

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Рогов Иван Владимирович

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

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени
кандидата юридических наук

Москва – 2018

Работа выполнена на кафедре трудового права юридического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель – *Куренной Александр Михайлович*
доктор юридических наук, профессор

Официальные оппоненты – *Лютов Никита Леонидович*
доктор юридических наук, доцент,
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»,
кафедра трудового права и права социального
обеспечения, заведующий кафедрой

Скачкова Галина Семёновна
доктор юридических наук, профессор,
федеральное государственное бюджетное
учреждение науки «Институт государства и
права Российской академии наук (ИГП РАН)»,
сектор трудового права и права социального
обеспечения, заведующий сектором

Клочков Марк Александрович
кандидат юридических наук,
судебный участок № 428 района
Хорошево-Мневники города Москвы, мировой судья

Защита диссертации состоится « 31 » октября 2018 г. в 15 часов 00 минут на заседании диссертационного совета МГУ.12.01 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: г. Москва, Ленинские горы д. 1, стр. 13-14, 4-й учебный корпус, Юридический факультет, ауд. 536а.

E-mail: dissovet@law.msu.ru

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (г. Москва, Ломоносовский просп., д. 27) и на сайте ИАС «ИСТИНА»: <https://istina.msu.ru/dissertations/140183561/>.

Автореферат разослан « ___ » _____ 2018 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета,
кандидат юридических наук

Н.М. Заславская

Общая характеристика диссертационного исследования

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 сторон 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.

В целях повышения эффективности правового регулирования отношений, связанных с проблемами материальной ответственности работника (на всех этапах), своевременного и правильного разрешения данной категории трудовых споров, а также 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 (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 или трудовправовой ответственности); либо рассматривали лишь отдельные аспекты ответственности работника (например, такие как процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей); либо были ориентированы на защиту прав (в том числе имущественных) работодателя; либо публиковались в период, когда в ТК РФ ещё не было внесено значительное количество изменений и дополнений (для института материальной ответственности это прежде всего изменения, внесённые Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ), 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 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;

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

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

- 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. Ключкова, 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. Нерсесянца, 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 трудово-правовой 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, а также на правоприменительной практике.

Основные 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).

Объём, структура и содержание диссертации

Цель и задачи диссертационного исследования обусловили объём, структуру и содержание диссертации, которая состоит из введения, трёх глав, включающих в себя восемь параграфов, заключения, библиографического списка, а также приложений.

Основное содержание диссертационного исследования

Во введении диссертации отражены актуальность и степень разработанности выбранной темы; обозначены объект, предмет, основная цель и задачи, методологическая, теоретическая и эмпирическая основы исследования; сформулированы научная новизна, основные выводы и положения, выносимые на защиту, научная и практическая значимость авторских рекомендаций для совершенствования действующего российского трудового законодательства, а также указано на достоверность и формы апробации основных результатов проведённого исследования.

Глава первая «Материальная ответственность работника: понятие и условия наступления» посвящена понятию материальной ответственности работника, анализу становления и развития законодательства о материальной ответственности, а также условий наступления данного вида ответственности.

В первом параграфе первой главы «Понятие материальной ответственности работника» осуществлено исследование основополагающих научных подходов к определению понятия материальной ответственности работника, а также её характерных признаков, что, в свою очередь, базируется на

общетеоретических положениях, определяющих понятие юридической ответственности.

Автором дана критическая оценка комплексному подходу к рассмотрению материальной и дисциплинарной ответственности как единой, так называемой, трудово-правовой ответственности. Виды 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) имеют признаки, принципиально отличающие данные виды ответственности друг от друга. 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. Материальная и дисциплинарная ответственность различны по содержанию и целям.

В отличие от дисциплинарной ответственности материальная ответственность работника непосредственно не направлена на обеспечение дисциплины, лишь косвенно способствуя достижению данной цели. Основная же цель материальной ответственности – возмещение причинённого ущерба, то есть создание для работодателя условий для восстановления его имущественного положения в случае причинения ему работником прямого действительного ущерба. Именно наличием ущерба, являющегося следствием деяния работника, имущественное правонарушение (как основание материальной ответственности) отличается от дисциплинарного проступка, так как объективная сторона последнего ограничена одним лишь фактом совершения деяния¹.

