

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
доктор юрид.наук, доцент
Зайцева Л.В.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКА К ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ (НА МАТЕРИАЛАХ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)

Юриспруденция 40.04.01. Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Горбунова Ирина Дмитриевна

Научный руководитель
канд.юрид.наук, доцент

Чикирева Ирина Павловна

Рецензент
юрист, кредитный потребительский
кооператив «Альтернатива»

Молдатаева Асель Салимбековна

Тюмень, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Общая характеристика материальной ответственности работника	8
1.1. Понятие и условия материальной ответственности работников	8
1.2. Система правового регулирования материальной ответственности работника	11
1.3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников	15
1.4. Виды материальной ответственности работников	20
Глава 2. Полная материальная ответственность работников	23
2.1. Основания полной материальной ответственности работников. Договоры о полной материальной ответственности.	23
2.2. Порядок привлечения работника к полной материальной ответственности	50
2.3. Снижение размера ответственности.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	65

ВВЕДЕНИЕ

Положениями статьи 8 Конституции Российской Федерации гарантируются и охраняются частная, государственная и муниципальная формы собственности равным образом [1.1]. Институт материальной ответственности работника нацелен на защиту собственности, главной целью которого является защита собственности (имущества, денежных средств) работодателя от неправомерных действий работника. Это служит бережному расходу сырья, сокращению отходов производства, увеличению выпуска продукции, а значит – экономическому и социальному развитию страны и отдельных производств, подъему народного благосостояния.

Особую значимость и актуальность в условиях восстановления экономики от пандемии, ее постепенного роста после многих лет санкций, играет регулирование материальной ответственности работника правовыми нормами. Большинство актов, регламентирующих этот вид ответственности, были приняты достаточно давно, что создает проблемы в регулировании, так как уже не отвечают современным стандартам.

Указанный вид ответственность (материальная ответственность) является самостоятельным видом ответственности, которую работник может нести наряду с другими ее видами: дисциплинарной, административной, уголовной ответственностью. При этом, наступление материальной ответственности в ряде случаев зависит от наступления ответственности другого вида.

Полная же материальная ответственность наступает реже, и зависит еще от ряда факторов. Для ее наступления необходимо соблюдение ряда условий. И если сама по себе материальная ответственность защищает интересы работодателя, то в случае полной материальной ответственности в большей степени встает вопрос о защите интересов работника от незаконного применения полной материальной ответственности, ничем не ограниченной.

Магистерская работа характеризуется высокой актуальностью в связи с тем, что изучению вопросов, связанных с возложением материальной

ответственности в полном объеме на работника уделяется недостаточно внимания. В связи с быстрыми изменениями в условиях труда, работы специалистов даже пятилетней давности теряют свою актуальность, поскольку не отражают всех новшеств. Движение научно-технического прогресса и появление новых трудовых сфер вызывает противоречия в применении норм о полной материальной ответственности работников, что препятствует установлению единообразия в судебной практике. На данный момент нет работ, которые углубленно изучали бы вопросы именно полной материальной ответственности работников. Среди всего многообразия есть лишь те, которые частично касаются данной проблематики как части изучения в целом материальной ответственности работников.

Также ни в одной из существующих статей не уделяется должного внимания изучению вопросов материальной ответственности в зарубежных странах с целью перенятия опыта.

Подобные проблемы выделяет Кейзеров Дмитрий Михайлович в своей диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук «Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики» [Кейзеров, с.151]. В своей работе он оценивает материальную ответственность работника как механизм защиты имущества работодателя. В своей работе автор предлагает введение новых статей в 39 главу Трудового кодекса РФ, в которых будут содержаться положения о добровольном возмещении работником причиненного им ущерба. При этом, автор считает необходимым прямое указание на то, что данное возмещение не будет являться в прямом смысле полной материальной ответственностью, а качественно новым явлением и понятием, с ней взаимосвязанным. Сформулировано определение конфиденциальной информации.

В диссертации Рогова И.В. на тему: «Материальная ответственность работника: теория и практика правового регулирования» утверждается, что в развитии законодательства и правоприменительной практики по вопросу

материальной ответственности работников за вред, причиненный работодателю, можно выявить тенденцию усиления ответственности, что ставит вопрос о соответствии указанной тенденции защитной функции трудового права [Рогов, с.2.10]. Диссертационное исследование И.В. Рогова включает три главы, поделенные на восемь параграфов. Первая глава диссертации посвящена теоретическим и историческим аспектам изучаемой проблемы: рассмотрению подходов к понятию материальной ответственности, а также рассмотрению проблем, связанных с условиями ее возникновения.

Таким образом, на данный момент нет полных исследований, посвященных полной материальной ответственности работника. Наряду с этим выделен ряд проблем материальной ответственности, в общем, которые относятся и к полной материальной ответственности. Данная проблематика не проработана тщательным образом применительно к полной материальной ответственности, что обуславливает актуальность работы.

Объектом исследования являются отношения по полной материальной ответственности, складывающиеся в сфере труда. Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие прямо или косвенно материальную ответственность работника, судебная и правоприменительная практика по данным актам, научные труды по данной тематике, а также труды иностранных авторов.

Целью исследования является выявление проблем полной материальной ответственности работника, вытекающих из судебной практики.

Научная новизна исследования заключается в том, что в нем обобщен большой круг вопросов, связанных с привлечением работников именно к полной материальной ответственности, выявлены проблемы, реально существующие в судебной практике, даны рекомендации по совершенствованию действующего законодательства, в том числе на основе анализа судебной практики и научных работ иностранных государств.

Исходя из поставленной цели исследования, ставим перед собой следующие задачи:

- изучить теоретические основы полной материальной ответственности работника;

- рассмотреть механизм реализации полной материальной ответственности работника;

- изучить судебную практику, связанную с применением норм о полной материальной ответственности работника;

- выявить проблемные вопросы в правовом регулировании полной материальной ответственности работника.

В целях апробации исследования мною была направлена статья для участия во Всероссийской научно-практической конференции «Правотворчество, правоприменение и правосознание: состояние и перспективы развития», проводившейся на базе кафедры «Гражданское, предпринимательское и транспортное право» ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» с 26 мая 2021 по 29 мая 2021.

Статья на тему «Проблемы привлечения работника к полной материальной ответственности в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну» опубликована в сборнике статей конференции.

Систематизируя и обобщая основные выводы, сделанные на основе выделенных проблем в изученном институте, с учетом глубокого анализа судебной практики мною были сформулированы основные выводы и предложения, вытекающие из содержания публикации, и выступающие в качестве основных положений, выносимые на защиту:

1. Пробел трудового законодательства в области регулирования договоров о полной материальной ответственности заключается в том, что статья 9 Трудового кодекса РФ называет формами договорного регулирования в сфере трудового права коллективный договор, соглашение и трудовой договор. Таким образом, договор о полной материальной ответственности фактически уходит из сферы действия трудового права.

2. Обозначены границы контроля за соблюдением коммерческой тайны в организации для сохранения возможности привлечь работника к полной

материальной ответственности за разглашения тайны: работодателю следует уведомлять работника о производимом контроле и его сущности, использовать наименее затрагивающие личные границы работника формы контроля, закреплять согласие работника на такой контроль в соглашениях.

3. Проанализирован статьи иностранных авторов на тему полной материальной ответственности. Сделан вывод о большом влиянии на состояние дел, связанных с привлечением работников к материальной ответственности, наличия комплекса превентивных мер, направленных на предотвращение причинения работниками материального ущерба работодателю, последствием чего будет являться уменьшение случаев привлечения работников к полной материальной ответственности.

4. На основании выделенных проблем и положений сформулированы предложения по совершенствованию законодательства в изученной сфере, такие как создание регламентированного комплекса превентивных мер, направленных на предотвращение причинения работниками материального ущерба работодателю и, как следствие, уменьшение случаев привлечения работников к полной материальной ответственности; разъяснение высшими судебными органами определенных случаев привлечения работников к полной материальной ответственности, в частности, взыскание с работника штрафных санкций, наложенных на организацию; закрепление возможности взыскания с работника упущенной выгоды в рамках трудовых отношений, что позволит путем четкой регламентации защитить работника нормами именно трудового законодательства.

При выполнении работы использовались следующие методы: как общенаучные, такие как системный, статистический, логический методы, метод анализа и синтеза, обобщение, так и методы специальные – сравнительно-правовой, формально-юридический.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

1.1. ПОНЯТИЕ И УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Из статьи 238 Трудового кодекса РФ можно выделить следующее понятие материальной ответственности работника - это его обязанность возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. При этом, неполученные доходы (упущенная выгода) не подлежат взысканию с работника.

З. А. Кондратьева определяет материальную ответственность сторон трудового договора как вид юридической ответственности, заключающийся в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб [Кондратьева, с.53].

В своих трудах К. Н. Гусов отмечает, что материальная ответственность работников является средством защиты форм собственности, представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, компенсировать его в установленном законом порядке [Гусов, с.25].

Следует учитывать, что материальная ответственность работника наступает лишь при наличии нескольких условий.

Во-первых, должно иметь место противоправное поведение работника (действие или бездействие);

Во-вторых, вина работника в причинении ущерба;

В-третьих, причинная связь между поведением и наступившим ущербом.

Противоправное поведение работника чаще всего характеризуется как нарушение им своих должностных обязанностей, закрепленных за ним трудовым договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

Вина работника может быть умышленной или совершенной по неосторожности, что будет влиять на размер возмещаемого ущерба.

По мнению Верховного суда Республики Мордовия, высказанного им в Апелляционном определении от 10.04.2018 по делу №33-700/2018, отсутствие явных доказательств наступления вреда является основанием к отказу в удовлетворении иска о возмещении этого вреда, в том числе и материального вреда, причиненного работником работодателю при исполнении трудовых обязанностей [3.26].

Связь между ущербом и поведением работника означает, что ущерб наступил не случайно [Верховцев, с.28]. Причинная связь будет устанавливаться судом на основании имеющихся доказательств, представленных сторонами спора.

При этом на работодателя возлагается обязанность представить доказательства, которые будут подтверждать:

- отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника;
- размер причиненного ущерба;
- соблюдение правил заключение договора о полной материальной ответственности (при его наличии);

При этом работник должен доказать свою невиновность в причинении ущерба, если существуют доказательства, указывающие обратное.

Так, в апелляционном определении Саратовского областного суда от 13.12.2018 по делу №33-10024/2018 суд указал, что из анализа действующего законодательства, регулирующего спорные правоотношения (иск к работнику о взыскании ущерба), следует, что материальная ответственность может быть применена к работнику при наличии одновременно четырех условий:

1. прямого действительного ущерба;
2. противоправности поведения работника;
3. вины работника в причинении ущерба;
4. причинной связи между противоправным поведением работника (действиями или бездействием) и наступившим ущербом [3.27].

Из толкования норм трудового права, работник должен возместить работодателю только прямой действительный ущерб:

1. Реальное уменьшение наличного имущества работодателя, либо ухудшение состояния этого имущества;

2. Необходимость работодателя произвести излишние затраты и выплаты.

Таким образом, к прямому действительному ущербу можно отнести расходы на починку имущества, его стоимость при уничтожении, денежную недостача.

Таким образом, материальная ответственность работника – вид юридической ответственности стороны трудового договора, призванный защитить как собственность работодателя от причинения ей ущерба, так и защитить работника от неправомерных удержаний из заработной платы и неправомерного увольнения. Материальная ответственность может быть возложена на работника только при соблюдении всех условий и при наличии у работодателя доказательств вины работника, размера причиненного ущерба, правомерности привлечения к полной материальной ответственности, то есть бремя доказывания, в основной массе, ложится на работодателя.

1.2. СИСТЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Рассматривать правовое регулирование полной материальной ответственности необходимо начинать с истоков - первых трудовых законов, принимаемых властью СССР. Конечно, до этого момента сама материальная ответственность работника существовала, однако, как такового законодательного регулирования не имела [Бердычевский, с.125].

Кодекс Законов о Труде 1922 года фактически стал первым законодательным актом, с которого можно проследить развитие данного института. Статья 83 данного акта устанавливала ответственность работника за порчу приспособлений, изделий и материалов, вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка, в размере не более одной трети заработка единовременно. Единовременный вычет из заработка производился по постановлению Расценочно-Конфликтной комиссии [1.17].

