

Проблемы частного права

Научная статья

УДК 349.233

doi: 10.17223/22253513/48/7

Характеристика договора о полной индивидуальной материальной ответственности в контексте концепции сделок в трудовом праве (по материалам судебной практики)

Дмитрий Владимирович Агашев¹, Ирина Петровна Агашева²

^{1, 2} Крымский филиал Российского государственного университета правосудия,
Симферополь, Россия

¹ agajur@outlook.com

² jurist@krfrgup.ru

Аннотация. Исследуются особенности заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности в парадигме частноправовой теории сделок на основе судебной практики. Анализируются факторы функциональности этого договора с учетом действующего трудового законодательства. Обосновывается потребность в совершенствовании отдельных его положений в целях обеспечения системности правоприменительной деятельности в сфере полной индивидуальной материальной ответственности работника.

Ключевые слова: договор, теория сделок, трудовая сделка, полная материальная ответственность, условия действительности договора, недействительность договора

Для цитирования: Агашев Д.В., Агашева И.П. Характеристика договора о полной индивидуальной материальной ответственности в контексте концепции сделок в трудовом праве (по материалам судебной практики) // Вестник Томского государственного университета. Право. 2023. № 48. С. 84–96. doi: 10.17223/22253513/48/7

Problems of the private law

Original article

doi: 10.17223/22253513/48/7

Characteristics of the contract on full individual liability in the context of the concept of transactions in labor law (based on the materials of judicial practice)

Dmitry V. Agashev¹, Irina P. Agasheva²

^{1,2} *Crimean Branch of the Russian State University of Justice, Simferopol, Russian Federation*

¹ *agajur@outlook.com*

² *jurist@krfrgup.ru*

Abstract. Consideration of the specifics of concluding an agreement on full individual financial responsibility in the paradigm of the concept of transactions is a relatively new method of studying this problem. It is advisable to use this approach primarily for applied purposes, which makes it possible to study in more detail possible violations both in the structure of the contract under consideration and in relation to its functionality. The aim of the work is to improve the standards of law enforcement activities based on the adaptation in labor law of some constructions of the civil theory of transactions in the field of full contractual individual liability by virtue of the contract. The objectives of the study involve a systematic interpretation of the substantive norms of labor law using elements of transaction theory, analysis of current judicial practice and formulation of proposals that contribute to effective law enforcement when considering relevant cases.

The research is based on open sources of information, including statistical data, special literature, normative legal acts and judicial practice, using general scientific (theoretical and empirical level: dialectical, logical, system-structural, observation, description) and special legal methods (comparative legal, formal legal, legal modeling) research.

The paper describes the proper subject composition, the requirements for compliance with the will and will of the parties, the content and form of the contract on full liability, as well as the consequences of violation of the rules established by law in relation to each of these elements. The motives of the parties and the purpose (basis) of the contract on full individual liability are analyzed as necessary elements of the subjective side of this transaction. The factors of the functionality of the contract on full liability are interpreted in the light of the categories and procedures arising from the current labor legislation. The need to improve certain provisions of labor legislation and ensure the consistency of law enforcement in the field of full financial responsibility of the employee on the basis of a special individual contract is substantiated. It is stated that when considering labor disputes arising from full individual liability, the courts mainly come to the actual conclusion that it is impossible to recognize the specified contract as a proper legal fact if there are defects in the subject composition, content or form.

Keywords: contract, theory of transactions, labor transaction, full liability, terms of validity of the contract, invalidity of the contract

For citation: Agashev, D.V. & Agasheva, I.P. (2023) Characteristics of the contract on full individual liability in the context of the concept of transactions in labor law (based on the materials of judicial practice). *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 48. pp. 84–96. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/48/7

Рассмотрение договора о полной индивидуальной материальной ответственности (как, впрочем, и других договоров в трудовом праве) в парадигме концепции сделок пока еще нельзя признать общепринятым подходом в трудовом праве. В отраслевой теории еще достаточно много критики в адрес этого направления исследований, причем нередко необоснованной. Тем не менее полагаем, что сложившаяся частноправовая теория сделок с ее логической безупречностью, выверенными категориями, бесспорными структурными построениями вряд ли способна ввергнуть в хаос регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и судебную практику, учитывая очевидную генетическую связь трудового права с правом гражданским. Не может вызывать сомнений, что рассмотрение любого договора через призму категории сделки вполне находится в рамках юридической логики и, конечно, не противоречит здравому смыслу.