¹ 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.

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).

С учётом обозначенных и иных отличий 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.

Так как в советской науке трудового права доктринальный анализ материальной ответственности, как правило, начинался с критериев отграничения материальной ответственности рабочих и служащих от имущественной ответственности по гражданскому праву², в настоящем исследовании реализован сходный подход. Соответственно, были выделены наиболее принципиальные отличия материальной ответственности работника от гражданско-правовой. В том числе обозначены отличия данных видов ответственности, выявленные 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, указывал С.Н. Братусь³.

Проведение анализа функций, присущих материальной ответственности работника, принципов материальной ответственности, а также характерных

² 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. 854-855.

³ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (Очерк теории). – М.: «Юридическая литература», 1976. С. 155.

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.

Во втором параграфе первой главы «Становление и развитие законодательства о материальной ответственности работника» осуществлён ретроспективный анализ становления и развития законодательства о материальной ответственности работника с выделением следующих пяти исторических этапов:

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 права⁴. 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 Союза ССР и союзных республик о труде (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 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

⁴ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. – М., Проспект, 2008. С. 189.

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.

В третьем параграфе первой главы «Условия наступления 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, состоящему (или состоявшему на момент причинения работодателю ущерба) в трудовых отношениях с работодателем. 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*. Являющееся противоправным деяние может выражаться как в активных действиях работника, так и в его бездействии. Для привлечения работника к материальной ответственности причиной наступившего ущерба должно являться именно деяние работника, а не какие-либо иные обстоятельства. В науке трудового права и на практике объективная связь, при которой противоправное деяние работника порождает возникновение ущерба, признаётся юридически значимой лишь тогда, когда ущерб явился непосредственным результатом противоправного поведения работника. *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 исключающие материальную ответственность работника обстоятельства. При этом предлагается расширить перечень данных обстоятельств, исходя из встречающихся в науке и сложившейся правоприменительной практике подходов. Дополнительными обстоятельствами, исключающими материальную ответственность работника, могут являться выполнение работником распоряжения (приказа) работодателя, отказ работника выполнять заведомо незаконное распоряжение (приказ) работодателя, а также физическое или психическое принуждение.

Глава вторая «Виды материальной ответственности работника» посвящена анализу ограниченной материальной ответственности работника,

полной материальной ответственности, в том числе коллективной (бригадной) материальной ответственности.

В первом параграфе второй главы «Ограниченная материальная ответственность работника» исследованы предпосылки для установления на законодательном уровне предела на размер суммы, подлежащей взысканию с работника.

Развитие законодательства о материальной ответственности работника 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»). Так, размер материальной ответственности работника с $1/3$ «тарифной ставки (оклада)» был увеличен до $1/3$ «среднего месячного заработка», а затем до «среднего месячного заработка» причинившего ущерб лицу. Автором делается вывод, что в случае поддержки законодателем указанной тенденции грань, позволяющая 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.

В результате анализа правового регулирования ограниченной материальной ответственности работника в зарубежных странах на примере государств-членов Евразийского экономического союза, в рамках которого обеспечивается свобода движения рабочей силы (ч. 1 ст. 1 Договора о ЕАЭС), установлено, что в настоящее время нет единства подходов законодателей применительно к регулированию отдельных аспектов материальной ответственности работника и, в частности, ограниченной материальной ответственности работника. Так, среди пяти состоящих в ЕАЭС государств термин «ограниченная материальная ответственность работника», характерный для советского законодательства о труде, используется лишь в ТК Республики Беларусь, тогда как в кодексах других

стран наблюдается замена этого термина «пределом заработка работника»⁵. Размер рассматриваемого вида ответственности в трудовых кодексах указанных стран также разный. Если для ТК РФ (ст. 241) и для ТК Кыргызской Республики (ст. 282) характерно ограничение материальной ответственности размером среднего месячного заработка, то в ТК Республики Армения 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 работников-руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей предусмотрена ограниченная материальная ответственность в размере не свыше трёхкратного среднего месячного заработка). ТК Республики Казахстан не содержит норм, позволяющих ограничивать размер материальной ответственности работника. В трудовом законодательстве стран ЕАЭС установлены также и иные отличия, позволяющие сделать вывод о необходимости дополнительной проработки отдельных вопросов, в том числе касающихся материальной ответственности работника.

