 432 с.
251. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2015. – 632 с.
252. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 407 с.
253. Трудовое право. Учебное пособие для ВУЗов / Гольцов В.Б. и др. – СПб.: ИД «Петрополис», 2007. – 400 с.
254. Трудовое право: Энциклопедический словарь. Изд. 4-е. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – 528 с.
255. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. – 504 с.
256. Уголовное право. Общая и Особенная части: учебник / под общ. ред. М.П. Журавлёва и С.И. Никулина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2008. – 816 с.

257. Уголовное право России. Общая часть / Под ред. А.И. Рарога. – 3-е изд., с изм. и доп. – М.: Эксмо, 2009. – 496 с.

258. Уголовное право России. Особенная часть / Под ред. профессора А.И. Рарога. – М.: Эксмо, 2007. – 687 с.

259. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А.И. Рарога. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006. – 693 с.

260. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. пособие. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 527 с.

261. Финансовое право Российской Федерации: учебник / под ред. М.В. Карасевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2014. – 608 с.

262. Шахов М.О. Правовые основы деятельности религиозных объединений в Российской Федерации. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во Сретенского монастыря, 2013. – 528 с.

263. Явич Л.С. Общая теория права. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. – 285 с.

## **2.2. Диссертации и авторефераты диссертаций**

264. Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кейзеров Дмитрий Михайлович. – Пермь, 2005. – 151 с.

265. Ковалёв В.А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ковалёв Валерий Анатольевич. – М., 2012. – 184 с.

266. Коробов А.Е. Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Коробов Александр Евгеньевич. – СПб., 2009. – 199 с.

267. Кузнецов Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие; виды: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кузнецов Юрий Александрович. – Пермь, 2005. – 238 с.

268. Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05 / Нургалиева Енлик Нургалиевна. – СПб., 1993. – 280 с.

269. Обухова Г.Н. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Обухова Галина Николаевна. – Омск, 2016. – 183 с.

270. Сарпалюс А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сарпалюс Альбинас Владович. – М., 1980. – 214 с.

271. Смирнова О.Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Смирнова Ольга Геннадьевна. – СПб., 2002. – 208 с.

### **2.3. Научные статьи**

272. Акопов Д.Р. Проблемы толкования терминов Трудового кодекса Российской Федерации // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 7. В 2 томах. Том 2. – М.: Издательская группа «Юрист», 2007. – С. 156-160.

273. Базылев Б.Т. Юридическая ответственность как охранительное правоотношение // Советское государство и право. 1980. № 8. – С. 122-125.

274. Бережнов А.А., Корсаненкова Ю.Б., Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера / Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. – С. 39-43.

275. Божко В.Н. Сущность функций оплаты труда / Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики:

материалы X международной научно-практической конференции / сост. М.И. Акатнова, М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С. 54-60.

276. Варов В.К. Консультация. Отвечаем на вопросы читателей // Хозяйство и право. 2003. № 5. – С. 115-132.

277. Глухов Е.А., Барков С.В., Чуркин Д.С. Неопределенность некоторых положений законодательства о материальной ответственности военнослужащих может привести к произвольным решениям со стороны командования // Право в Вооружённых Силах. 2012. № 9. – С. 11-19.

278. Дзарасов М.Э. Методика изучения материальной ответственности в трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). – С. 227-232.

279. Доронина Н.Г. Унификация и гармонизация в сфере правового регулирования иностранных инвестиций // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2005. № 1. – С. 51-62.

280. Забрамная Е.Ю. Об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работников // Доклады и выступления. Конференция, посвящённая 100-летию профессора Н.Г. Александрова, 19-20 июня 2008 года. – М.: Издательский дом «Правоведение». 2008. – С. 220-223.

281. Забрамная Е.Ю. Некоторые вопросы юридической ответственности по трудовому праву / Труды юридического факультета. Кн. 12. – М.: Правоведение, 2010. – С. 247-254.

282. Каринский С.С. Об отличии материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности за ущерб // Советское государство и право, 1955. № 5. – С. 82-90.

283. Кашанина Т.В. Эволюция форм права // Lex Russica (научные труды МГЮА). – М.: Изд-во МГЮА, 2011. № 1. – С. 34-53.

284. Иванова А.А. Работник заплатил за угнанный по его вине автомобиль всего 30 тыс. // Трудовые споры. 2016. № 9. – С. 12-15.

285. Иванов С.А. Кризис советского трудового права / Советское государство и право. 1990. № 7. – С. 39-47.

286. Клёнов Е.А., Малов В.Г. Совершенствование правового регулирования материальной ответственности рабочих и служащих / Проблемы борьбы с правонарушениями, причиняющими ущерб экономике предприятий: материалы республиканской экономико-правовой научной конференции. – Донецк, 1972. – С. 306-310.

287. Крохина Ю.А. Ответственность за нарушения налогового законодательства: понятие, стадии и механизм реализации // Хозяйство и право. 2003. № 5. – С. 102-111.