По справедливому замечанию Ю.А. Тихомирова, «договоры получили “прописку” почти во всех отраслях права и очень широкое распространение даже в рамках механизма публично-правового регулирования... разумеется, их родиной является гражданское право и в этом убеждают характеристики договоров, разработанные цивилистами» [1. С. 291]. Поэтому анализ отдельных видов договоров (сделок) в трудовом праве в рамках учения о частноправовых сделках с использованием соответствующего теоретического инструментария не просто уместен, но и практически весьма продуктивен. Безусловно, в этом процессе не следует увлекаться, пытаясь механически распространять на сделки в трудовом праве догму классического договорного права, что подтверждают, к слову, и специалисты в сфере гражданского права [2. С. 28, 30]; слишком очевидна специфика механизма правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, где невозможно или нецелесообразно допустить доминирование принципа свободы договора. В настоящей работе будет в основном затронут аспект, связанный с характеристикой сделки как динамического функционального явления в смысле ее способности породить необходимый правовой результат.

1. Надлежащими субъектами в этом случае, очевидно, выступают стороны трудового правоотношения вследствие вспомогательного характера договора о полной индивидуальной материальной ответственности (далее – Договор). Тем не менее необходимо сделать несколько уточнений. Во-первых, лицо может приобретать статус стороны в рассматриваемой сделке исключительно после вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ), даже если она совершена одновременно с трудовым договором: дополнительное обязательство не может здесь возникнуть ранее основно-

го. В равной степени нельзя считать надлежащими сторонами такой сделки лиц, при возникновении обстоятельств, указанных в ст. 67.1 ТК РФ, поскольку нанимающийся по смыслу указанной статьи не приобретает статус работника.

Во-вторых, заключение Договора традиционно для отечественного трудового законодательства допускается только с совершеннолетними работниками, замещающими должности или выполняющими работы, которые определены специальным Перечнем [3]. Оформление Договора с иными работниками (даже с их согласия) следует рассматривать как недопустимое вторжение в компетенцию федерального законодателя (абз. 11 ч. 1 ст. 6 ТК РФ) и нарушение пределов диспозитивности, а также установленных обязанностей (абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ) и запретов (ч. 3 ст. 242 ТК РФ) для работодателя. Последствий для такого рода сделок ТК РФ не содержит. Так или иначе, этот вопрос в настоящее время разрешается в судебном разбирательстве только по иску работодателя в рамках общей формулы проверки правил заключения договора о полной материальной ответственности [4].

2. Применительно к вопросу о соответствии воли и волеизъявления сторон, в частности, для гражданского права общепризнанной является презумпция об их совпадении. Традиционно в этой отрасли права при анализе данного фактора подлежат оценке мотив и цель каждой стороны, включая оценку влияния обмана, насилия, угроз, заблуждения, наличия воли на совершение сделки и некоторых других обстоятельств. Разумеется, о безусловном перенесении в сферу трудового права указанных конструкций речи не идет, но отдельные подходы могут оказаться полезными.

Хотя мотивам сторон как характеристикам субъективной стороны сделки в трудовом законодательстве пока не отводится какого-либо значения, этот вопрос все же требует внимания, поскольку речь, очевидно, идет о встречном волевом акте. Как представляется, мотивы работника могут быть производны прежде всего от чувства долга, порядочности, добросовестности. Тем не менее из выводов, содержащихся судебной практике [5], может сложиться впечатление, что Договор имеет сходство с односторонней сделкой работодателя, порождающей обязанности у контрагента помимо его воли. Однако это не так. Право работодателя применять к работнику, отказавшемуся от заключения соответствующего Договора, мер дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ) – это лишь средство обеспечения надлежащего трудового поведения и не означает порока воли работника, отражая лишь особенность механизма правового регулирования в трудовом праве. К тому же обоснованность и соразмерность этих мер в случае оспаривания работником еще придется доказать. Демотивация работника, вызванная, например, отказом работодателя принять предложения работника в отношении применения более рациональных и современных решений в сфере обслуживания, учета имущества, обеспечения его сохранности в пределах имеющихся технических и организационных воз-

возможностей, о которых, например, работодателю неизвестно¹, делает невозможным совершение рассматриваемой сделки [6]. Работник, формально относящийся к категории материально ответственных лиц, но отказавшийся заключить Договор, в случае причинения ущерба в период действия трудового правоотношения (если, конечно, не имелось оснований, указанных в п. 3–6, 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ) будет нести ограниченную, а не полную материальную ответственность.