В ст. 2 Договора о ЕАЭС приведено понятие «гармонизация законодательства», под которой понимается сближение законодательства государств-членов, направленное на установление сходного (сопоставимого) нормативного правового регулирования в отдельных сферах. При этом в соответствии с п. 4 ст. 97 указанного Договора трудовая деятельность трудящегося государства-члена ЕАЭС 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.

Изложенное позволяет сделать вывод, что совершенствование национального трудового законодательства может быть более эффективным, если

⁵ 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.

осуществлять его с учётом ориентации на объективно необходимую 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).

Во втором параграфе второй главы «Полная индивидуальная материальная ответственность работника» установлено, что 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.

Заключение письменных договоров о полной материальной ответственности работников подразумевает возможность возмещения работодателю причинённого ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. Условиями для этого являются достижение данными работниками восемнадцатилетнего возраста, а также непосредственное обслуживание и использование ими денежных, товарных ценностей или иного имущества. При этом законом установлено, что выполняемые работы и категории работников для заключения указанных договоров должны быть включены в перечни, порядок утверждения которых устанавливается Правительством РФ.

Соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности 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 Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю»). 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. При рассмотрении возможности применения в данном вопросе положений ст. 80 ТК РФ (расторжение трудового договора по

инициативе работника) необходимо учитывать, что в ст. 249 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 работника⁶. Достаточно спорным является признание в качестве уважительной причины зачисление в образовательную организацию, так как у работника появляется возможность злоупотребления правом, например, путём поступления в учебное заведение с целью увольнения до истечения соответствующего срока. Представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне (на уровне иного нормативного правового акта или постановления Пленума Верховного Суда РФ) 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. Так, в соответствии со ст. 26 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» 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 норме не указывается. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», в

⁶ Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2017. С. 509.

котором подверглись правовой регламентации некоторые трудовые аспекты защиты коммерческой тайны, 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.

Указанная несогласованность норм федеральных законов с нормами ТК РФ позволяет сделать вывод о наличии 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 отношения, связанные с сохранением сведений, составляющих охраняемую законом тайну, ввести прямые указания на возможность привлечения лиц, виновных в разглашении данных сведений, к материальной ответственности. Кроме того, подобная постановка вопроса является весьма важной и применительно к категории «конфиденциальная информация».

В третьем параграфе второй главы «Коллективная (бригадная) материальная ответственность» установлено, что особый субъект материальной ответственности – коллектив (бригада) возник ещё с 1936 года, когда в некоторых торговых предприятиях в рамках проведения опыта в целях обеспечения сохранности имущества (материальных ценностей) была введена бригадная материальная ответственность. Как указывала Л.А. Сыроватская, бригадная материальная ответственность – это разновидность долевой материальной ответственности⁷. Данный вид ответственности вводился в тех случаях, когда объективно не могла быть установлена индивидуальная ответственность.

При выполнении указанных в законе условий работник, заключивший письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба, может выполнять работы в составе коллектива (бригады),

⁷ Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: «Юридическая литература», 1974. С. 100.

и в случае недостачи вверенных коллективу (бригаде) материальных ценностей на данную группу лиц в силу указанного договора может быть возложена материальная ответственность в полном размере. Доказав отсутствие своей вины в недостаче вверенного имущества, работник из числа заключивших письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности подлежит освобождению от материальной ответственности в соответствии с ч. 3 ст. 245 ТК РФ. 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.

Глава третья «Правовое регулирование взыскания ущерба с работника» посвящена исследованию теории и практики правового регулирования порядка взыскания ущерба, причинённого работодателю работником.

В первом параграфе третьей главы «Порядок определения ущерба, причинённого работодателю работником» рассмотрен порядок определения указанного ущерба. ТК РФ в ст. 247 закрепляет обязанность работодателя устанавливать размер причинённого ему работником ущерба, а также причину возникновения ущерба. Это 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.