288. Кудрявцев В.Н., Лазарев Б.М. Дисциплина и ответственность: пути укрепления // Советское государство и право. 1981. № 6. – С. 67-76.

289. Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости / Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. – С. 13-16.

290. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 6. – С. 46-52.

291. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 7. – С. 38-43.

292. Куренной А.М. Новое российское законодательство о труде: итог или этап? // Актуальные вопросы государства и права в Российской Федерации и в Республике Македония: Сборник научных статей. Вып. 1 / Отв. ред. А.Е. Шерстобитов. – М.: Статут, 2006. – С. 410-420.

293. Куренной А.М. Обновление трудового законодательства: революция или эволюция? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2006. № 11. – С. 5-12.

294. Миронов В.И. Дискриминация в оплате труда / Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. – С. 22-27.

295. Миронов В.И. Дискриминация в оплате труда / Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. М.И. Акатнова, М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С. 267-278.

296. Надирова А.К. Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). – С. 199-206.
297. Нестерова Т.А. Материальная ответственность по Трудовому кодексу // Законность. 2003. № 7. – С. 13-16.
298. Оробец В.М. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю // Доклады и выступления. Конференция, посвящённая 100-летию профессора Н.Г. Александрова, 19-20 июня 2008 года. – М.: Издательский дом «Правоведение». 2008. – С. 212-219.
299. Пионтковский А.А. Юридическая наука, её природа и метод // Советское государство и право. 1965. № 7. – С. 73-82.
300. Пресняков М.В. Может ли наступать полная материальная ответственность без заключения договора? // Трудовое право. 2013. № 4. С. 73-97.
301. Пресняков М.В. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12. – С. 101-114.
302. Пресняков М.В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового Кодекса РФ // Трудовое право. 2012. № 2. – С. 71-94.
303. Пятаков А.В. Ответственность по советскому трудовому праву // Советское государство и право. 1981. № 12. – С. 29-37.
304. Рузаева Е.М. Профессиональное познание понятия и признаков трудовых обязанностей // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). – С. 218-226.
305. Савин В.Т. Проблемы концепции трудовправовой ответственности сторон трудового договора / Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). – С. 1395-1404.
306. Сагандыков М.С. К вопросу об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работников // Адвокат. 2016. № 2. – С. 64-68.

307. Сагандыков М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке // Журнал российского права. 2013. № 11. – С. 35-40.

308. Скачкова Г.С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права Российской академии наук, 2017. Т. 12, № 2. – С. 145-173.

309. Снисирёва И.О. Защита трудовых прав работников // Государство и право на рубеже веков (материалы Всероссийской конференции). Трудовое право. – М., 2001. – С. 188-194.

310. Снисирёва И.О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда // Право на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. – М., 2008. – С. 234-237.

311. Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. 1979. № 5. – С. 72-78.

312. Сыроватская Л.А. Вопросы материальной ответственности рабочих и служащих в 1922 г. // 50 лет Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года: Тезисы докладов и сообщений на теоретической конференции (15-16 ноября 1972 г.). – М.: ВЮЗИ, 1972. – С. 31-32.

313. Сыроватская Л.А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву – один из видов юридической ответственности // Труды ВЮЗИ – М.: РИО ВЮЗИ, 1966. Т. 5. – С. 231-260.

314. Тархов В.А. Понятие юридической ответственности // Правоведение. 1973. № 2. – С. 33-40.

315. Тихомиров Ю.А. Юридическая техника – инструмент правотворчества и правоприменения // Юридическая техника. 2007. № 1. – С. 12-16.

316. Хныкин Г.В. О соотношении справедливой заработной платы и минимального размера оплаты труда по трудовому законодательству России / Законодательство. 2017. № 7. – С. 60-65.

317. Хныкин Г.В. Трудоправовая ответственность: новые заметки о старых проблемах // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7 / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: «Университетский издательский консорциум "Юридическая книга"», 2012. – С. 465-472.

318. Чиканова Л.А. Материальная ответственность сторон трудового договора как самостоятельный вид юридической ответственности имущественного характера // Юридическая ответственность: современные вызовы и решения: Материалы для VIII Ежегодных научных чтений памяти профессора С.Н. Братуся / Отв. ред. Н.Г. Доронина. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ: ИНФРА-М, 2013. – С. 164-174.

319. Шаповал Е.А., Рогов И.В. К вопросу о взыскании с работника причинённого им ущерба по распоряжению работодателя // Адвокат. 2016. № 10. – С. 43-48.

320. Шестерякова И.В. Коллизии и способы их разрешения в социальном законодательстве // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 7. В 2 томах. Том 2. – М.: Издательская группа «Юрист», 2007. – С. 253-257.