Мотивом работодателя, полагаем, является сравнительно высокая (или возрастающая) степень опасности утраты товарных и денежных ценностей (но не любого имущества вообще!) в связи с сомнениями относительно обеспечения эффективного контроля за ними со стороны конкретного работника в рамках стандартных средств (заработная плата, дисциплинарные меры, организационно-экономические инструменты в виде персонального доступа к некоторым благам за счет работодателя, ограниченная материальная ответственность). Не случайно поэтому заключение Договора является правом, а не обязанностью работодателя, которое он при наличии необходимости может реализовать в любой момент в течение действия трудового правоотношения (конечно, при наличии мотива у работника).

Небезынтересным является вопрос о цели этого Договора. В судебной практике [7] и специальной литературе таковой нередко называется обеспечение сохранности имущественных ценностей работодателя, находящихся под контролем работника в связи с исполнением им трудовой функции [8. С. 121–123; 9. С. 109]. Однако, принимая во внимание сказанное в отношении мотивов сторон, указанный вывод требует корректировки. Потребность в сохранности имущества следует рассматривать в качестве *экономической*, но не правовой цели данного Договора (сделки), поскольку соответствующая экономическая целесообразность может достигаться разными средствами: от трудового договора до локального регулирования. Вряд ли целью Договора является и само возможное возмещение материального ущерба, поскольку наступление этого ущерба как раз должно исключаться или минимизироваться посредством исполнения Договора; иное свидетельствовало бы о противоречии между волей и волеизъявлением. Полагаем, что правовой целью этого Договора является *переложение риска возможных имущественных потерь в результате недостачи имущества* от работодателя на работника в виде разницы между средним месячным заработком (стандартным пределом материальной ответственности) и полным прямым действительным ущербом в случае совершения работником материального правонарушения. Соответственно, при отсутствии Договора указанная разница должна быть отнесена на экономические издержки работодателя.

¹ Разумеется, речь не идет о предложениях, связанных с дополнительными финансовыми издержками работодателя на указанные цели, которые в качестве причины отказа от заключения Договора вполне могут быть квалифицированы как злоупотребление правом со стороны работника.

Принципиально важно и то, что, согласно ст. 244 ТК РФ, речь идет именно о *недостаче* имущества (за пределами норм естественной убыли). Одновременно в нормативных правовых актах о бухгалтерском учете [10, 11] недостача и порча рассматриваются как разные случаи уменьшения имущества. Поэтому при буквальном толковании названной статьи ТК РФ возникает вопрос: всегда ли можно относить к цели рассматриваемого Договора риск порчи (повреждения) имущества? Ответ не очевиден и в определенной степени становится предметом для дискуссии. В частности, для недостачи (утраты) характерны четкие количественные единицы изменения, т.е. уменьшение наличного имущества. Когда же речь идет о его повреждении, то значение придается уже качественному состоянию имущества, где при оценке потерь указанные изменения впоследствии должны переводиться в денежную форму. Однако исходным интересом в рамках сделки по смыслу ст. 244 ТК РФ должно быть сохранение именно количественных (а не стоимостных!) показателей имущества. Поскольку порча (повреждение) непосредственно не ведет к уменьшению наличного числа товарных ценностей, то в натуре недостачи (утраты) в таком случае не происходит. Работник, конечно, не будет освобождаться от ответственности за причиненный ущерб, но должен нести ее по правилам п. 3–6, 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Стало быть, при отсутствии указанных оснований и при причинении ущерба по неосторожности следует применять общее правило об ограниченной материальной ответственности. Договор же действовать не должен в связи с недопустимым расширением его цели, что также актуально и при попытках возлагать на работника последствия возмещения работодателем ущерба третьим лицам [12].