В дальнейшем принимаются нормативные акты, детализирующие материальную ответственность работника, виды этой ответственности.

Именно эти правовые акты являются источниками ныне действующего постановления.

Кодексы Законов о Труде РСФСР 1922 года и Кодекс Законов о Труде РФ 1993 года не содержали отдельных глав, которыми регулировалась материальная ответственность работника. Она являлась частью гарантий работника от неправомерных удержаний из заработной платы и была помещена в главу «Гарантии и компенсации».

В Трудовом кодексе Российской Федерации нормы о материальной ответственности вошли в один раздел, появилась глава об общих положениях, которые конкретизируются в главах о материальной ответственности.

В общем виде материальная ответственность работника перед работодателем в настоящее время следует из нормы статьи 21 Трудового кодекса

Российской Федерации, которая обязывает работника относиться к имуществу работодателя бережно (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, за которое работодатель несет ответственность) [Петров, с.32].

Невыполнение этой обязанности приводит в действие главу 39 Трудового кодекса РФ, регулирующую материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Новеллы данного вида ответственности позволили решить немалый круг практических проблем [Толкунова, с.99].

Важным нововведением стало законодательное определение прямого действительного ущерба, разъяснение вопроса, связанного с возмещением затрат на обучение работника. Новым Кодексом введено ограничение материальной ответственности несовершеннолетних работников.

Положения данной главы разъясняются Верховным судом Российской Федерации в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 №52 (ред. От 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [3.1].

Вместе с Трудовым кодексом Российской Федерации материальная ответственность работника регулируется и специальными законами, которые, в том числе, конкретизируют ее.

Так, статья 33 Федерального Закона РФ «Об экологической экспертизе» устанавливает, что должностные лица, эксперты экологической экспертизы, консультанты экологической экспертизы и иные работники несут материальную ответственность в порядке, установленном трудовым законодательством [1.8]. В указанной статье уточнены случаи привлечения работников к ответственности.

В Федеральном Законе «О наркотических средствах и психотропных веществах» устанавливается полная материальная ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, который был причинен в результате хищения или недостачи психотропных и наркотических веществ [1.10].

Такое увеличение размера возмещения объясняется тем, что балансовая стоимость веществ намного меньше их рыночной стоимости и не отражает реального ущерба.

Таким образом, материальная ответственность работника регулируется на разных уровнях: на федеральном – Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и иными специальными Федеральными законами. При этом федеральные законы могут устанавливать ответственность, превышающую обычную норму – кратную нанесенному ущербу. В соответствии с федеральными актами принимаются подзаконные акты, такие как Постановления Правительства, а так же и локальные акты, в том числе индивидуальные (договоры о полной материальной ответственности).

Большую роль в регулировании вопросов материальной ответственности играют международные акты, такие как рекомендации Международной организации труда.

Рекомендация №85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» от 01.07.1949 года указывает государствам, что им следует принимать все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи [1.2].

Таким образом, рекомендация содержит указание на зависимость возможного размера удержания из заработной платы работника от минимального размера денежных средств, необходимого для содержания не только работника, но и членов его семьи.

В Российской Федерации можно провести аналогию с прожиточным минимумом работника и проведению взаимосвязи прожиточного минимума и суммы, которая должна остаться у работника после удержания из нее суммы материального ущерба.

Материальная ответственность должна возлагаться на работника только когда может быть ясно доказано, что за потери и ущерб несет ответственность данный работник.

Размер удержания и его реальная сумма не должны превышать реальной стоимости ущерба и должны быть разумными.

До взыскания суммы ущерба работнику должна быть предоставлена возможность разъяснить причины, по которым удержание не должно производиться.

Сайт Международной организации труда также содержит положения об ограничении удержаний из заработной платы для ограничения уровня бедности и поднятия уровня жизни.

Таким образом, проводится взаимосвязь между уровнем заработной платы после удержания части выплаты конкретного работника и средним уровнем бедности в целом по стране. Если углубиться в эту тему, то можно прийти к выводу, что в целом уровень жизни населения и уменьшение уровня бедности зависят от существования в стране качественной правовой системы, регулирующей уровень удержаний из заработной платы работников.

Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 – 2020 годы) содержит положения о развитии трудовых отношений, развитии системы досудебного урегулирования споров между работником и работодателем [1.13].

Данным документом еще раз подчеркнута важная (приоритетная) роль регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, поскольку именно данная область охватывает большую часть населения страны.

Вместе с тем, подчеркивается и растущая в последние годы потребность населения в защите своих трудовых прав.

1.3. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Законодатель закрепил не только многообразные случаи привлечения работника к полной материальной ответственности, но и случаи, когда такая ответственность исключена ввиду определенных обстоятельств.

Статья 239 Трудового кодекса РФ в качестве таких случаев называет возникновение ущерба вследствие:

1. Непреодолимой силы,
2. Нормального хозяйственного риска,
3. Крайней необходимости,
4. Необходимой обороны,
5. Неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Таким образом, Трудовым кодексом Российской Федерации закреплено пять обстоятельств, в силу которых материальная ответственность работника может быть исключена. Ниже рассмотрим подробнее каждое из них по отдельности.

Поскольку в трудовом законодательстве отсутствует закрепленное определение непреодолимой силы, воспользуемся нормой гражданского права, которая под непреодолимой силой, определяет чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства.

К подобным можно отнести: во-первых, стихийные бедствия – наводнения, землетрясения, пожары; во-вторых, техногенные катастрофы, возникаемые по вине неопределенного круга людей, а также военные действия. То есть, к таким обстоятельствам относятся те случаи, когда работник не мог предотвратить или предсказать угрозу повреждения вверенного ему имущества [Петров, с.30] . В этом случае очевидным и определяющим является тот факт, что работник не мог предвидеть ущерб и каким-либо образом его предотвратить, а, следовательно, его вина отсутствует.

В российском законодательстве не содержится определения нормального хозяйственного риска, однако оно следует из п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 года номер 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

К нормальному хозяйственному риску, исходя из разъяснений высшего судебного органа, можно отнести действия работника, в случае, если:

- работник выполнил свои обязанности надлежащим образом,
- его действия соответствовали современным знаниям и опыту,
- им были приняты все необходимые меры для предотвращения ущерба,
- и объектом риска не являлись жизнь и здоровье людей,
- цель не могла быть достигнута другим путем. [3.2].

Таким образом, суду в данной ситуации необходимо оценить целый ряд факторов, влияющий на ситуацию, в том числе сложившийся на тот момент опыт поведения в спорной ситуации, наличие иных путей ее решения и действия работника по предотвращению ущерба.

Указанное основание является слишком оценочным и позволяет по-разному использовать его в разных правовых спорах, а указанные выше пункты определяются на основании оценочного мнения судьи.

Исходя из анализа указанной нормы, можно выделить проблемы в применении указанных обстоятельств:

1. Достаточно оценочный характер этих обстоятельств, что не позволяет установить точные критерии их применения.

Ввиду этого зарождаются проблемы правоприменения, которые приводят к отсутствию единообразия в судебной практике.

Так, к данному случаю относится истечение срока годности продукции. Логика рассуждений в данном случае такая – поскольку течение срока является неизбежным процессом и никаким образом не зависит от, например, продавца, то взыскать денежные средства за такой товар с него нельзя (Апелляционные

определения Ульяновского областного суда от 09.12.2014 по делу № 33–4773/2014, от 23.12.2014 по делу № 33–5045/2014) [3.28].

Кроме того, к нормальному хозяйственному риску суды относят и повреждения, возникшие в процессе обычного использования оборудования.

В деле № 33–3847/2016 работодатель пытался взыскать с работника расходы за повреждения автомобиля, такие как: царапины, трещины на стекле, неисправные датчики.

Отказывая в удовлетворении требований, суд исходил из местности, по которой ездил данный автомобиль (плохие дороги), пробег автомобиля, рабочий ресурс деталей.

Определение крайней необходимости, опять же, не закреплено в Трудовом кодексе РФ, а лишь в Уголовном кодексе Российской Федерации.

Уголовный кодекс РФ определяет основные признаки этого определения:

- такие действия причинили вред охраняемым законом интересам человека,
- эти действия были совершены для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства в целом,
- эта опасность не могла быть устранена другими средствами, кроме как причинением меньшего вреда [1.5].

Согласно ст. 1067 Гражданского кодекса РФ необходимая оборона является обстоятельством, исключающим ответственность за причинение вреда, что нашло отражение и в трудовом законодательстве. Однако, при этом, не должны быть превышены пределы необходимой обороны.

И пятым обстоятельством, исключающим материальную ответственность работника, является неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Так, разными являются ситуации, когда работник не закрыл на замок склад, с которого были похищены материально-технические ценности, и случай, когда работодатель вообще не установил этот замок либо вовремя его не починил, когда работник сообщил о его поломке.

При этом, судебная практика указывает на обязанность работодателя предоставлять доказательства того, что им были созданы надлежащие условия труда, обеспечивающие хранение материальных ценностей и препятствующие доступу посторонних людей к ним.

Отменяя решение суда первой и апелляционной инстанции в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.08.2018 №5-КГ18-161 суд указывает, что, поскольку ответчиками (работниками) был заявлен довод о том, что работодатель не создал надлежащих условий для хранения ценностей, суд должен был запросить эти доказательства у истца. Однако, в дело не были представлены доказательства, которые подтверждали бы установленный механизм, условия хранения материальных ценностей, и не были представлены доводы, опровергающие доводы ответчика [3.10].

Кроме того, неисполнением обязанности по обеспечению условий признают и недостаточное финансирование работодателем на устранение допущенных нарушений условий хранения ценностей, либо в ситуации, когда на организацию по вине работника наложен административной штраф, однако он возник ввиду не выделения работодателем средств на оплату обязательных платежей. Подобная ситуация содержится в Письме Минфина России от 17.06.2014 №03-04-05/28925 [1.20].

Исходя из анализа указанных норм, можно выделить проблемы в применении указанных обстоятельств:

1. Достаточно оценочный характер этих обстоятельств, что не позволяет установить точные критерии их применения.

Ввиду этого зарождаются проблемы правоприменения, которые приводят к отсутствию единообразия в судебной практике.

2. Отсутствие закрепления четких понятий и критериев применения этих оснований в Трудовом кодексе Российской Федерации, из-за чего для разъяснения указанных понятий возникает необходимость обращения к другим источникам, в том числе источникам других отраслей права, что не всегда

корректно и правильно, и не позволяет учитывать особенности конкретной отрасли трудового права.

1.4. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Материальная ответственность работников подразделяется трудовым законодательством на два вида.

1. Ограниченная материальная ответственность работника;
2. Полная материальная ответственность работника.

Применение ограниченной материальной ответственности фактически описано в статье 241 Трудового кодекса РФ.

Этим способом защищен как работодатель – в части возможности взыскать ущерб, который причинен ему или его имуществу работником, причем сделать это в рабочем порядке путем удержания из заработной платы работника, так и сам работник – для него гарантируется ограничение этого удержания (что соответствует вышеуказанным в работе рекомендациям Международной организации труда) и невозможность возникновения ситуации, когда с него в полном объеме удержана заработная плата.

Трудовой кодекс не предусматривает конкретные случаи, при которых имеет место ограниченная материальная ответственность работника, однако, проанализировав законодательство и практику, можно прийти к выводу, что такой вид ответственности применяется в случаях, когда нет оснований для применения полной материальной ответственности – чаще всего: порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, инструментов, спецодежды, которые были выданы работнику.

Полная же материальная ответственность означает обязанность работника возместить весь ущерб в полном объеме, независимо от месячного заработка, что обеспечивает защиту работодателя, сохранности его имущества.

Единственное, что невозможно взыскать даже при возложении полной материальной ответственности – упущенную выгоду работодателя, имеющую место в ряде случаев.

Случаи применения полной материальной ответственности строго регламентируются трудовым законодательством либо специальными законами. При этом, при взыскании с работника ущерба в полном объеме, работодатель должен доказать правомерность применения именно этого вида ответственности.

