

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Института права

(наименование института полностью)

Кафедра _____ «Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему «Ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником»

Студент

Р.Э. Гатаулин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Ю.В. Смоляк

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2022

Аннотация

Актуальность темы настоящего исследования обусловлена тем, что в правоприменительной практике имеет место быть ряд проблемных аспектов, связанных с правильным толкованием положений о взыскании с работодателя вреда, причинённого его работником. Так, например, в судебной практике отсутствует единый подход при решении споров о возмещении ущерба работодателем за вред, причиненный работником третьему лицу с использованием служебного транспорта. Данное обстоятельство указывает на необходимость провести исследование по заявленной теме и предложить рекомендации для совершенствования правоприменительной практики в части возмещения вреда в силу статьи 1068 Гражданского кодекса.

Объект исследования – система правоотношений, которые складываются по поводу возмещения вреда с юридических и физических лиц, причиненного их работниками.

Предмет исследования – нормы отечественного права, материалы периодической печати, а также материалы судебной практики, способствующие формированию целостного представления о процедурных особенностях и проблемных аспектах порядка привлечения к ответственности физических и юридических лиц за вред, причиненный их работниками.

Цель исследования заключается в выявлении актуальных проблем правоприменительной практики по вопросам привлечения к ответственности физических и юридических лиц за вред, причиненный их работниками.

Методологическую основу данного исследования составляют следующие методы: синтез, анализ, сравнение, дедукция, формально-юридический метод, сравнительно-правовой метод.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Правовая природа и основание возникновения ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником ..	6
1.1 Условия возникновения ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником	6
1.2 Понятие и правовая природа права регрессного требования работодателя к работнику, причинившему ущерб	13
Глава 2 Актуальные проблемы применения норм института ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником.	20
2.1 Особенности применения норм, регулирующих вопросы ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником, в современной правоприменительной практике	20
2.2 Проблемные аспекты права регрессного требования работодателя к работнику, причинившему ущерб	31
Заключение	36
Список используемой литературы и используемых источников.....	38

Введение

Институт возмещения вреда занимает важное место в системе отрасли гражданского права. В свою очередь внутри данного института особой спецификой обладает возмещение вреда физическим и юридическим лицом за вред, причиненный его работником. Особенность данной разновидности возмещения вреда заключается в том, что ответственность за действия одного лица возлагается на другое, которое фактически не является причинителем вреда. Это объясняется сущностью трудовых отношений, поскольку работник подчинен воле работодателя и его действия неразрывно с ней связаны. Поэтому, несмотря на то обстоятельство, что фактически вред причиняется одним лицом, ответственность возлагается именно на того, в чьих интересах действовал работник и чьи распоряжения он выполнял.

Актуальность темы настоящего исследования обусловлена тем, что в правоприменительной практике имеет место быть ряд проблемных аспектов, связанных с правильным толкованием положений о взыскании с работодателя вреда, причиненного его работником. Так, например, в судебной практике отсутствует единый подход при решении споров о возмещение ущерба работодателем за вред, причиненный работником третьему лицу с использованием служебного транспорта. Данное обстоятельство указывает на необходимость провести исследование по заявленной теме и предложить рекомендации для совершенствования правоприменительной практики в части возмещения вреда в силу статьи 1068 Гражданского кодекса.

Объект исследования – система правоотношений, которые складываются по поводу возмещения вреда юридическими и физическими лицами, причиненного их работниками.

Предмет исследования – нормы отечественного права, материалы научной литературы, а также материалы судебной практики, способствующие формированию целостного представления о процедурных

особенностях и проблемных аспектах порядка привлечения к ответственности физических и юридических лиц за вред, причиненный их работниками.

Цель исследования заключается в выявлении актуальных проблем правоприменительной практики по вопросам привлечения к ответственности физических и юридических лиц за вред, причиненный их работниками.

На основе поставленной цели исследования мы можем выделить следующие задачи, необходимые для ее достижения:

- рассмотреть условия и основание возникновения материальной ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником;

- исследовать правовую природу права регрессного требования работодателя к работнику, причинившему ущерб;

- изучить особенности применения норм, регулирующих вопросы ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником, в современной правоприменительной практике;

- проанализировать проблемные аспекты права регрессного требования работодателя к работнику, причинившему ущерб.

Теоретическую основу исследования составляют работы следующих авторов: Е.Н. Абрамовой, С.Н. Андреевой, Ч.И. Арабаева, К.М. Арсланова, Ю.В. Байгушевой, Н.К. Басмановой, А.С. Каташевой, Ю.В. Ларкиной, А.О. Манзибура, А.А. Сапфиновой, К.А. Чоткараева, А.О. Яценко.