При анализе одной из позиций ВС РФ [4] может создаться впечатление, что работник по Договору будто бы принимает на себя не риск возможных имущественных потерь, а бремя вины. Но это не так. Статья 233 ТК РФ устанавливает, что материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный контрагенту, в результате виновного противоправного поведения. Каких-либо исключений из указанного принципа в ст. 242, 244 или в иных нормах ТК РФ не содержится. Подтверждает это и судебная практика [13–15]. В противном случае не имело бы смысла предписание ст. 247 ТК РФ об обязательности проведения работодателем предварительной проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, а также истребования объяснений от работника.

Обязательный характер бремени доказывания отсутствия вины в силу прямого указания закона (ч. 3 ст. 245 ТК РФ) установлен только для работников, заключивших договор о полной *коллективной* материальной ответственности, по вполне понятной причине – для исключения ненадлежащего ответчика (ответчиков) по будущему иску.

3. Главное в содержании сделки – непротиворечие условий требованиям закона, причем не только ТК РФ, но нормативным предписаниям в широком смысле, включая нормы уголовного и административного права. Прежде всего должен быть определен предмет Договора, обусловленный

целью сделки. С легальным наименованием Договора это, естественно, не связано, поскольку предметом является не ответственность, а обеспечение права на имущество, риск недостачи (утраты) которого является существенным для работодателя. Принципиально важно подчеркнуть, что Договор нельзя считать заключенным при отсутствии условия о конкретных видах ценностей, которые подлежат непосредственной передаче под контроль работника. В таком случае вообще невозможно говорить о наличии согласованной воли, направленного волеизъявления и его восприятия контрагентом. Если подобный вывод беспорен в гражданском праве [16], то едва ли найдутся какие-либо разумные аргументы, ставящие под сомнение его оправданность в праве трудовом. По крайней мере, в судебной практике присутствует убеждение в том, что работник должен отвечать за недостачу только тех ценностей, которые вверены лично ему, и не может отвечать за те, которые не принимал на подотчет [17]. Другими словами, общая фраза из п. 1 типовой формы Договора [3] недостаточна для того, чтобы считать условие о предмете согласованным даже в случае подписания документа. Стало быть, стороны должны конкретизировать характеристики вверяемых работнику ценностей как минимум указанием в самом Договоре на определенные применяемые у данного работодателя первичные учетные документы бухгалтерского и иного учета, на основании которых фиксируется движение имущества, передаваемого работнику.

На наш взгляд, не может рассматриваться в качестве предмета Договора имущество работодателя, относящееся к орудиям труда, средствам индивидуальной и коллективной защиты при наличии в совокупности нескольких условий: а) имущество непосредственно используется материально ответственным работником или иными работниками при осуществлении ими технологических операций (действий), вытекающих из трудовой функции; б) оно фактически находится в правомерном обладании конкретного работника; в) оно прямо задействовано в технологическом процессе при производстве товаров или услуг, вследствие чего не имеет самостоятельной товарной ценности. В противном случае нужно было бы признать, что материально ответственное лицо вынуждено нести на себе вместо работодателя еще и риск скрытых дефектов, износа при использовании указанного имущества или отвечать за последствия действий других работников, что, конечно, недопустимо. При причинении виновного противоправного ущерба указанному имуществу полная материальная ответственность работника должна наступать *только* в силу закона (п. 3–6, 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Типичным примером в этом смысле служит недопустимость заключения Договора с работником-водителем в отношении риска причинения ущерба управляемого им в рамках его должностных обязанностей автомобиля, что нашло отражение в судебной практике [15]. Однако такой вывод следует не столько из формального отсутствия в Перечне соответствующей должности, сколько из логики приведенных ранее аргументов.

Кроме этого, следует исключить в качестве допустимого предмета Договора такое имущество, которое принадлежит работодателю на незакон-

ных основаниях, что должно найти отражение в ч. 1 ст. 244 ТК РФ. Из смысла ст. 238 ТК РФ следует, что работодатель должен быть либо собственником имущества, либо владеть имуществом третьих лиц на законных основаниях (зalog, аренда, ссуда и др.). В противном случае возникновение прямого действительного ущерба невозможно, стало быть, нет причин признавать подобный предмет Договора надлежащим. Сама сделка в таком случае должна считаться незаключенной и не порождать никаких правовых последствий. Конечно, в такой ситуации материальная ответственность вообще не должна наступать. Сказанное также обуславливает необходимость проведения дополнительной проверки судом законности оснований владения работодателем имуществом и истребования от него во всех случаях соответствующих доказательств при разбирательстве дел о взыскании материального ущерба.