Так, в Апелляционном определении Забайкальского краевого суда от 31.03.2015 по делу №33-1118-2015 истцу было отказано в удовлетворении исковых требований о взыскании материального ущерба с работника. Истец утверждал, что денежные средства были переданы работнику на основании приказов работодателя. Между тем сведения об ознакомлении работника с данными актами в материалах дела отсутствовали. Таким образом, не была доказана правомерность возложения на работника полной материальной ответственности [3.29].

Таким образом, при возложении на работника материальной ответственности в полном объеме важным фактом является абсолютное соблюдение всех документальных нюансов: ознакомление работника с приказами, подписи всех членов бригады (работника), заключение договора о полной материальной ответственности, сроки привлечения работника к ответственности.

При несоблюдении хотя бы одного процессуального нюанса возложение ответственности в полном объёме становится невозможным.

При этом, полная материальная ответственность, исходя из субъектного состава, делится на полную коллективную (бригадную) ответственность и индивидуальную.

Полная коллективная ответственность устанавливается, когда определенный вид работ выполняется несколькими работниками совместно, и невозможно определить степень участия каждого в причинении ущерба и заключить с каждым из них отдельный договор о полной материальной ответственности. Тогда такой договор (один) заключается между работодателем и всеми членами бригады (коллектива).

При этом, при добровольном возмещении ущерба, объем вины каждого члена бригады определяется ими самостоятельно, при судебном взыскании – объем вины каждого определяет суд.

При этом, следует иметь ввиду, что снижение суммы возмещения причиненного ущерба для одного из членов бригады (коллектива) ввиду конкретных обстоятельств, связанных с его личностью, не может служить основанием для пропорционального увеличения размера возмещения другими членами бригады (коллектива).

Таким образом, если размер материальной ответственности снижен для одного из членов бригады, то сумма, на которую уменьшен размер взыскания, не распределяется между оставшимися членами коллектива, а остается не взысканной. Работодатель не может требовать взыскания остатка суммы с оставшихся членов бригады.

Все случаи полной материальной ответственности работника перечислены в статье 243 Трудового кодекса РФ.

Каждый из них более полно проанализирован во второй главе диссертации «Полная материальная ответственность работников».

Всего в Трудовом кодексе закреплено девять случаев привлечения работника к полной материальной ответственности.

Следует отметить, что указанные случаи полной материальной ответственности относятся к ситуациям, когда ущерб был причинен совершеннолетним работником.

Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, выделены лишь три случая привлечения к полной материальной ответственности:

1. В случае умышленного причинения ущерба;
2. В случае причинения ущерба в состоянии опьянения – алкогольного, наркотического, токсического;
3. В случае причинения ущерба в результате совершения административного правонарушения или преступления.

ГЛАВА 2. ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

2.1. ОСНОВАНИЯ ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ. ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

Основания привлечения работника к полной материальной ответственности перечислены в статье 243 Трудового кодекса РФ [1.4] .

К таким относятся следующие случаи.

1. Случаи, когда полная материальная ответственность возложена на работника федеральным законом или Трудовым кодексом.

Случаи возложения полной материальной ответственности на работников соответствующих отраслей регламентируются специальными федеральными законами в этой отрасли. Так, например, Федеральный закон «О связи» возлагает полную материальную ответственность на работников почтовой отрасли (операторов связи) за утрату или повреждение почтового отправления или вложений в него, недоставку или искажение смысла телеграммы в размере объявленной ценности отправления или размере платы, внесенной за телеграмму.

2. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании: либо специального письменного договора, либо при получении работником материальных ценностей по разовому документу.

В этом основании большое значение имеет надлежащее оформление всех документов, подтверждающих передачу ценностей, а так же факт недостачи имущества.

В соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» все первичные учетные документы, которые и будут являться подтверждением вверения ценностей работнику, должны быть составлены в соответствии с требованиями законодательства – содержать обязательные реквизиты, иметь

подписи всех уполномоченных на то лиц [1.7]. Данные требования распространяются на всех работодателей, в том числе на индивидуальных предпринимателей.

Оформление первичной документации не в соответствии с этими правилами делает невозможным установить факт причинения ущерба работодателю определить виновного работника, а также размер ущерба.

К таким выводам пришла Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации в Определении от 20 августа 2018 года №18-КГ18-126 [3.10].

Судебная коллегия отменила судебные акты и направила дело на новое рассмотрение ввиду того, что ненадлежащим образом был оформлен приказ о проведении ревизии, инвентаризационная опись не содержала дат начала и окончания инвентаризации, подписей всех членов комиссии. Товарные накладные не содержали всех обязательных реквизитов.

3. Умышленное причинение ущерба.

Для правильного применения данного пункта следует понимать, что умысел – это осознание лицом противоправности своего поведения и желание наступления всех негативных последствий.

Суд при рассмотрении гражданских споров используют определения умысла, содержащиеся в Уголовном кодексе РФ. Так, прямой умысел имеет место, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия), предвидело возможность и неизбежность наступления общественно опасных последствий и желало их наступления [1.5]. Косвенный умысел имеет место, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия), предвидело возможность наступления общественно опасных последствий, не желало, но сознательно допускало эти последствия либо относилось к ним безразлично.

Так, в деле № 33-10441/2013 Пермского краевого суда работник, управляя грузовым автомобилем работодателя при погрузке асфальтобетона,

проигнорировал требования Инструкции по охране труда, в результате чего повредил автомобиль и газопровод [3.13].

Работодатель, считая, что игнорирование инструкции свидетельствует о косвенном умысле в причинении ущерба работодателю, подал в суд исковое заявление о взыскании суммы ремонта автомобиля и газопровода в полном объеме.

Однако суд указал, что в действиях работника не было умысла, так как он не имел цели причинить ущерб и не предвидел негативных последствий. При этом, несоблюдение правил охраны труда не означает наличие умысла.

4. Причинение ущерба в состоянии опьянения: алкогольного, наркотического или иного токсического.

Следует учитывать, что в данном случае не имеет значения форма вины работника. В Кассационном определении от 23 ноября 2011 г. по делу №33-5925/2011 судебная коллегия по гражданским делам Тюменского областного суда указала, что при нанесении ущерба в состоянии опьянения, не имеет значения, присутствовал ли умысел работника на его причинение, ответственность наступает даже в случае причинения ущерба по неосторожности [3.14]. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины.

Однако состояние опьянения должно быть должным образом засвидетельствовано – актом освидетельствования на момент причинения ущерба.

Рассмотрим Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 января 2015 г. №33-973/2015 [3.15].

Сотрудник УМВД, находясь на больничном, самостоятельно воспользовался служебным автомобилем в состоянии алкогольного опьянения. В результате произошло дорожно-транспортное происшествие, служебный автомобиль был поврежден.

Работник не был привлечен к административной ответственности в связи с истечением срока привлечения, однако, ущерб в виде суммы, потраченной на восстановление автомобиля УМВД удалось взыскать.

Следовательно, для привлечения к ответственности по данному основанию не имеет значения, установлена ли вина актом по делу об административном правонарушении, в рабочее ли время причинен ущерб. Факта нахождения в состоянии опьянения достаточно для взыскания суммы ущерба.

Последствия нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения описаны в статье «Отсутствие и присутствие на работе из-за алкоголя: помимо потери производительности» [Kristin BuvikInger, Synnøve Moan, Torleif Halkjelsvik, с.71].

Употребление алкоголя сотрудниками связано с негативными последствиями для рабочего места в виде отсутствия и низкой производительности труда. Цели этого исследования состояли в том, чтобы составить карту распространенности отсутствия и неэффективности, связанных с алкоголем, с использованием данных опросов, полученных от широкой выборки сотрудников, а также изучить, как проблемы с отсутствием на работе и присутствие на работе, связанные с алкоголем, переживаются и обрабатываются с использованием данных качественных интервью.

Несмотря на относительно низкую распространенность прогулов и неэффективности, связанных с алкоголем, исследование показывает, что связанные с алкоголем проблемы нескольких или только одного сотрудника могут иметь серьезные и далеко идущие негативные последствия для рабочего места.

5. Причинение ущерба в результате совершения работником преступления, когда его вина доказана вступившим в силу приговором суда.

В Постановлении Пленума Верховного суда РФ разъясняется, что основанием привлечения к полной материальной ответственности может служить только приговор суда [3.1]. Из этого следует, что невозможно привлечь работника к полной материальной ответственности если:

- уголовное дело прекращено на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе по не реабилитирующим основаниям, таким как истечением срока давности, амнистия;

- вынесен оправдательный приговор.

Если обвинительный приговор вынесен, а позже издан акт об амнистии, привлечение к ответственности возможно, так как имеется вступивший в законную силу приговор суда.

Самым частым примером привлечения к ответственности по данному основанию являются различные хищения, однако, встречаются и другие.

Так, Солнцевским районным судом города Москвы было рассмотрено дело № 2-1208/13 [3.16]. Работник в течение года сдавал работодателю листки нетрудоспособности, по которым получал пособия по временной нетрудоспособности. В ходе проверки Фондом социального страхования сумма пособий не была принята к зачету. Приговором суда работник был признан виновным в предоставлении поддельных листков нетрудоспособности. Позже работодатель взыскал с работника всю выплаченную ему сумму пособий на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса РФ.

Следует учитывать и то, что детали дела о причинении ущерба работодателю преступными действиями одного из работников, установленные приговором суда, должны рассматриваться при разрешении спора о правомерности возложения ответственности за этот же ущерб на других лиц.

С двух работников банка был взыскан материальный ущерб в размере 13 000 000 рублей, причиненный банку в результате совершения работниками фиктивной операции по переводу денежных средств в данном размере.

Позже бывший руководитель отдела работников был привлечен к уголовной ответственности за мошенничество, совершенное путем обмана с использованием служебного положения. Данным приговором руководитель отдела признана виновной в хищении вышеуказанных средств – она ввела в заблуждение работников банка, не осведомлённых о ее преступном умысле, дала указание на перечисление денежных средств.

Суды апелляционной и кассационной инстанции отказывали в пересмотре дела в связи с новыми или вновь открывшимися обстоятельствами. Согласно Определению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 23 июля 2018 года №41-КГ18-20 суды не приняли во внимание, что предмет доказывания по уголовному делу не составлял предмет доказывания по гражданскому делу [3.7]. Следовательно, обстоятельства совершения хищения руководителем отдела не могли быть установлены при рассмотрении дела о привлечении к полной материальной ответственности работников банка.

Причины совершения работниками краж подробно изучены в статьях иностранных авторов.

Так, иностранные исследования, изучающие влияние вознаграждения руководителей на организационные правонарушения, сосредоточены на аспектах стимулирования оплаты труда. Однако существующая теория в социологии и социальной психологии утверждает, что оплата руководящих работников может также иметь социальный аспект, увеличивая чувство несправедливости, несправедливости и зависти. Мы находим доказательства того, что проступки сотрудников могут быть в значительной степени объяснены одновременным наличием у сотрудников возможностей и мотивации для совершения проступков, которые связаны, соответственно, с поощрительными и социальными аспектами оплаты труда генерального директора. Используя выборку банков США с 2007 по 2013 год, мы исследуем взаимосвязь между опционной оплатой генерального директора и разрывом в оплате труда (т. е. отношением общей заработной платы генерального директора к средней заработной плате сотрудника) с вероятностью правонарушений сотрудников.

Так, в статье «Кто украл деньги и когда? Индивидуальные и ситуативные факторы, определяющие кражу сотрудников» [Jerald Greenberg, с.985] анализируется следующее.

Работникам крупной компании недоплачивали за выполнение рабочих обязанностей в нерабочее время. Данной группе работников была предоставлена

возможность воровать деньги компании из оплаты клиентов, создав видимость того, что обнаружить сумму, которую они изъяли – невозможно.

Вторая группа сотрудников, достигшая, по мнению автора, обычного уровня морального развития, воздерживались от кражи денег на работе ввиду действия в их компании программы этики.

Автор делает вывод о том, что наличие программы этики в компании сдерживает сотрудников от краж на рабочем месте.

Кроме того, большая часть иностранных авторов описывает зависимость между совершением работниками правонарушений и разрывом в оплате между рядовым сотрудником и управляющим звеном.