Нормативную базу исследования составляют: Гражданский кодекс Российской Федерации, Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Методологическую основу данного исследования составляют следующие методы: синтез, анализ, сравнение, дедукция, формально-юридический метод, сравнительно-правовой метод.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Правовая природа и основание возникновения ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником

1.1 Условия возникновения ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником

Статьей 1068 Гражданского кодекса Российской Федерации установлено, что на юридическое и физическое лицо возложена обязанность по возмещению вреда, который был причинен его работником при непосредственном исполнении трудовых (а равно: служебных или должностных) обязанностей [13]. По смыслу данной нормы выходит, что, если работник во время выполнения служебных обязанностей причиняет вред третьему лицу, то обязанность по возмещению вреда возлагается на работодателя. Сущность данной нормы определяется тем, что, поскольку работник осуществляет свои действия под контролем и во исполнение воли работодателя, действия работника рассматриваются как действия самого работодателя. Именно по этой причине закон в указанном случае возлагает ответственность за причиненный вред на работодателя.

Важно понимать, что по смыслу статьи 1068 Гражданского кодекса ответственность за вред, причиненный работником, возлагается единолично на работодателя. То есть, в обязательстве по возмещению вреда пострадавшей стороне работник и работодатель не являются солидарными должниками. Данный вопрос находит свое отражение в судебной практике, где встречаются случаи, когда работодатель или лицо, которому причинен вред, предпринимает попытки привлечь работника в качестве солидарного должника. Так, ООО В. обратилось с исковым заявлением к Т., С. и Е. и требовало взыскать с них 67 миллионов в счет возмещения вреда. В ходе заседания было установлено, что истец приходится клиентом Банка П., сотрудниками которого являются ответчики. В процессе выполнения своих

служебных обязанностей ответчики без платежного поручения списали и перевели денежные средства на другие счета. Решая данный спор, суд пришел к выводу, что ответственность по возмещению ущерба, причиненного работником, может быть возложена только на работодателя. Что, в свою очередь, исключает возможность применения норм о солидарной ответственности работника и работодателя [3]. В целом можно отметить, что в статье 1068 Гражданского кодекса содержится конкретная формулировка, относительно лица, на которого законом возлагается обязанность возместить причиненный вред, что исключает возможность расширительного толкования указанной нормы. Однако то обстоятельство, что на практике возникают случаи схожие с рассмотренным нами выше, свидетельствуют о необходимости акцентировать на это внимание в тексте закона.

Примечательно, что использование понятия «работник», по сути, должно отсылать нас к трудовым правоотношениям, а именно к статье 20 Трудового кодекса, где закреплено понятие «работник». Согласно трудовому законодательству работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем [38]. Однако далее в статье 1068 Гражданского кодекса законодатель делает оговорку и указывает, что по правилам применения данной нормы работником является не только лицо, осуществляющее свою деятельность на основании трудового договора или контракта, но и физические лица, которые осуществляют работу по договору гражданско-правового характера, если при этом они должны были осуществлять свою деятельность по заданию соответствующего юридического лица или гражданина, при условии его контроля над вопросами безопасности осуществления таких работ.

Отдельно стоит отметить, что возмещение вреда возможно даже в тех случаях, когда между лицами официально не были оформлены трудовые отношения. Как показывает судебная практика, основополагающим в этом случае является факт, что на момент причинения вреда лицо осуществляло свою деятельность по заданию фактического работодателя и под его

контролем за безопасностью выполнения работ. Так, между обществом с ограниченной ответственностью И. и другим обществом Э. был заключен договор аренды нежилого помещения. В момент пользования произошло возгорание вышеуказанного помещения. Согласно проведенной экспертизе причиной возгорания стало использование легковоспламеняющейся паровоздушной смеси. В ходе судебного заседания было установлено, что в день пожара в указанном помещении осуществлялись работы по поручению директора общества Э. Между гражданами и обществом не было заключено трудового договора. Суд руководствовался тем, что согласно части второй статьи 67 Трудового кодекса не оформленный в письменном виде трудовой договор признается заключенным в том случае, если работник приступает к работе с ведома или по непосредственному поручению работодателя, а также его уполномоченного представителя. Поскольку пунктом первым статьи 1068 Гражданского кодекса установлено, что вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей должен быть возмещен юридическим лицом или гражданином, выступающим его работодателем, суд пришел к следующему выводу. Несмотря на то обстоятельство, что ущерб истцу был причинен гражданами К. и Т., в силу закона обязанность по возмещению причиненного вреда возлагается на общество Э., поскольку указанные субъекты, несмотря на отсутствие трудового договора, состояли в трудовых отношениях по типу работник-работодатель [29]. Таким образом, отсутствие трудовых отношений между работником и работодателем не свидетельствует о самостоятельном характере действий работника. Рассмотренный случай из судебной практики подтверждает высказанный нами ранее тезис о том, что привлечение юридического или физического лица к ответственности за вред, причиненный лицом, выполняющим его поручения, допустимо даже при отсутствии официально оформленных трудовых отношений.