4. Относительно формы Договора из содержания ст. 244 ТК РФ не может следовать иного вывода, кроме признания таковой *исключительно двустороннего письменного документа*, заключаемого отдельно от трудового договора, но в связи с ним. Поэтому во всех случаях несоблюдение формы Договора однозначно должно указывать на его незаключенность вследствие отсутствия необходимого элемента сделки, а значит, и невозможности ее признания надлежащим юридическим фактом. Стало быть, предъявление работодателем в суде в качестве доказательств подписанных работником приказов (распоряжений) о возложении полной ответственности, расписок, документов бухгалтерского учета о движении товарно-материальных ценностей не свидетельствует о заключении Договора, поскольку они могут иметь значение лишь как необходимое приложение к нему. Не меняет выводов и присутствие в трудовом договоре отсылки на указанные документы или на саму возможность заключения Договора [18].

В судебной практике типовую форму Договора рассматривают как обязательную, что неоспоримо, но требуются некоторые уточнения. В ТК РФ и в иных подзаконных нормативных правовых актах не содержится запрета на модификацию условий типовой формы Договора. Полагаем, положения ст. 244 ТК РФ целесообразно рассматривать в контексте абз. 2, 11 ст. 2, ст. 9 ТК РФ, несмотря на отсутствие в ней прямой отсылки на рассматриваемый Договор. Поэтому обязательное отражение в его тексте стандартных положений совершенно не исключает возможности конкретизации индивидуальных правил поведения, например, в отношении специальных мер по обслуживанию ценностей, операций по наблюдению, обработке, перемещению в пределах места хранения и т.п. Это связано, например, с моментом перехода риска от работодателя к работнику и наоборот, ведь на базе исключительно типовых условий в принципе на работника может быть возложена обязанность по обеспечению сохранности имущества, хотя ранее и находившегося под его контролем, но в какой-то момент времени в установленном порядке выбывшего из-под него.

5. Верховный Суд РФ [19] обоснованно считает, что невыполнение работодателем любого из требований трудового законодательства о порядке

заключения Договора является основанием для освобождения работника от обязанностей возместить причиненный по его вине ущерб в полном размере, превышающем его средний месячный заработок. Но несмотря на то, что в связи с вступлением судебного решения в законную силу образуется преюдициальный факт, остается ряд вопросов: что происходит с самим Договором, сохраняет ли он юридическую силу в будущем, какое последствие для него должно предусматриваться в судебном акте и есть ли возможность для активной защиты работника?

Полагаем, любой факт заключения Договора с нарушением правил одновременно должен свидетельствовать о невозможности его применения. Тем не менее пока в судебной практике нет единства в части выработки оптимальных инструментов защиты прав работника в соответствующих случаях. Иногда суды допускают требования о признании недействительными и незаконными рассматриваемые Договоры [20]. Встречаются и противоположные выводы, указывающие на невозможность применения указанного способа защиты вследствие отсутствия необходимого инструментария в трудовом законодательстве [21]. Последняя позиция наиболее отвечает существующему положению вещей, и при подаче работником иска с указанными требованиями суд вправе отказать в его удовлетворении по формальным основаниям. Поэтому в настоящее время рациональным вариантом поведения работника (ответчика) является только представление им возражений в рамках уже возникшего судебного разбирательства о незаконности действий истца (работодателя) по привлечению к полной материальной ответственности на основании Договора, в том числе с учетом высказанных в настоящей работе аргументов.