«Прогнозирование правонарушений сотрудников: дополнительный эффект от варианта оплаты труда генерального директора и разрыва в оплате труда» [Stephen J. Smulovitz, Juan Almandos, с.123].

Исследования, изучающие влияние вознаграждения руководителей на организационные правонарушения, сосредоточены на аспектах стимулирования оплаты труда. Однако существующая теория в социологии и социальной психологии утверждает, что оплата руководящих работников может также иметь социальный аспект, увеличивая чувство несправедливости, несправедливости и зависти. Мы находим доказательства того, что проступки сотрудников могут быть в значительной степени объяснены одновременным наличием у сотрудников возможностей и мотивации для совершения проступков, которые связаны, соответственно, с поощрительными и социальными аспектами оплаты труда генерального директора. Используя выборку банков США с 2007 по 2013 год, мы исследуем взаимосвязь между опционной оплатой генерального директора и разрывом в оплате труда (т. е. отношением общей заработной платы генерального директора к средней заработной плате сотрудника) с вероятностью правонарушений сотрудников.

Еще одна причина: сфера, в которой трудится работник и свойственные ей черты – загруженность, нехватка рабочей силы.

«Обоснование краж сотрудников в сфере гостеприимства: оправдания, отговорки» [Jill Poulston, с.49].

Это исследование направлено на выявление распространенности краж со стороны сотрудников и обоснований для изъятия собственности компании, чтобы помочь практикующим специалистам сократить количество краж на рабочем месте. Определяются характеристики рабочих мест, где кража является обычным явлением, предметы, которые с наибольшей вероятностью могут быть украдены, характеристики вероятных виновных и их основания для кражи. В исследовании используется анкета для сбора количественных и качественных данных от работников сферы гостеприимства, ответы которых анализируются для определения степени тяжести воровства сотрудников и обоснований для изъятия собственности компании. Показано, что воровство сотрудников является обычным явлением и тесно связано с рабочими местами, где нехватка персонала и недостаточная подготовка также обычны. Временные работники, молодые люди и люди с наименьшей зарплатой оказываются наиболее терпимыми к воровству.

В статье «Воровство сотрудников розничной торговли: исследование морального разобщения» [Lloyd K. Harris, Hongwei He, с.57] рассматривается зависимость краж на рабочем месте от психологических и моральных принципов.

Хищение сотрудниками - несанкционированное изъятие рабочего имущества или средств производства в относительно небольших масштабах - обходится чрезвычайно дорого. Однако очень мало известно о том, что психологически заставляет передовых розничных работников воровать. Опираясь на социально-когнитивную теорию саморегуляции, мы утверждаем, что моральное разобщение является ключевым психологическим механизмом, который позволяет сотрудникам розничной торговли воровать на рабочем месте, не испытывая чувства вины, или самооценка. Мы продолжаем разработку и тестирование концептуальной основы, которая отображает причины морального разобщения сотрудников розничной торговли, контактирующих с клиентами.

Мы обнаруживаем, что как центральная роль моральной идентичности, так и этическое лидерство препятствуют моральному освобождению от воровства, в то время как цинизм и нормы воровства усиливают его. Более того, центральная роль моральной идентичности может также смягчить положительное влияние как цинизма, так и норм воровства на моральное разъединение воровства. Мы обсуждаем теоретические последствия этих открытий и их значение для практики.

6. Причинение ущерба в результате административного правонарушения, когда оно установлено органом, наделенным полномочиями.

Нужно иметь в виду, что факт наличия правонарушения может быть установлен тогда, когда в отношении работника вынесено Постановление о назначении административного наказания, так как только в этом случае вина лица в совершении административного правонарушения будет доказана.

Бывают случаи, когда лицо освобождается от наказания в связи с малозначительностью правонарушения – в этом случае так же возможно применение полной материальной ответственности, так как сам факт совершения правонарушения будет установлен. Эта позиция следует из Определения Верховного Суда РФ от 13.01.2020 N 78-КГ19-54 [3.8].

При применении данного пункта при административных правонарушениях ответчики (работники) часто ссылаются на возможность возмещения ущерба страховой компанией, так как чаще всего имущество (в том числе автомобили) компании застрахованы.

Суд в деле №2-3708/2014 разъяснил – так как ущерб причинен работником, страховой случай не наступает и вся ответственность в полном объеме возлагается на лицо, по чьей вине был причинен ущерб – работника.

Для предъявления регрессного требования к работнику следует различать административную ответственность в отношении работника - должностного лица и ответственность самого юридического лица.

Рассмотрим в качестве примера Решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга по делу №2-2993/2013 [3.17].

Товарищество собственников жилья обратилось с иском к директору о взыскании с него суммы штрафов, наложенных на товарищество по делам об административных правонарушениях. Административные правонарушения были совершены по тем статьям, у которых в качестве лица, несущего ответственность, указано правление товарищества, а не конкретный работник. Сам ответчик (директор товарищества) как работник ТСЖ к административной ответственности не привлекался, то «иск в данной части удовлетворению не подлежит».

Тот же вывод подтверждает Судебная практика по гражданским делам за I полугодие 2009 года [3.4].

Общество с ограниченной ответственностью обратилось с иском к работнику с требованием взыскать сумму штрафа, уплаченного ОАО. Требования мотивированы тем, что наложение штрафа произошло из-за ненадлежащего исполнения своих обязанностей работником, с которым, к тому же, был заключен договор о полной материальной ответственности.

Суд пришел к выводу, что если работник не был привлечен к административной ответственности, то и привлечение его к материальной ответственности в полном объеме невозможно.

В целом, работодатель не может привлекать работника к полной материальной ответственности в размере административного штрафа, уплаченного работодателем, даже если он считает, что штраф уплачен ввиду некачественного исполнения обязанностей работником.

В Определении от 13 февраля 2020 г. по делу №88-3113/2020 (№2-2126/2019) судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции рассматривала дело о взыскании суммы административного штрафа, наложенного на организацию, с работника, выполняющего функции по обеспечению соблюдения охраны труда в организации [3.30].

В ходе проверки организации установлено, что для одного из работников не был проведен инструктаж по охране труда, что входило в трудовую функцию работника.

Суд указывает, что административной штраф, наложенный на организацию, не может квалифицироваться, как прямой действительный ущерб работодателя, поскольку представляет собой вид административной ответственности, к которой он был привлечен.

К аналогичному выводу приходили также

- Волгоградский областной суд (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 26.09.2019 по делу №33-11751/2019) [3.31];

- Санкт-Петербургский городской суд (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.11.2018 №33-23986/2018 по делу №2-3976/2018) [3.35];

- Ростовский областной суд (Апелляционное определение Ростовского областного суда от 27.02.2018 по делу №33-3330/2018) [3.32].

Однако, существует и противоположный подход судов к данному вопросу.

Так, Минфин (Письмо Минфина России от 22.08.2014 №03-04-06/42105) [1.20] и Роструд (Письмо Роструда от 19.10.2006 №1746-6-1) [1.21] относят штраф к прямому действительному ущербу и указывают на необходимость взыскания суммы штрафа с работника.

Аналогичная позиция встречается и в практике судов.

Так, штрафы, наложенные на организацию, были взысканы в судебном порядке с работника в следующих делах:

- Апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2019 по делу №33-47109/2019 [3.37];

- Апелляционное определение Курганского областного суда от 05.05.2016 по делу №33-1568/2016 [3.33].

В указанных решениях суды исходили из того, что работник не отрицает своей вины в совершении административного правонарушения, поэтому для организации данный штраф является прямым действительным ущербом.

Однако, поскольку в данных случаях штраф накладывался на организацию, а не самого работника, суды не нашли оснований для возложения на работника полной материальной ответственности, с работника взыскали сумму в пределах его среднего заработка.

7. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), когда запрет на её разглашение установлен законом.

В первую очередь, следует указать, что в соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ для того, чтобы привлечь работника к ответственности за разглашение тайны, в его трудовом договоре должна быть предусмотрена обязанность не разглашения тайны – коммерческой, государственной и т.п.

Критерии отнесения информации к определенному виду тайне определяются соответствующими федеральными законами.

Коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду [1.9].

В соответствии с Федеральным законом «О коммерческой тайне» работник обязан возместить работодателю убытки, причиненные разглашением информации, составляющей коммерческую тайну [1.9].

Рассмотрим существующие проблемы при применении данного положения Трудового кодекса Российской Федерации.

Если обратиться к Гражданскому кодексу РФ для определения убытков, можно выяснить, что в состав убытков входит не только прямой действительный ущерб, но и упущенная выгода.

В этом положения Федерального закона о «Коммерческой тайне» противоречат Трудовому кодексу, согласно которому на работника возлагается только прямой действительный ущерб. На практике применяется положение трудового законодательства.

Однако это создает проблемы в применении данной нормы, так как чаще всего при разглашении коммерческой тайны наносится ущерб именно в виде упущенной выгоды, например, при незаключении договора (контракта) [Морозов, с.144]. Станскова У.М. предлагает внести изменения в трудовое законодательство и создать возможность для работодателя взыскивать упущенную выгоду при возложении на работника полной материальной ответственности по п.7 ч.1. ст.243 Трудового кодекса РФ [Станскова, с.39] .

Ряд авторов, например, Алистархов В., предлагает работодателям компенсировать упущенную выгоду посредством лишения работника премии [Алистархов, с.37].

Ряд авторов считает необходимым взыскивать убытки с работника в рамках гражданско-правовых отношений. Достигается это путем заключения с работником отдельного дополнительного договора о неразглашении сведений [Гаврилов, с.15] .

Однако, данный способ не будет являться материальной ответственностью работника как таковой, поскольку основания и случаи привлечения к ней четко определены законом [Кострова, Вячеславова, с.67].

На основе анализа научной литературы можно выделить два варианта разрешения проблемы привлечения работника к материальной ответственности по данному основанию.

Первый: исключение данного основания из Трудового кодекса, и привлечение работника к ответственности в рамках других отраслей права.

Второй: дополнение нормы института материальной ответственности соответствующими разъяснениями по правоприменению вышеуказанного пункта.

Также спорными чаще всего являются способы защиты работодателя от посягательств работников на коммерческую тайну и ее разглашения.

Работодатели достаточно применяют такие меры контроля, как контроль за рабочей почтой работника, видеонаблюдение в рабочих помещениях, запрет использования сотовых телефонов в рабочее время.

В статье «Конфиденциальность сотрудников и безопасность работодателей: можно ли их сбалансировать?» [Lillian Mitrow, Maria Carida, с.160] рассматривается противоречие между необходимостью для работодателя защищать сведения своей организации различными способами и неприкосновенностью частной жизни работников. Организациям необходимо использовать системы мониторинга строго в рамках закона, не затрагивая при этом личную жизнь работника. В статье автор рассматривает основные моменты, которые необходимо учесть работодателю при осуществлении контроля, а также инструменты, с помощью которых можно достичь баланса этих интересов.

Европейский Суд по правам человека 5 сентября 2017 г. рассмотрел дело "Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии" (Жалоба №61496/08) [3.3].

Организация вела контроль за переписками работника с рабочего компьютера. Внутренний регламент фирмы запрещал пользоваться компьютерами и средствами связи в личных целях, о чем заявитель был проинформирован. В результате у компании оказалось 45 листов переписок работника личного характера.

Национальные суды страны не признали данный контроль нарушением со стороны организации, поскольку сотрудник был об этом контроле уведомлен.

Европейский суд по правам человека пришел к выводу, что Румыния нарушила статью 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004), поскольку не выполнила свои позитивные обязательства, а именно:

1. Национальные суды не выяснили, что работник не был предупрежден о контроле в определенный промежуток времени (уведомление было произведено лишь через некоторое время после начала произведения записей переписок);

2. Работник не был проинструктирован о сущности контроля и его границах – что личные переписки работника также будут контролироваться;

3. Национальные суды не выяснили, чем был оправдан такой контроль со стороны работодателя, и не было ли у работодателя другого способа контроля [3.3].