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**  
**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 239 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) изменение, изложив её в следующей редакции:

**"Статья 239. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника**

Материальная ответственность работника исключается при возникновении ущерба вследствие следующих обстоятельств:

1) непреодолимой силы – чрезвычайных и непредотвратимых обстоятельств в условиях стихийных, общественных и иных непредвиденных явлений, при которых от воли работника не зависит результат события;

2) нормального хозяйственного риска – действий работника, соответствующих современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, и осуществляемых с соблюдением следующих условий:

- работником надлежащим образом выполнены возложенные на него должностные обязанности, проявлена определённая степень заботливости и осмотрительности, приняты меры для предотвращения ущерба;

- объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей;

- рискованные действия предприняты для достижения предполагаемого полезного результата, положительное значение которого превышает возможный ущерб;

- рискованными действиями предотвращён большой общественный вред по отношению к тому ущербу, который получен в результате рискованных действий;

- рискованные действия предпринимались с разрешения компетентного органа и с соблюдением определённых правил;

3) крайней необходимости – состояния, при котором осуществляется защита личности и прав работника (иных лиц), а также охраняемых законом интересов общества или государства от возникшей опасности, при условии, что отсутствует возможность устранить опасность иными средствами и в результате причиняется менее значительный ущерб по отношению к предотвращённому ущербу;

4) необходимой обороны – состояния, при котором осуществляется защита личности и прав работника (иных лиц), а также охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, которое сопряжено с опасным для жизни насильем либо непосредственной угрозой применения такого насилия;

5) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику – явившегося причиной возникновения ущерба бездействия работодателя, которое исключило или ограничило возможность выполнения работником обязанности по обеспечению сохранности вверенного имущества по причине отсутствия необходимых для этого условий, существование которых зависит от работодателя;

6) выполнения работником распоряжения (приказа) работодателя – адресованного работнику категорического требования работодателя (уполномоченного работодателем должностного лица) о совершении определённых действий;

7) отказа работника выполнять заведомо незаконное распоряжение (приказ) работодателя;

8) физического или психического принуждения – насильственного воздействия (угрозы причинения вреда), направленного на работника с целью вынудить его совершить деяние, которое может привести к возникновению ущерба."

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**  
**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 244 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) изменение, изложив её в следующей редакции:

**"Статья 244. Специальные письменные договоры о материальной ответственности работников**

С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, при наличии их согласия могут быть заключены следующие виды специальных письменных договоров (соглашений), предусматривающих возможность возмещения работодателю причинённого ущерба:

1) договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного работнику имущества;

2) договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 245 настоящего Кодекса);

3) договор (соглашение) об обучении за счёт средств работодателя (статья 249 настоящего Кодекса);

4) договор о полной материальной ответственности с работником религиозной организации (статья 346 настоящего Кодекса).

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров, содержащие обязательные для включения в договор условия, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации."

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**  
**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 249 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) изменение, изложив её в следующей редакции:

**"Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника**

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Уважительными для целей настоящей статьи признаются следующие причины увольнения: болезнь (инвалидность) работника (членов его семьи); переезд супруга (супруги) работника в иную местность; отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем; выход работника на пенсию; другие причины, признанные судом уважительными."

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 243 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) следующие изменения:

1) пункт 4 части первой изложить в следующей редакции:

"причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если работник привёл себя в это состояние добровольно;"

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**  
**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 245 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) изменение, дополнив её абзацем следующего содержания:

"Коллектив (бригада) и/или член коллектива (бригады) освобождается от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинён не по вине членов (члена) коллектива (бригады). Работодатель обязан незамедлительно уведомлять всех членов коллектива (бригады) об установлении лица, виновного в недостатке вверенных коллективу (бригаде) ценностей, а также об установлении обстоятельств, исключающих вину членов (члена) коллектива (бригады).".

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 246 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) следующие изменения:

1) часть первую изложить в следующей редакции:

"Размер ущерба, причинённого работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта с учётом степени износа этого имущества. В случае, когда день причинения ущерба установить невозможно, исчисление размера ущерба осуществляется на день его обнаружения."

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 247 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) следующие изменения:

1) часть первую дополнить предложением следующего содержания:

"В рамках указанной проверки должны быть установлены следующие обстоятельства: наличие прямого действительного ущерба (его размер и условия наступления); противоправность деяния работника (работников), а также наличие его (их) вины в причинении ущерба; причинная связь между деянием работника (работников) и наступившим ущербом; наличие либо отсутствие исключających материальную ответственность обстоятельств; вид ответственности, к которой следует привлечь работника (работников). Общая продолжительность проверки не может превышать одного месяца с момента её начала.";

2) в наименовании слово "причину" заменить словом "обстоятельства".

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**  
**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 250 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) изменение, изложив её в следующей редакции:

**"Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера суммы, подлежащей взысканию с работника**

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учётом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер суммы, подлежащей взысканию с работника.

Снижение размера суммы, подлежащей взысканию с работника, не производится, если ущерб причинён преступлением, совершённым в корыстных целях."

Президент  
Российской Федерации

---

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**  
**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Внести в статью 248 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6957; 2013, № 27, ст. 3477; 2017, № 49, ст. 7331; 2018, № 32, ст. 5108) следующие изменения:

1) часть первую изложить в следующей редакции:

"Взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончания проверки, предусмотренной статьёй 247 настоящего Кодекса."

Президент  
Российской Федерации