В дальнейшем целесообразно зафиксировать в законодательстве (например, введением ч. 3 в ст. 244 ТК РФ) презумпцию о незаключенности Договора во всех случаях нарушения требований закона. Это позволило бы уйти от непродуктивной дискуссии о применимости института недействительности сделки (о допустимости, виде и пределах реституции) и сразу исходить из отсутствующего основания для ответственности. Следовательно, даже в том случае, если работодатель ограничивается (ст. 240 ТК РФ) удержанием среднего месячного заработка в целях возмещения ущерба на основании Договора, работник должен иметь активный способ защиты в виде требования о незаконности привлечения к ответственности в силу незаключенности Договора, а также о применении в отношении удержанных сумм правил ст. 1102 ГК РФ, желательно с использованием общегражданского срока исковой давности. Дополнительно (но уже в пределах сроков ст. 392 ТК РФ) может решаться вопрос об оценке дисциплинарной реакции работодателя в отношении обусловленного незаключенным Договором трудового поведения работника.

Список источников

1. Тихомиров Ю.А. Правовое регулирование: теория и практика. М. : Формула права, 2008. 400 с.

2. Карапетов А.Г., Савельев А.И. Свобода договора и ее пределы. Т. 1: Пределы свободы определения условий договора в зарубежном и российском праве. М.: Статут, 2012. 452 с.

3. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.11.2022).

4. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (п. 4) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.10.2022).

5. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (абз. 2 п. 36) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.11.2022).

6. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 ноября 2020 г. № 14-2/ООГ-17024 «О заключении договора о полной материальной ответственности» // СПС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74954586> (дата обращения: 30.10.2022).

7. Определения КС РФ от 25 сентября 2014 г. № 1857-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Иваниной Алены Александровны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.10.2022).

8. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев; Донецк: Вища школа, 1984. 167 с.

9. Вакуленко В.Г. Понятие договора о полной материальной ответственности // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 1978. № 4. С. 106–109.

10. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации (утв. приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н) (п. 28) // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/12112848> (дата обращения: 30.10.2022).

11. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. приказом Минфина РФ от 13 июня 1995 г. № 49) (п. 5.1) // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/10103513/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33> (дата обращения: 30.10.2022).

12. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 04.04.2013 г. по делу № 33-2031 // СПС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/109364875> (дата обращения: 01.11.2022).

13. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (утв. Президиумом ВС РФ 5 декабря 2018 г.) (п. 5) // СПС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 31.10.2022).

14. Кассационное определение ВС РФ от 25 марта 2019 г. № 69-КГ18-23 // СПС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения: 31.10.2022).

15. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.09.2021 г. № 16-КГ21-19-К4 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения: 30.10.2022).

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 г. № 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» (п. 1-2) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.11.2022).

17. Кассационное определение Пермского краевого суда от 13.09.2011 г. № 33-9144-2011. URL: <https://sudrf.cntd.ru/document/468675773> (дата обращения: 30.10.2022).

18. Решение Балахтинского районного суда Красноярского края от 20 июля 2016 г. по делу № 2-301/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/РЮСТJ7d9ooг> (дата обращения: 01.11.2022).

19. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.01.2019 г. № 14-КГ18-50 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.11.2022).

20. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2019 по делу № 33-19055/2019 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения: 30.10.2022).

21. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.03.2012 по делу № 33-1694/2012 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения: 30.10.2022).

References

1. Tikhomirov, Yu.A. (2008) *Pravovoe regulirovanie: teoriya i praktika* [Legal regulation: theory and practice]. Moscow: Formula prava.

2. Karapetov, A.G. & Saveliyev, A.I. (2012) *Svoboda dogovora i ee predely* [Freedom of contract and its limits]. Vol. 1. Moscow: Statut.

3. The Ministry of Labor of the Russian Federation. (2002) *Postanovlenie Mintruda RF ot 31 dekabrya 2002 g. № 85 "Ob utverzhdenii perechny dolzhnostey i rabot, zameshchaemykh ili vypolnyaemykh rabotnikami, s kotorymi rabotodatel' mozhет zaklyuchat' pis'mennye dogovory o polnoy individual'noy ili kollektivnoy (brigadnoy) material'noy otvetstvennosti, a takzhe tipovykh form dogovorov o polnoy material'noy otvetstvennosti"* [Decree No. 85 of the Ministry of Labor of the Russian Federation of December 31, 2002, "On approval of the lists of positions and works replaced or performed by employees with whom the employer can conclude written agreements on full individual or collective (team) liability, as well as standard forms of agreements on full liability"]. [Online] Available from: <http://www.consultant.ru> (Accessed: 1st November 2022).