Таким образом, работодателю следует четко соблюдать границы контроля за соблюдением коммерческой тайны в организации: уведомлять работника о производимом контроле и его сущности, использовать наименее затрагивающие личные границы работника формы контроля, закреплять согласие работника на такой контроль в соглашениях.

При этом, организации следует учитывать, что даже при доказанной вине работника в разглашении коммерческой тайны, суд взыщет с работника только прямой действительный ущерб без учета упущенной выгоды.

При этом, необходимо учитывать, каким способом работодателем была получена информация.

Например, при фиксировании отправки информации с личного почтового ящика работника.

Фактически, намеренное получение работодателем доступа к личному почтовому актанту работника будет являться нарушением порядка получения информации и нарушением конституционного права на личную переписку.

Однако, если такое направление информации фиксируется лишь путем считывания интернет-трафика, анализом приложенных файлов, фиксированием адресов, при котором шло интернет-обращение, то тайна личной переписки не нарушается.

8. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Полная материальная ответственность может наступить вне зависимости от того, когда был причинен ущерб – в рабочее время или нет.

Под действие данной нормы попадает и использование в личных целях рабочего телефона работником. Работник использует телефон организации для личных переговоров, в связи с чем организации приходят большие счета на оплату связи.

Так, в деле № 2-1116/2016 Подпорожского городского суда в соответствии с приказом «Об утверждении правил по пользованию услуг связи », работнику передан в служебное пользование телефон с корпоративным номером [3.18].

Приказом предусмотрено, что в случае перерасхода лимита, установленного на организацию, и использования телефона в личных целях, перерасход будет взыскан с работника.

Работник использовал телефон в личных целях, что подтверждается детализацией оказанных услуг сотовой связи. С лимитом пользования услугами работник был ознакомлен.

Перерасход за услуги сотовой связи, использованной в личных целях, был взыскан с работника в полном объеме.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16 ноября 2006 г. не содержит положений, разъясняющих применение данной нормы, следовательно, применяется он по общим правилам полной материальной ответственности [3.1].

В Постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 г. №8 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" содержалось полное разъяснение подобной нормы. Она исходила из применения не трудового, а гражданского законодательства, так как ущерб причинен лицом не как работником организации, а как физическим лицом вне трудовых отношений. Следуя гражданскому законодательству, суды взыскивали с работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей (во вне рабочее время) с него взыскивались полные убытки, вместе с упущенной выгодой [3.2].

Сейчас же такая ситуация будет регулироваться только трудовым законодательством, а следовательно, с работника будет взыскан только прямой действительный ущерб.

Особенности института полной материальной ответственности установлены для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Они несут полную материальную ответственность в случаях:

1. Умышленного причинение ущерба;

2. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3. Причинение ущерба в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Первое основание предполагает, что невозможно возложить на несовершеннолетнего работника полную материальную ответственность в случае, если он причинил вред по неосторожности.

Остальные же два основания применяются вне зависимости от формы вины работника.

Особое внимание следует уделить такому взаимосвязанному с полной материальной ответственностью последствию, как увольнение работника в связи с утратой доверия.

Верховный суд РФ в определении от 08.07.2019 года №5-КГ19-76 пришел к выводу, что такое увольнение невозможно в случае, если работодателем не представлены доказательства совершения работником виновных действий, которые дают основания для утраты доверия и свидетельствуют о его причастности к возникновению недостачи материальных ценностей [3.9].

Суд делает вывод о том, что при системном рассмотрении норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года №2 следует, что дисциплинарная ответственность в виде увольнения по данному пункту может быть применена только к работникам, несущим полную материальную ответственность.

Для применения данной статьи, как и для привлечения к полной материальной ответственности суд признал необходимыми соблюдение следующих условий:

1. Вверение товарно- материальных ценностей работнику;
2. Подписание работником документов учета и отчетности, касающихся приема имущества;
3. Ознакомление работника с содержанием отчётов о движении и остатках вверенного бригаде (коллективу) имущества;

4. Перезаключение договора о коллективной (бригадной) ответственности при смене более 50 процентов работников;

5. Возбуждение уголовного дела по факту противоправных действий работника. В данном случае постановление органа внутренних дел в возбуждении уголовного дела отказано ввиду совершения противоправных действий иными, неустановленными лицами;

6. Установление вины работника – действительно ли он совершил действия, дающие основания для утери доверия и в результате которых причинен материальный ущерб.

Кроме того, суд опроверг доводы суда апелляционной инстанции о том, что если в должностные обязанности лиц входит непосредственное обслуживание ценностей и их сохранность и с ними заключен договор о полной материальной ответственности, то необеспечение сохранности этого имущества является основанием для привлечения их к полной материальной ответственности и увольнения по п.7 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Заключение письменных договоров о полной материальной ответственности работников регламентируется статьей 244 Трудового кодекса РФ. Согласно данной статье такие договоры могут заключаться при наличии двух условий:

1. Работник достиг возраста восемнадцати лет;
2. Работник непосредственно обслуживает и использует денежные, товарные ценности и другое имущество работодателя.

Кроме того, должность этого работника должна входить в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности [1.14].

Такой Перечень утверждается Министерством труда и социального развития РФ. В нем же содержатся типовые формы такого договора.

При этом, в случае судебного спора правомерность заключения договора, то есть соблюдение всех вышеперечисленных условий, должен доказать

работодатель. Это следует из Апелляционного Определения Белгородского областного суда от 13.06.2017 №33-2634/2017 [3.19].

Если хотя бы одно из условий не соблюдено – заключение такого договора, а значит и привлечение к полной материальной ответственности – не правомерно.

Так, часто такой договор пытаются заключить с водителями служебных автомобилей.

В деле № 33-4177/2018 Красноярского краевого суда водитель согласно такому договору принял на себя ответственность за техническое состояние автомобиля и обязался плавно и профессионально управлять им, чтобы обеспечить исправное состояние автомобиля и отсутствие поломок, а также самостоятельно выполнять необходимое обслуживание автомобиля и его ремонт [3.20].

Однако, работодатель не учел, что должность работника не включена в Перечень, в связи с чем является не соблюденным одно из условий. Суд в удовлетворении требования работодателя отказал.

В деле № 45-1768/2017 Самарского областного суда водитель аналогично согласно такому договору принял на себя ответственность за техническое состояние автомобиля и обязался плавно и профессионально управлять им, чтобы обеспечить исправное состояние автомобиля и отсутствие поломок, а также самостоятельно выполнять необходимое обслуживание автомобиля и его ремонт за свой счет и своими силами [3.21].

Договор о полной материальной ответственности должен быть заключен в четком соответствии с обязанностями работника, содержащимися в его трудовом договоре или должностной инструкции. Если обязанности работника меняются, например, его переводят на новую должность, договор тоже необходимо заключать новый.

Так, в Апелляционное определение Самарского областного суда от 08.05.2018 по делу №33-4671/2018 договор о полной материальной ответственности был заключен с ведущим инженером по ремонту в бюро

вакуумного оборудования. Ответчик же на момент обращения работодателя в суд состоял в должности начальника бюро подготовки производства в отделе по ремонту и наладке оборудования. При смене должности новый договор с работником заключен не был, следовательно, и привлечь его к полной материальной ответственности на основании старого договора нельзя [3.21].

Важным условием при заключении договора является наличие трудовых отношений между работодателем и лицом, на которого возлагается ответственность.

Одной из форм договора о полной материальной ответственности является договор с коллективом (бригадой).

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 08.06.2017 по делу №33-4469/2017 описывает следующую ситуацию. Истец заключил с работниками договор о полной материальной коллективной (бригадной) ответственности. Однако, позже выяснилось, что один из членов бригады не состоял с работодателем в трудовых отношениях. Суд указал, что если один из членов бригады, подписавших договор, не является работником организации, то весь такой договор считается не подписанным. Возложение ответственности в соответствии с таким договором невозможно ни на одного члена бригады [3.22].

Рассмотрим поподробнее процедуру заключения договора коллективной (бригадной) ответственности.

Перед заключением договора должен быть издан приказ о формировании коллектива (бригады), с которым необходимо ознакомить каждого члена коллектива. В этом же приказе должен быть определен руководитель коллектива и возложена материальная ответственность за вверенное имущество.

Перед этим необходимо определить состав такого имущества на основании инвентаризации. Инвентаризация проводится на основании Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств утверждены Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 [1.16].

Договор должен быть подписан всеми членами бригады одновременно, а подписание в разные дни является нарушением. Такая позиция сформулирована

в Апелляционном определении Свердловского областного суда от 27.02.2018 по делу №33-3522/2018 [3.23].

При вступлении нового работника в коллектив он подписывает договор. Если коллектив меняется более чем на 50 процентов, то такой договор подлежит перезаключению.

Предметом договора может быть только обеспечение сохранности вверенного работнику имущества.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.09.2016 по делу №33-14576/2016 содержит описание следующей ситуации. Банк заключил с сотрудниками договор о полной материальной ответственности, согласно которому они принимают на себя ответственность за любые неправомерные действия, в том числе мошеннические, совершенные сотрудниками организации, и нанесшие урон репутации организации при осуществлении своих обязанностей по работе со счетами (вкладами) клиентов, банковскими картами, кредитами, переводами, в том числе если ущерб возник при возмещении ущерба третьим лицам [3.24].

Суд признал это положение ухудшающим положение работников и не подлежащим применению.

Противоречащим законодательству является и возложение на работника материальной ответственности за сохранность имущества, необходимого ему для непосредственного выполнения трудовой функции.

В Постановлении Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 12.03.2014 по делу № 44Г-38/14 ОАО "Совавто-С.Петербург" суд указал, что не может заключаться договор о полной материальной ответственности с водителем-экспедитором в отношении транспорта, на котором транспортируется груз, так как транспортное средство в рассматриваемом случае является не имуществом предприятия, а материально-техническое средство, с помощью которого выполняется трудовая функция [3.25].

Из этого следует, что полная материальная ответственность не может возлагаться на кассира за поломку кассового аппарата, а на продавца – в случае неисправности торгового оборудования.

Пробел трудового законодательства в области регулирования договоров о полной материальной ответственности заключается в том, что статья 9 Трудового кодекса РФ называет формами договорного регулирования в сфере трудового права коллективный договор, соглашение и трудовой договор. Таким образом, договор о полной материальной ответственности фактически уходит из-под сферы действия трудового права и правоотношений [Морозов, с.144].

Типовая форма такого договора содержит ряд положений, являющихся основополагающими при заключении такого договора, а значит и в данных правоотношениях в целом. Однако, все эти положения никаким образом не закреплены в трудовом законодательстве.

К данным положениям относятся:

1. Принцип добровольности лежит в основе формирования коллектива. Так, мнение членов коллектива (бригады) учитывается при включении в ее состав новых членов бригады;
2. При временном отсутствии руководителя коллектива (бригады) его обязанности исполняет один из членов коллектива (бригады);
3. Договор перезаключается, если из него выбывает более пятидесяти процентов членов или меняется руководитель коллектива;
4. Договор не подлежит перезаключению при выбытии или принятии нового члена коллектива. Процесс происходит так: при выбытии члена коллектива напротив его фамилии ставится дата выбытия, а новый член коллектива (бригады) ставит свою подпись на договоре с датой вступления;
5. Инвентаризации вверенного имущества проводятся строго по плану и установленным правилам. Внеплановые – в тех же случаях, когда требуется перезаключение договора, либо по требованию члена коллектива (бригады).

Кроме того, включение в трудовой договор положения о полной коллективной ответственности не освобождает работодателя от заключения с работником отдельного договора о полной коллективной ответственности.

Общество обратилось в суд с иском к работникам (бригаде) о взыскании суммы ущерба.

Суд, отказывая в удовлетворении требования, указал следующее.

В трудовые договоры работников было включено условие о полной коллективной (бригадной) ответственности. Однако, каждый отдельный работник договор о полной коллективной ответственности не подписывал, а также:

1. Договор не содержал перечня всех работников коллектива
2. Из содержания договора невозможно установить, кто из работников и когда включался в состав коллектива.

Кроме того, отсутствовали данные о том, что работники давали свое согласие на вступление в коллектив [3.9].

В вопросах привлечения работников к полной материальной ответственности и их регулирования законодательством разных стран, принадлежащих различным правовым системам, можно обнаружить положения, которые свойственны лишь одной стране и не применяются в других.