Необходимо отметить, что 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 исследовании приведены случаи из судебной практики, 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. В результате проведённого анализа указанных норм, в том числе практики их применения, в формулировке ст. 250 ТК РФ выявлена грамматическая неточность, в связи с чем предлагается признать более корректным указание на возможность снижения *размера суммы*, подлежащей взысканию в результате рассмотрения дела о возмещении ущерба работником.

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. Представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне открытый перечень таких обстоятельств. За основу предлагается взять перечень соответствующих обстоятельств, указанный в п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52. При этом во избежание злоупотреблений со стороны

работодателя следует 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.

Во втором параграфе третьей главы «Порядок взыскания с работника причинённого ущерба» предложено решение задачи разграничения для работодателя и суда компетенции взыскания ущерба с работника путём установления признаков, положенных законодателем в основу дифференциации порядка взыскания материального ущерба.

Компетенция работодателя в случаях, 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;
- увольнение работника, давшего письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказавшегося возместить указанный ущерб.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются сделанные в результате исследования выводы.

Список опубликованных научных работ по теме диссертационного исследования

I. Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности:

1. Рогов, И.В. Практика применения норм трудового законодательства советского периода при рассмотрении дел о материальной ответственности работника // Журнал «Вестник Российской правовой академии». – 2013. – № 4. – С. 23-27 (0,63 п.л.).

2. Рогов, И.В. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника // Журнал «Вестник Российской правовой академии». – 2015. – № 4. – С. 50-54 (0,63 п.л.).

3. Рогов, И.В. К вопросу об ограниченной материальной ответственности работника // Журнал «Трудовое право в России и за рубежом». – 2017. – № 4. – С. 40-43 (0,5 п.л.).

4. Рогов, И.В. К вопросу о правовом регулировании материальной ответственности работника в странах Евразийского экономического союза // Журнал «Евразийский юридический журнал». – 2017. – № 8. – С. 16-18 (0,35 п.л.).

II. Публикации в иных научных изданиях:

1. Рогов, И.В. Проблема расширения границ материальной ответственности работника (на примере привлечения работника к материальной ответственности за неприбытие в служебную командировку) // Актуальные проблемы современного права в научных исследованиях молодых учёных-юристов / Материалы научно-практической конференции аспирантов и соискателей – М.: РПА Минюста России. – 2012. – С. 404-408 (0,31 п.л.).

2. Рогов, И.В. Аналогия закона при определении обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника // Восьмые Всероссийские Державинские чтения – М.: РПА Минюста России. – 2013. – С. 57-60 (0,25 п.л.).

3. Рогов, И.В. Проблемы правового регулирования полной материальной ответственности работника // Актуальные проблемы современного права в

научных исследованиях молодых учёных-юристов / Материалы научно-практической конференции аспирантов и соискателей – М.: РПА Минюста России. – 2013. – С. 284-288 (0,31 п.л.).

4. Рогов, И.В. Коллективная (бригадная) материальная ответственность как производная по отношению к индивидуальной материальной ответственности // Девятыё Всероссийские Державинские чтения – М.: РПА Минюста России. – 2014. – С. 71-74 (0,25 п.л.).

5. Рогов, И.В. Ограниченная материальная ответственность для реализации функций трудового права // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции (МГЮА) – М.: Проспект. – 2014. – С. 613-619 (0,33 п.л.).

6. Рогов, И.В. Проблемы определения уважительности причин увольнения работника, обучавшегося за счёт работодателя, до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением // Актуальные проблемы современного права в научных исследованиях молодых учёных-юристов / Материалы научно-практической конференции аспирантов и соискателей – М.: РПА Минюста России. – 2014. – С. 323-326 (0,25 п.л.).

7. Рогов, И.В. (в соавторстве с Шаповал Е.А.) К вопросу о взыскании с работника причинённого им ущерба по распоряжению работодателя // Журнал «Адвокат». – 2016. – № 10. – С. 43-48 (0,74 п.л., авт. не разделено).

8. Рогов, И.В. К вопросу об определении размера причинённого работодателю ущерба при привлечении работника к материальной ответственности // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 17. В 2 томах. Том 2. М.: Издательская группа «Юрист». – 2017. – С. 466-470 (0,41 п.л.).