4. The Supreme Court of the Russian Federation. (2006) *Postanovleniya Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 16 noyabrya 2006 g. № 52 "O primeneniі sudami zakonodatel'stva, reguliruyushchego material'nyu otvetstvennost' rabotnikov za ushcherb, prichinennyi rabotodatel'yu"* (p. 4) [Decree No. 52 of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated November 16, 2006, "On the application by the courts of legislation governing the liability of employees for damage caused to the employer" (p. 4)]. [Online] Available from: <http://www.consultant.ru> (Accessed: 20th October 2022).

5. The Supreme Court of the Russian Federation. (2004) *Postanovlenie Plenuma VS RF ot 17 marta 2004 g. № 2 "O primeneniі sudami Rossiyskoy Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii"* (abz. 2 p. 36) [Resolution No. 2 of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004, "On the application of the Russian Federation courts of the Labor Code of the Russian Federation" (Part 2, Paragraph 36)]. [Online] Available from: <http://www.consultant.ru> (Accessed: 26th November 2022).

6. The Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. (2020) *Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity RF ot 17 noyabrya 2020 g. № 14-2/OOG-17024 "O zaklyuchenii dogovora o polnoy material'noy otvetstvennosti"* [Letter No. 14-2 / OOG-17024 of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated November 17, 2020, "On the conclusion of an agreement on full liability"]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74954586> (Accessed: 30th October 2022).

7. The Constitutional Court of the Russian Federation. (2014) *Opredeleeniya KS RF ot 25 sentyabrya 2014 g. № 1857-O "Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zhaloby grazhdanki Ivaninoy Aleny Aleksandrovny na narushenie ee konstitutsionnykh prav chast'yu tret'ey stat'i 245 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii"* [Resolution No. 1857-O of the Constitutional Court of the Russian Federation dated September 25, 2014, "On the refusal to accept for

consideration the complaint of citizen Ivanina Alena Aleksandrovna about the violation of her constitutional rights by Part Three of Article 245 of the Labor Code of the Russian Federation”]. [Online] Available from: <http://www.consultant.ru> (Accessed: 25th October 2022).

8. Belinskiy, E.S. (1984) *Material'naya otvetstvennost' rabochikh i sluzhashchikh* [Financial responsibility of workers and employees]. Kiev; Donetsk: Vishcha shkola.

9. Vakulenko, V.G. (1978) *Ponyatie dogovora o polnoy material'noy otvetstvennosti* [The concept of an agreement on full material liability]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Pravovedenie*. 4. pp. 106–109.

10. The Ministry of Finance of the Russian Federation. (1998) *Polozhenie po vedeniyu bukhgalterskogo ucheta i bukhgalterskoy otchetnosti v Rossiyskoy Federatsii (utv. prikazom Minfina RF ot 29 iyulya 1998 g. № 34n) (p. 28)* [Regulation on accounting and financial reporting in the Russian Federation (approved by Order No. 34n of the Ministry of Finance of the Russian Federation of July 29, 1998) (p. 28)]. [Online] Available from: <https://base.garant.ru/12112848> (Accessed: 30th October 2022).

11. The Ministry of Finance of the Russian Federation. (1995) *Metodicheskie ukazaniya po inventarizatsii imushchestva i finansovykh obyazatel'stv (utv. prikazom Minfina RF ot 13 iyunya 1995 g. № 49) (p. 5.1)* [Guidelines for the inventory of property and financial obligations (approved by Order No. 49 of the Ministry of Finance of the Russian Federation of June 13, 1995) (p. 5.1)]. [Online] Available from: <https://base.garant.ru/10103513/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33> (Accessed: 30th October 2022).

12. The Saratov Regional Court. (2013) *Apellyatsionnoe opredelenie Saratovskogo oblastnogo suda ot 04.04.2013 g. po delu № 33-2031* [Appeal Ruling of the Saratov Regional Court dated April 4, 2013, in Case No. 33-2031]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/109364875> (Accessed: 1st November 2022).