В вопросах трудового права в Японии можно выделить 4 документа, которые помогут ответить на вопросы в сфере материальной ответственности работника, а именно: 1) Гражданский кодекс (3 часть) 2) Закон о профсоюзах 3) Закон о стандартах труда 4) Закон о трудовом договоре. Еще одним источником трудового права могут выступать судебные решения.

Говоря о конкретных нормах, указывающих на наличие материальной ответственности работника, можно обратиться к Гражданскому кодексу, а именно к статье 715 (ответственность работодателя) - "Лицо нанимающее работников для ведения конкретного бизнеса (дела) должно нести ответственность за вред причиненный третьей стороне ее работником..." В свою очередь пункт 3 данной статьи говорит - "Что ответственность возникшая у

работодателя не лишает его права требовать компенсации материального вреда с работника, по чьей вине вред был причинен.”

Статья 719 Гражданского кодекса, в которой говорится – Если вред был причинен группой лиц, то каждое из них должно солидарно нести ответственность за причиненный ущерб. Такое же правило необходимо применять в случае, если невозможно точно определить, кто из данной группы причинил ущерб. Если во время проведения пикета или забастовки, организованных профсоюзом, имуществу работодателя будет нанесен вред, то ответственность несет не конкретное лицо причинившее этот вред, а профсоюз.

Таким образом, в законодательстве Японии закреплена полная материальная ответственность профсоюза как коллектива.

Согласно части второй статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации ответственность в полном объеме может быть возложена на заместителя руководителя организации и главного бухгалтера только в том случае, если это прямо указано в их трудовых договорах.

Если такого указания нет, то, согласно п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 №52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" эти работники несут ответственность в общем порядке – в пределах среднего заработка на месте работы.

Таким образом, условия привлечения данных работников к полной материальной ответственности в совокупности складываются из следующих условий:

1. Трудовая функция работника – заместитель руководителя организации или главный бухгалтер;
2. В его трудовой договор включено условие о полной материальной ответственности – пунктом договора или дополнительным соглашением к нему.

При этом, следует помнить, что эти должности не включены в ряд тех, с которыми возможно заключение договора о полной материальной

ответственности в соответствии с постановлением Правительства. То есть, данное условие должно быть включено в сам трудовой договор.

3. Само совершение работником действия, за которое предусмотрена материальная ответственность в полном объеме;

4. Причинно-следственная связь между действием и ущербом организации.

Один из вопросов, стоящих перед правоприменителями состоит в том, возможно ли переложить такую ответственность на сотрудника, временно исполняющего обязанности главного бухгалтера или заместителя руководителя. Согласно ст. 7 закона № 402-ФЗ и с п. 7 Положения по ведению бухучета, утвержденного приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н, главный бухгалтер может переложить свои обязанности на другое лицо.

Верховный суд Российской Федерации разъясняет, что такая ситуация возможна, и полную материальную ответственность можно возложить на лицо, фактически исполняющего обязанности по указанной должности.

Судебная практика говорит о том, что положения статьи 243 необходимо толковать ограничительно – если должность сотрудника не носит название «главный бухгалтер», то применить к нему полную материальную ответственность нельзя.

В решении Салехардского горсуда ЯНАО от 04.10.2017 по делу № 2-1670/2017 ООО «Арктическое» обратилось в суд с иском о взыскании расходов, понесенных на оплату организацией штрафа. Работник замещала должность бухгалтера, согласно заключённому договору несла полную материальную ответственность. В обязанности ответчика входило представление сведений во внебюджетные фонды. Вместе с тем, данные обязанности ответчиком не исполнены. В результате камеральной проверки установлено, что взносы не были оплачены, в связи с чем юридическое лицо привлечено к ответственности, подвергнуто штрафу в размере 130 310 руб. 36 коп [3.38].

Суд в удовлетворении требований отказал, обосновывая решение тем, что ответчик по трудовому договору и приказу, а также должностной инструкции

должность заместителя руководителя организации или главного бухгалтера не замещала, являлась бухгалтером.

Главный бухгалтер в своей деятельности должен руководствоваться положениями закона № 402-ФЗ от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете».

Существуют случаи привлечения именно главного бухгалтера к полной материальной ответственности даже при наличии вины в причинении ущерба другому лицу.

Московский городской суд (решение от 26.02.2012 г по делу № 33-6435) привлек главного бухгалтера к ответственности ввиду того, что тот, вместо зачисления денежных средств на счет организации, что он обязан делать в силу закона и своей должностной инструкции, передавал денежные средства непосредственно генеральному директору [3.36].

Суд посчитал, что именно главбух нарушил свои обязанности и этим причинил имущественный вред организации.

Кроме того, главный бухгалтер несет ответственность том случае, если на организацию наложен штраф контролирующим органом за непредставление или несвоевременное предоставление бухгалтерской отчетности.

В деле № 33-1423 от 12.09.2011 Костромского областного суда главный бухгалтер несвоевременно передал сведения персонифицированного учета, за что на организацию был наложен штраф [3.34].

Обязанность по подаче таких сведений была закреплена в должностных обязанностях главного бухгалтера, условие о полной материальной ответственности было включено в его трудовой договор.

Работодатель обратился в суд за взысканием суммы штрафа с работника, иск был удовлетворен.

Проблемным является взыскание суммы ущерба, если должности главного бухгалтера в организации нет, а бухгалтерские услуги оказываются по договору аутсорсинга.

Возможна ситуация, когда в организации нет главного бухгалтера - согласно ФЗ «О бухгалтерском учете» от 04.11.2004 № 402-ФЗ вести

бухгалтерский учет можно, пользуясь на основе договоров возмездного оказания услуг услугами сотрудников бухгалтерских агентств.

В решении Салехардского горсуда ЯНАО от 04.10.2017 по делу № 2-1670/2017 ООО «Арктическое» обратилось в суд с иском о взыскании расходов, понесенных на оплату организацией штрафа. Работник замещала должность бухгалтера, согласно заключённому договору несла полную материальную ответственность. В обязанности ответчика входило представление сведений во внебюджетные фонды. Вместе с тем, данные обязанности ответчиком не исполнены. В результате камеральной проверки установлено, что взносы не были оплачены, в связи с чем юридическое лицо привлечено к ответственности, подвергнуто штрафу в размере 130 310 руб. 36 коп [3.38].

Регулирование договора возмездного оказания услуг осуществляется главой 39 Гражданского кодекса РФ. Если такой учет ведется недостаточно профессионально, то компания может потребовать возмещения своих убытков, возникших ввиду непрофессионализма бухгалтера. Однако, в договоре может быть прописан иной ход событий.

2.2 ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Если при возложении работника материальной ответственности в ограниченном среднем заработком размере работодатель самостоятельно по своему распоряжению может списать денежные средства из заработной платы работника, то возложение полной материальной ответственности возможно только в судебном порядке.

Согласно части 3 статьи 392 Трудового кодекса РФ работодатель может обратиться в суд с требованием о возмещении ущерба в полном объеме в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В обычном случае (при недостатке материально-технических ценностей) такой датой будет день проведения инвентаризации, в результате которой выявлена недостача.

В случае причинения ущерба – дата обнаружения ущерба и составления акта об этом работодателем либо получение акта об административном правонарушении, приговора суда, решения суда.

Если между работодателем и работником было заключено соглашение о добровольном возмещении ущерба, график погашения задолженности в данном соглашении может быть установлен на период больше одного года.

На практике возникает вопрос, не будет ли пропущен срок для обращения в суд в такой ситуации. Как отметил Верховный Суд РФ в Определении от 30.07.2010 №48-В10-5, при наличии заключенного между работодателем и работником соглашения о добровольном погашении долга с рассрочкой платежей годичный срок для обращения в суд исчисляется с момента, когда работник должен был возместить ущерб (внести очередной платеж), но не сделал этого [3.5].

Поэтому в такой ситуации срок для обращения в суд не будет пропущен, если работодатель подаст иск в течение года с момента, когда работник прекратит выполнять условия соглашения.

Чтобы взыскать с работника ущерб в судебном порядке, работодатель должен подать в суд исковое заявление.

Данные вид споров подсуден районным судам (ст. 24 Гражданский процессуальный кодекс РФ, п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 №52). В соответствии со ст. 28 Гражданского процессуального кодекса РФ иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. На основании п. 1 ст. 20 Гражданского кодекса РФ местом жительства признается место, в котором гражданин постоянно или преимущественно проживает.

В деле 2-74/2021, рассмотренном Шатровским районным судом, договор о полной материальной ответственности был заключен с сотрудником почты – кладовщиком склада газетно-журнальной продукции.

Во время проведения ревизии на складе был выявлен недостаток продукции на сумму сто девяноста тысяч рублей.

Во время работы ответчика в организации, ее несколько раз переводили на разные должности. При этом, договор о полной материальной ответственности заключался не при каждом переводе.

Кроме того, в приказе о проведении ревизии числились иные люди, нежели по факту присутствовавшие при проведении ревизии. Ревизия проводилась каждый день, однако во второй день на ней присутствовали другие члены, а подпись заинтересованных лиц о продлении проверки на второй день отсутствует.

В инвентаризационную опись были включены как отсутствующие и те материальные ценности, которые на самом деле находились на складе, что подтверждаются фотоматериалами и не отрицается представителями сторон.

Во время нахождения работника в отпуске, на больничном, товарные ценности не передавались другим лицам.

В помещении, где хранились товарно-материальные ценности, находилась не только ответчик, но и другие работники, что означает, что работодатель не обеспечил необходимых условий хранения, хотя такая обязанность закреплена за работодателем Трудовым кодексом Российской Федерации.

При наличии вышеперечисленных нарушений, суд признал недоказанным наличие ущерба работодателя и размер этого ущерба.

Таким образом, из указанного решения можно вынести, что для признания процедуры привлечения работника к полной материальной ответственности необходимо соблюдение таких условий, как обеспечение работодателем условий для хранения имущества, факт нахождения в помещении других работников, факт заключения договора при каждом назначении работника на должность и передача этих обязанностей при каждом его нахождении в отпуске и на больничном.

До принятия решения о возмещении ущерба в полном размере определенным работником работодатель обязан:

1. С возможностью создания специальной комиссии провести проверку, в ходе которой установить размер ущерба и причины возникновения такового.

2. Запросить у причинившего ущерб работника объяснения в письменном виде, в целях выяснения причин причинения ущерба. Если работник отказывается давать объяснения, составить акт об отказе.

3. Ознакомить работника с результатами проверки.

При этом, увольнение работника не является основанием, которое освобождает работодателя от выполнения данных пунктов.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ отменены решения первой и апелляционной инстанции о возложении на работника полной материальной ответственности по следующим обстоятельствам.

В связи с увольнением работника в организации была проведена проверка хозяйственной деятельности и выявлено, что уволенный работник присвоил денежные средства в размере 211 316,80 рублей.

Размер ущерба подтверждался актом проверки, актом сверки и расходными кассовыми ордерами.

Объяснения не были взяты с работника ввиду его увольнения и соответственно отсутствия на рабочем месте.

Суд указывает, что истребование объяснений у работника, который уже уволен, является обязательным, должен соответствовать действующему порядку привлечения к материальной ответственности [3.7].

2.3. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Статья 250 Трудового кодекса РФ регулирует снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

В случае, когда работодатель взыскивает сумму ущерба в полном размере, суд по заявлению работника или по собственной инициативе может применить статью 250 Трудового кодекса РФ. Данный вывод следует из Определения Верховного суда РФ от 25 ноября 2019 года №33-КГ19-7 по делу №2-167/2018 Тихвинского городского суда [3.6].

Публичное акционерное общество «Сбербанк России» взыскивало сумму материального ущерба, причиненного работником. Работник допустил нарушение внутренних нормативных актов Банка и некачественно провел идентификацию клиента при выдаче денежных средств, в результате чего денежные средства были выданы неустановленному лицу в размере 300 000 тысяч рублей.

В результате Банк за свой счет возмещал данные средства владельцу счета, чем ему был причинен материальный ущерб.