13. The Supreme Court of the Russian Federation. (2018) *Obzor praktiki rassmotreniya sudami del o material'noy otvetstvennosti rabotnika (utv. Prezidiumom VS RF 5 dekabrya 2018 g.) (p. 5)* [Overview of the court practice in cases of material liability of an employee (approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on December 5, 2018) (p. 5)]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru> (Accessed: 31st October 2022).

14. *Kassatsionnoe opredelenie VS RF ot 25 marta 2019 g. № 69-KG18-23* [Cassation decision of the Armed Forces of the Russian Federation of March 25, 2019 No. 69-KG18-23]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru> (Accessed: 31st October 2022).

15. The Supreme Court of the Russian Federation. (2021) *Opreделение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.09.2021 г. № 16-KG21-19-K4* [Order No. 16-KG21-19-K4 of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated September 6, 2021]. [Online] Available from: <https://base.garant.ru> (Accessed: 30th October 2022).

16. The Supreme Court of the Russian Federation (2018) *Postanovlenie Plenuma Verkhovnogogo Suda RF ot 25.12.2018 g. № 49 “O nekotorykh voprosakh primeneniya obshchikh polozheniy Grazhdanskogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii o zaklyuchenii i tolkovanii dogovora” (p. 1-2)* [Decree No. 49 of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of December 25, 2018, “On some issues of application of the General Provisions of the Civil Code of the Russian Federation on the conclusion and interpretation of the contract” (p. 1-2)]. [Online] Available from: <http://www.consultant.ru> (Accessed: 1st November 2022).

17. The Perm Regional Court. (2011) *Kassatsionnoe opredelenie Permskogo kraevogo suda ot 13.09.2011 g. № 33-9144-2011* [Cassation No. 33-9144-2011 of the Perm Regional Court dated September 13, 2011]. [Online] Available from: <https://sudrf.cntd.ru/document/468675773> (Accessed: 30th October 2022).

18. *Reshenie Balakhtinskogo rayonnogo suda Krasnoyarskogo kraya ot 20 iyulya 2016 g. po delu № 2-301/2016 // Sudebnye i normativnye akty RF*. [Online] Available from: <https://sudact.ru/regular/doc/PfOCTJ7d9oor> (Accessed: 1st November 2022).

19. The Balakhtinsky District Court of the Krasnoyarsk Territory. (2019) *Opredelenie Sudebnoy kollegii po grazhdanskim delam Verkhovnogo Suda RF ot 28.01.2019 g. № 14-KG18-50* [Order No. 14-KG18-50 of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated January 28, 2019]. [Online] Available from: <https://www.consultant.ru> (Accessed: 1st November 2022).

20. The Moscow City Court. (2019) *Apellyatsionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 28.05.2019 po delu № 33-19055/2019* [Appeal ruling of the Moscow City Court dated May 28, 2019, in Case No. 33-19055/2019]. [Online] Available from: <https://base.garant.ru> (Accessed: 30th October 2022).

21. The Nizhny Novgorod Regional Court. (2012) *Apellyatsionnoe opredelenie Nizhegorodskogo oblastnogo suda ot 20.03.2012 po delu № 33-1694/2012* [Appeal ruling of the Nizhny Novgorod Regional Court dated March 20, 2012, in Case No. 33-1694/2012]. [Online] Available from: <https://base.garant.ru> (Accessed: 30th October 2022).

Информация об авторах:

Агашев Д.В. – доцент, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой гражданского права Крымского филиала Российского государственного университета правосудия (Симферополь, Россия). E-mail: agajur@outlook.com

Агашева И.П. – юрисконсульт, старший преподаватель кафедры гражданского права Крымского филиала Российского государственного университета правосудия (Симферополь, Россия). E-mail: jurist@krfrgup.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

D.V. Agashev, Crimean Branch of the Russian State University of Justice (Simferopol, Russian Federation) E-mail: agajur@outlook.com

I.P. Agasheva, Crimean Branch of the Russian State University of Justice (Simferopol, Russian Federation) E-mail: jurist@krfrgup.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 12.11.2021;
одобрена после рецензирования 10.03.2022; принята к публикации 04.07.2023.*

*The article was submitted 12.11.2021;
approved after reviewing 10.03.2022; accepted for publication 04.07.2023*