Как следует из дела, суды первой и апелляционной инстанции встали на сторону работодателя и взыскали ущерб с работника. Однако, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации все же отметила наличие существенных нарушений материальных норм права в решениях судов первой и апелляционной инстанции.

Суд первой инстанции не применил статью 250 Трудового кодекса РФ, сославшись на отсутствие ходатайства о снижении размера ущерба от работника.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ считает, что данный вывод основан на неправильном толковании положений закона.

Суд указал, что согласно статье 250 Трудового кодекса орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины,

материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника, с учетом обстоятельств дела.

Московский областной суд в Определении от 11.05.2010 по делу №33-9032/2010 принял решение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию, на том основании, что работница ранее не была материально ответственной, не имела трудового стажа [3.36].

Пункт 16 постановления Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 года №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» суд с учетом обстоятельств конкретного дела может снизить размер ущерба, подлежащего взысканию.

Исходя из Постановления, к таким обстоятельствам можно отнести такие как:

1. Во-первых, степень вины и форму вины работника;
2. Во-вторых, социальный статус, уровень его доходов;
3. В-третьих, другие конкретные обстоятельства – имущественное положение работника и его семейное положение (наличие лиц, находящихся на иждивении, количество членов семьи, иные задолженности).

При этом положения данной нормы могут применяться при рассмотрении иска как по заявлению работника, так и по инициативе суда.

Исходя из того, что согласно справке работодателя работнику предоставлен отпуск по уходу за ребенком, а ее доход за последние 12 месяцев составил 9214 рублей 85 копеек, суд снизил размер ущерба, подлежащего взысканию.

Если же ущерб причинен в корыстных целях в ходе преступления, то размер ответственности снизить не получится.

Так, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 04.02.2019 №18-КГ18-237 суд отменил решение апелляционной инстанции и направил дело на новое рассмотрение ввиду того, что суд счел

неприменимыми положения статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации [3.12].

Работник, управляя служебным автомобилем, совершил наезд на пешехода, ввиду чего организация заплатила пешеходу 1 500 000 рублей, после чего обратилась с регрессным иском к работнику-водителю.

Суд апелляционной инстанции не применил статью 250 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку вина работника установлена приговором суда.

Однако, суд кассационной инстанции указал, что данное преступление является не умышленным и не имело корыстной цели.

Таким образом, для применения положения абзаца второго статьи 250 Трудового кодекса необходимо соблюдение двух условий:

1. Наличие приговора суда, подтверждающего факт совершения преступления;
2. Корыстная цель совершения преступления.

Кроме того, следует учитывать, что суд может лишь снизить размер ответственности, но не имеет права снизить сумму возмещения ущерба до нуля.

Рассмотрим еще один пример применения данного положения.

Работников был причинен ущерб работодателю при следующих обстоятельствах. Работник руководил работами по вырубке леса и от своего имени дал приказ на вырубку определенного участка леса. Впоследствии выяснилось, что данный участок относился к землям лесничества государственного казенного учреждения.

Приговором суда вина работника была установлена. Работодатель в рамках уголовного дела выплатил сумму ущерба, причиненного незаконной вырубкой леса.

Работодатель обратился в суд с целью взыскания уплаченной суммы с работника.

Работник просил снизить сумму с учетом социального положения, наличия семьи, кредитов, болезни супруги.

Суд первой инстанции, ссылаясь на установленную приговором суда вину работника, а также на то, что ущерб в полном объеме был выплачен работодателем, размер взыскания не снизил.

Суд апелляционной инстанции решение оставил в силе, при этом дополнив, что преступление носило повышенную общественную опасность, являлось грубым нарушением лесного законодательства, повлекло ущерб экологии страны.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации указанные решения отменила.

Судебная коллегия указала, что суды неверно истолковали норму статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации.

В данном деле имело значение не только то, что ущерб причинен в результате совершения преступления, но и его цель. Снижение размера ущерба невозможно лишь в случае совершения преступления в корыстных целях. Указанный вопрос о наличии корыстной цели судами не рассматривался.

Кроме того, суд подчеркнул, что при рассмотрении дела необходимо учитывать все обстоятельства, касающиеся имущественного и семейного положения работника, соблюдать общие принципы юридической (материальной) ответственности, такие как справедливость, законность, вина, соразмерность.

Решение по делу было направлено в суд первой инстанции.

При этом, следует иметь в виду, что снижение суммы возмещения причиненного ущерба для одного из членов бригады (коллектива) ввиду конкретных обстоятельств, связанных с его личностью, не может служить основанием для пропорционального увеличения размера возмещения другими членами бригады (коллектива).

Таким образом, если размер материальной ответственности снижен для одного из членов бригады, то сумма, на которую уменьшен размер взыскания, не распределяется между оставшимися членами коллектива, а остается не

взысканной. Работодатель не может требовать взыскания остатка суммы с оставшихся членов бригады.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Полная материальная ответственность наступает реже, чем ограниченная материальная ответственность. Это обусловлено тем, что ее наступление зависит от ряда факторов. Для привлечения к такой ответственности необходимо соблюдение ряда условий.

Такая регламентированность обусловлена тем, что если сама по себе материальная ответственность защищает интересы работодателя, то в случае полной материальной ответственности в большей степени встает вопрос о защите интересов работника от незаконного применения полной материальной ответственности, ничем не ограниченной.

Случаи применения полной материальной ответственности строго регламентируются трудовым законодательством либо специальными законами. Случаи возложения полной материальной ответственности на работников соответствующих отраслей регламентируются специальными федеральными законами в этой отрасли. Таким образом, возникают различия между общим порядком привлечения к полной материальной ответственности, и порядок для работников отдельных отраслей.

При этом, при взыскании с работника ущерба в полном объеме, работодатель должен доказать правомерность применения именно этого вида ответственности.

Например, часты случаи, когда работодатель, считая, что игнорирование должностной инструкции и правил охраны труда свидетельствует о косвенном умысле в причинении ущерба работодателю, подают в суд исковое заявление о взыскании суммы ущерба в полном объеме.

Однако, суды придерживаются позиции, что несоблюдение правил охраны труда не означает наличие умысла в действиях работника.

Следует обратить внимание на то, что в иностранных источниках чаще всего исследуются сами причины причинения работником ущерба организации,

которые влекут за собой привлечение работника к полной материальной ответственности.

Показано, что воровство сотрудников является обычным явлением и тесно связано с рабочими местами, где нехватка персонала и недостаточная подготовка также обычны. Временные работники, молодые люди и люди с наименьшей зарплатой оказываются наиболее терпимыми к воровству.

Обнаруживается, что как центральная роль моральной идентичности, так и этическое лидерство препятствуют моральному освобождению от воровства, в то время как цинизм и нормы воровства усиливают его. Более того, центральная роль моральной идентичности может также смягчить положительное влияние как цинизма, так и норм воровства на моральное разъединение воровства. Мы обсуждаем теоретические последствия этих открытий и их значение для практики.

Работники, достигшие обычного уровня морального развития, воздерживались от кражи денег на работе ввиду действия в их компании программы этики.

Иностранцами авторами, такими как Джеральд Гринберг, Кристин Бувикингер, Лиллиан Митроу и другими выделяются такие причины подобных действий [2.15 – 2.20]:

1. Малая оплата за большой объём работы;
2. Слишком большая разница в оплате труда среднего персонала и руководящих лиц компании;
3. Слабые моральные устои работников;
4. Нехватка рабочей силы.

В связи с этим, при разработанности указанного вопроса в России была бы правильной разработка комплекса превентивных мер, нацеленных на предотвращение причинения работниками материального ущерба работодателю.

Среди таких мер можно указать исследования по необходимой минимальной оплате в конкретных сферах, расчёты количества необходимых работников для имеющегося в организации объема работы, проведение

коллективных тренингов для поддержания моральных и психологических устоев коллектива.

Наиболее острой на данный момент стоит проблема предотвращения такого вида материальной ответственности, как разглашение работниками сведений, составляющих охраняемую законом тайну. При создании комплекса мер в организации, направленных на уменьшение случаев совершения данных проступков и уменьшения случаев привлечения к полной материальной ответственности по данному основанию работодателю необходимо исходить из следующих принципов:

1. Четкое соблюдение границы контроля за соблюдением коммерческой тайны в организации: уведомлять работника о производимом контроле и его сущности, использовать наименее затрагивающие личные границы работника формы контроля, закреплять согласие работника на такой контроль в соглашениях.

2. Организации следует учитывать, что даже при доказанной вине работника в разглашении коммерческой тайны, суд взыщет с работника только прямой действительный ущерб без учета упущенной выгоды.

Причем, последний принцип действия института полной материальной ответственности приводит к еще большим потерям как для работодателя, так и для работника.

Ввиду того, что работодатель не может взыскать с работника упущенную выгоду в рамках трудовых отношений, данные отношения выходят из-под защиты нормами трудового законодательства и перетекают в плоскость отношения гражданско-правовых, где работник уже не имеет такой защиты.

Еще Верховный Суд СССР в 1987 г. отмечал, что такая ситуация исходит из применения не трудового, а гражданского законодательства, так как ущерб причинен лицом не как работником организации, а как физическим лицом вне трудовых отношений. Следуя гражданскому законодательству, суды взыскивали с работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых

обязанностей (во вне рабочее время) с него взыскивались полные убытки, вместе с упущенной выгодой [3.2] .

В целях защиты работника и работодателя институтом полной материальной ответственности предлагается ввести в Трудовой кодекс РФ норму, предусматривающую случаи и пределы взыскания с работника упущенной выгоды.

Еще одна проблема, возникающая при применении норм о полной материальной ответственности работника, это взыскание с него штрафных санкций, наложенных по его вине на организацию.

Одни суды указывают, что административной штраф, наложенный на организацию, не может квалифицироваться, как прямой действительный ущерб работодателя, поскольку представляет собой вид административной ответственности, к которой он был привлечен.

Из такой ситуации видится необходимость разъяснений данной ситуации на более высоком уровне – например, в рамках разъяснений пленума Верховного Суда РФ.

Таким образом, институт полной материальной ответственности нацелен на большую защиту работника, чем работодателя, ввиду своей строгой регламентированности.

Однако, существующие проблемы не позволяют осуществить эту защиту в должном объеме.

Систематизируя и обобщая основные выводы, сделанные на основе выделенных проблем, с учетом анализа судебной практики были сформулированы следующие выводы:

1. Пробел трудового законодательства в области регулирования договоров о полной материальной ответственности заключается в том, что статья 9 Трудового кодекса РФ называет формами договорного регулирования в сфере трудового права коллективный договор, соглашение и трудовой договор. Таким образом, договор о полной материальной ответственности фактически уходит из сферы действия трудового права.

2. Обозначены границы контроля за соблюдением коммерческой тайны в организации для сохранения возможности привлечь работника к полной материальной ответственности за разглашения тайны, с учетом опыта иностранных государств и практики ЕСПЧ: работодателю следует уведомлять работника о производимом контроле и его сущности, использовать наименее затрагивающие личные границы работника формы контроля, закреплять согласие работника на такой контроль в соглашениях.

3. На основе анализа зарубежного опыта сделан вывод о большом влиянии на состояние дел, связанных с привлечением работников к материальной ответственности, наличия комплекса превентивных мер, направленных на предотвращение причинения работниками материального ущерба работодателю и, как следствие, уменьшение случаев привлечения работников к полной материальной ответственности.

По итогам проведенного исследования предлагаются следующие меры по совершенствованию сложившейся правовой ситуации:

1. Создание регламентированного комплекса превентивных мер, направленных на предотвращение причинения работниками материального ущерба работодателю и, как следствие, уменьшение случаев привлечения работников к полной материальной ответственности;

2. Разъяснение высшими судебными органами (выпуск Постановления Пленума Верховного суд Российской Федерации) определенных случаев привлечения работников к полной материальной ответственности, в частности, взыскание с работника штрафных санкций, наложенных на организацию.

3. Разъяснение контроля за границами работодателя в контроле по сохранению работниками коммерческой тайны в рамках Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации.

Так, Европейский суд по правам человека выделяет такие критерии:

- Был ли работник предупрежден о контроле в определенный промежуток времени;

- Был ли работник проинструктирован о сущности контроля и его границах
- что личные переписки работника также будут контролироваться;
- Чем оправдан такой контроль со стороны работодателя, и не было ли у работодателя другого способа контроля.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нормативные правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации: от 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 14.03.2020 // Российская газета. 2020. № 144.

1.2. Рекомендация №85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» от 01.07.1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – 1919-1951. – Том I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С.1980-1984.

1.3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): от 30 ноября 1994г.: по состоянию на 11.06.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации.1994. №32. Ст.3301.

1.4. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 декабря 2001г.: по состоянию на 29.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №1. Ст. 3.

1.5. Уголовный кодекс Российской Федерации: от 13 июня 1996г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации.1996.№25.Ст.2954.

1.6. О связи: Федеральный закон №126-ФЗ: от 07 июля 2003 г.: по состоянию на 08.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. №28. Ст.2895.

1.7. О бухгалтерском учете: Федеральный закон №402-ФЗ: от 06 декабря 2011 г.: по состоянию на 26.07.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. №50. Ст.7344.

1.8. Об экологической экспертизе: Федеральный закон №174-ФЗ: от 23 ноября 1995г.: по состоянию на 30.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. №48. Ст.4556.

1.9. О коммерческой тайне: Федеральный закон №98-ФЗ: от 29 июля 2004г.: по состоянию на 18.04.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. №32. Ст.3283.

1.10. О наркотических средствах и психотропных веществах: Федеральный закон №3-ФЗ: от 08 января 1998г.: по состоянию на 08.12.2020 // Собрание законодательства РФ.1998. №2. Ст.219.

1.11. О государственной тайне: Закон РФ №5485-1: от 21 июля 1993г.: по состоянию на 30.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. №41. Ст.4673.

1.12. Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера: Указ Президента РФ №188: от 06 марта 1997г.: по состоянию на 13.07.2015 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. №10. Ст.1127.

1.13. Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы): Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 №1028-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 24. Ст. 3508.

1.14. 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: Постановление Минтруда РФ №85: от 31 декабря 2002г. // Российская газета. 2003. №25.

1.15. Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы): Распоряжение Правительства РФ: от 05 июня 2015г. // Собрание законодательства РФ. 2015. №24. Ст.3508.

1.16. Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств: Приказ Минфина РФ №49: от 13 июня 1995г.: по состоянию на 08.11.2010 // Финансовая газета. 1995. №28.

1.17. О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.: Постановление ВЦИК: от 09 ноября 1922г.: утратил силу 06.09.1972г. // СУ РСФСР. 1922. №70. Ст. 903.

1.18. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых 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: Постановление Госкомтруда СССР №447, Секретариата ВЦСПС №24: от 28 декабря 1977г.: утратил силу 31.12.2002г. // СПС «Консультант-плюс» (дата обращения: 22.06.2021).

2. Научная литература

2.1. Алистархов В. Выбор вида наказания работнику за разглашение сведений с ограниченным доступом // Трудовое право. 2014. № 9. С. 37-40.

2.2. Ананьин П.А. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления // Синергия Наук. 2018. № 23. С. 803-807.

2.3. Басов В.А. Некоторые аспекты ограничений материальной ответственности работника // Социальные науки. 2019. Т. 1. № 2-1 (25). С. 145-151.

2.4. Бердычевский В.С. Трудовое право / Москва: Феникс, 2014. 125 с.

2.5. Верховцев А.В. Материальная ответственность работника // ИНФРА-М. 2007. №143. С. 28-30.

2.6. Гаврилов Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну // Российская юстиция. 2000. №3. С. 15-20.

2.7. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву // Проспект. 2008. С. 40-45.

2.8. Иеда, Ю. А. Правовое регулирование порядка взыскания с работника суммы ущерба, причиненного работодателю // Общество, экономика и право: сборник статей международной научной конференции. 2018. С. 63-70.

2.9. Каташева А.С. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. № 3. С. 421-425.

2.10. Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: специальность 2.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 151 с.

2.11. Кострова О.В., Вячеславова Е.А. Проблемы правоприменительных процедур института материальной ответственности // Российская юстиция. 2016. №6. С.67-70.

2.12. Морозов П.Е. Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений // Актуальные проблемы российского права. 2017. №2. С. 144 – 151.

2.13. Петров А.Я. Материальная ответственность работника: современное состояние правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №2. С. 31 - 34.

2.14. Попова О.А. Правовое регулирование понятия материальной ответственности работника: проблемы и перспективы // Современные научные исследования и разработки. 2018. Т. 2. № 11 (28). С. 933-935.

2.15. Рогов И.В. Материальная ответственность работника: теория и практика правового регулирования: специальность 2.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юрид. наук. Москва, 2018. 218 с.

2.16. Семенчикова Т.А. Материальная ответственность работника: правовой и учетный аспекты // Современные тенденции развития науки и технологий. 2019. № 3-9. С.122- 126.

2.17. Середа Д.О. Правовое регулирование материальной ответственности работников // Аллея науки. 2018. Т. 5. № 6 (22). С. 713-717.

2.18. Станскова У.М. Изменение законодательства о защите коммерческой тайны в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №2. С. 39-41.

2.19. Трудовое право России: учебник / отв. ред. А. М. Куренной. Москва: Юристъ, 2004. С. 384.

2.20. Толкунова В.Н. Трудовое право // ТК Велби. 2013. С.98-102.

2.21. Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского // Юридические науки. 2018. Т. 4 (70). № 2. С. 281-285.

2.22. Jerald Greenberg. Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2002. Volume 89. №1. P.985-1003/
URL:[https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00039-0](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00039-0) (дата обращения: 05.02.2020).

2.23. Jill Poulston. Rationales for Employee Theft in Hospitality: Excuses, Excuses // Journal of Hospitality and Tourism Management. Volume 15. №1. P.49-58.
URL:<https://doi.org/10.1375/jhtm.15.49> (дата обращения: 05.02.2020).

2.24. Kristin BuvikInger, Synnøve Moan, Torleif Halkjelsvik. Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss // International Journal of Drug Policy. 2018. Volume 58. P. 71-77.
URL:<https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2018.05.005> (дата обращения: 05.02.2020).

2.25. Lloyd K. Harris, Hongwei He. Retail Theft: A Study of Moral Disunity // Journal of Business Research. 2019. Volume 99. P.57-68.
URL:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.008> (дата обращения: 05.02.2020).

2.26. Lillian Mitrow, Maria Carida. Employee confidentiality and employer safety: can they be balanced? // Telematics and informatics. 2006. Volume 23. №3. P. 164-178. URL:<https://doi.org/10.1016/j.tele.2005.07.003> (дата обращения: 05.02.2020).

2.27. Stephen J. Smulovitz, Juan Almandos. Predicting employee delinquency: an additional effect of the CEO's pay option and the pay gap // Organizational behavior

and human decision-making processes. 2021. Volume 162. P.123-135. URL: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.10.018> (дата обращения: 05.02.2020).

3. Материалы практики

3.1. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // Российская газета. 2006. №268.

3.2. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23.09.1987 №8 // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 6.

3.3. Постановление Европейского Суда по правам человека от 05.09.2017 по делу "Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии" (Жалоба №61496/08) // Европейский суд по правам человека: [сайт]. URL: <https://www.echr.coe.int> (дата обращения: 20.07.2020).

3.4. Судебная практика по гражданским делам за I полугодие 2009 года: Верховный суд Республики Карелия // Бюллетень Верховного Суда Республики Карелия. 2009. №2.

3.5. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 30.07.2010 по делу №48-В10-5 // Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.6. Определение Верховного суда РФ от 25.11.2019 по делу №33-КГ19-7 // Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 23.07.2018 года по делу №41-КГ18-20// Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.8. Определения Верховного Суда Российской Федерации от 13.01.2020 по делу №78-КГ19-54 // Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.9. Определение Верховного суда Российской Федерации от 08.07.2019 года по делу №5-КГ19-76 // Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 20.08.2018 года по делу №2-645/2017 // Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.11. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.08.2018 №5-КГ18-161 // Верховный суд РФ: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.12. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 04.02.2019 №18-КГ18-237 // Верховный суд Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://vsrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.13. Решение Пермского краевого суда от 06.11.2013 по делу №33-10441/2013 // Пермский краевой суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.perm.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.14. Определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 23.11.2011 по делу №33-5925/2011 // Тюменский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.tum.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.15. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.01.2015 по делу №33-973/2015 // Санкт-Петербургский городской суд: [сайт]. URL: <http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.16. Решение Солнцевского районного суда города Москвы от 15.05.2013 по делу № 2-1208/13 // Солнцевский районный суд города Москвы: [сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/solncevskij> (дата обращения: 05.02.2021).

3.17. Решение Невского районного суда города Санкт-Петербурга от 17.06.2013 по делу №2-2993/2013 // Невский районный суд города Санкт-Петербурга: [сайт]. URL: <http://nvs.spb.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.18. Решение Подпорожского городского суда Ленинградской области от 15.03.2017 по делу № 2-1116/2016 // Подпорожский городской суд Ленинградской области: [сайт]. URL: <http://podporozhsky.lo.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.19. Определение Белгородского областного суда от 13.06.2017 по делу №33-2634/2017 // Белгородский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.blg.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.20. Определение Красноярского краевого суда от 28.03.2018 по делу №33-4177/2018 // Красноярский краевой суд: [сайт]. URL: <http://kraevoy.krk.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.21. Определение Самарского областного суда от 08.05.2018 по делу №33-4671/2018 // Самарский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.sam.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.22. Определение Хабаровского краевого суда от 08.06.2017 по делу № 33-4469/2017 // Хабаровский краевой суд: [сайт]. URL: <http://kraevoy.hbr.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.23. Определение Свердловского областного суда от 27.02.2018 по делу №33-3522/2018 // Свердловский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.24. Определение Свердловского областного суда от 16.09.2016 по делу №33-14576/2016 // Свердловский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.25. Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 12.03.2014 по делу №44г-38/14 // Санкт-Петербургский городской суд: [сайт]. URL: <http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.02.2021).

3.26. Определение Верховного суда Республики Мордовия от 10.04.2018 по делу №33-700/2018 // Верховный суд Республики Мордовия: [сайт]. URL: <http://vs.mor.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.27. Определение Саратовского областного суда от 13.12.2018 по делу №33-10024/2018 // Саратовский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.sar.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.28. Определение Ульяновского областного суда от 09.12.2014 по делу № 33–4773/2014 // Ульяновский областной суд: [сайт]. URL: <http://www.uloblsud.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.29. Определение Забайкальского краевого суда от 31.03.2015 по делу №33-1118-2015 // Забайкальский краевой суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.cht.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.30. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 13 февраля 2020 г. по делу №88-3113/2020 // Четвертый кассационный суд общей юрисдикции: [сайт]. URL: <http://4kas.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.31. Определение Волгоградского областного суда от 26.09.2019 по делу №33-11751/2019 // Волгоградский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.vol.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.32. Определение Ростовского областного суда от 27.02.2018 по делу №33-3330/2018 // Ростовский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.ros.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.33. Определение Курганского областного суда от 05.05.2016 по делу №33-1568/2016 // Курганский областной суд: [сайт]. URL: <http://kurgansky.krg.sudrf.ru/> (дата обращения: 12.06.2021).

3.34. Определение Костромского областного суда от 12.09.2011 по делу № 33-1423 // Костромской областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.kst.sudrf.ru/> (дата обращения: 22.06.2021).

3.35. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.11.2018 по делу №2-3976/2018 // Санкт-Петербургский городской суд: [сайт]. URL: <http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/> (дата обращения: 20.06.2021).

3.36. Решение Московского городского суда от 26.02.2012 г по делу № 33-6435 // Московский городской суд [сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/> (дата обращения: 20.06.2021).

3.37. Определение Московского городского суда от 28.10.2019 по делу №33-47109/2019 // Московский городской суд: [сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/> (дата обращения: 20.06.2021).

3.38. Решение Салехардского городского суда ЯНАО от 04.10.2017 по делу № 2-1670/2017 // Салехардский городской суд ЯНАО: [сайт]. URL: <http://salehardsky.ynao.sudrf.ru/> (дата обращения: 12.06.2021).