Обязательным условием применения положений статьи 1068 Гражданского кодекса является то обстоятельство, что причинение вреда происходило в ходе исполнения возложенных на него работодателем

обязанностей. Так, в суд с требованием к М. о возмещения вреда, причиненного преступлением, обратилось ОАО А. В ходе заседания было установлено, что М. являлся единственным учредителем ЗАО Ф. С целью фальсификации финансовой отчетности и невозвращения денежных средств, М. несвоевременно предоставлял отчеты по продажам в адрес истца. Суд первой инстанции удовлетворил требования истца. Апелляционный суд отменил предыдущее решение, мотивируя это следующим. В силу положений статьи 1068 Гражданского кодекса ответчиком по данному делу должна была быть ЗАО Ф, поскольку М. при причинении вреда исполнял свои служебные обязанности. Следовательно, М. является ненадлежащим ответчиком по данному делу. Анализируя позицию нижестоящих судов, Судебная Коллегия Верховного Суда пришла к выводу, что апелляционный суд, принимая решение, основывался на неправильном применении правовых норм. В ходе разрешения данного дела судебной коллегией было отмечено, что ответственность работодателя по статье 1068 Гражданского кодекса возникает не просто, когда вред причиняется во время выполнения трудовых обязанностей, а именно в связи с их исполнением. К числу таких действий необходимо относить действия производственного, хозяйственного или технического характера, совершение которых является обязанностью работника, закрепленной в трудовом или гражданско-правовом договоре [22]. Мы разделяем позицию Судебной Коллегии по гражданским делам и придерживаемся мнения, что только при таком подходе действия работника можно приравнивать к действиям работодателя, и, следовательно, применять положения статьи 1068 Гражданского кодекса.

В свою очередь, в научной литературе понятие «исполнение трудовых обязанностей» подразумевает осуществление работником любых действий, в которых находят свое отражение материальные функции юридического лица [1, с. 872]. Мы придерживаемся точки зрения, что помимо указанного критерия, деяние работника, причинившего вред, во время исполнения трудовых обязанностей должно непосредственно соответствовать воле

работодателя. Так, муниципальное предприятие Ч. обратилось в суд с требованием к муниципальному предприятию У. о взыскание материального ущерба, причиненного действиями его должностного лица. В ходе рассмотрения спора истцом было заявлено, что гражданин Г. имел в силу служебного положения доступ к складу ГСМ. Им было совершено 13 эпизодов растраты дизельного топлива, принадлежащего истцу в интересах ответчика. Принимая решение по делу, судом был сделан следующий вывод. Для наступления деликтной ответственности работодателя за действия работника, действия последнего должны отвечать действительной воле работодателя. Только в таком случае действия работника с точки зрения закона можно рассматривать как действия его работодателя [28]. Таким образом, мы можем сделать вывод. Категория «исполнения трудовых обязанностей» характеризуется тем, что действия работника должны, во-первых, отражать материальные функции юридического лица (если работодателем является юридическое лицо), во-вторых, действия работника должны соответствовать действительной воле работодателя.

Кроме того, С.Н. Андреева отмечает, что неисполнение трудовых обязанностей, когда работники должны были действовать, но незаконно бездействовали, также служит основанием для ответственности юридического лица за причиненный в результате этого вред потерпевшим [2, с. 57]. Применительно к рассматриваемому понятию стоит добавить, что как правило, исполнение трудовых обязанностей осуществляется в рабочее время и по месту работы, однако допустимы исключения из данного правила. основополагающим критерием в данном случае по-прежнему остается исполнение трудовых обязанностей по поручению работодателя или его уполномоченного представителя.

Рассматривая правонарушение, за которое предусмотрена ответственность статьей 1068 Гражданского кодекса, следует обратить внимание на субъективную сторону в его составе. Как показывает судебная практика, ответственность на работодателя возлагается даже в том случае,

когда вред причиняется по неосторожности. Так, в суд с иском о возмещении убытков обратилось общество с ограниченной ответственностью Р. к обществу С. Согласно рассмотренным в ходе судебного заседания материалам автомобилю Mazda был нанесен ущерб в результате неосторожных действий работников ответчика, которые осуществляли работы по договору подряда покраску башни. Ответчик вину не признал, ссылаясь на то обстоятельство, что ущерб был причинен в результате грубой неосторожности работников К. и Г. По результатам рассмотрения дела суд пришел к следующему выводу. Поскольку К. и Г. осуществляли работы для ответчика по договору подряда, а иных материалов, подтверждающих вину иных лиц не представлено, форма вины не имеет значения, а причиненный ущерб в силу статьи 1068 Гражданского кодекса должен возмещаться работодателем указанных лиц [35]. Таким образом, мы можем сделать вывод, что в качестве условия применения положений статьи 1068 Гражданского кодекса наличие вины может быть, как форме умысла, так и неосторожности.

Нельзя рассматривать в качестве условия возникновения ответственности по статье 1068 Гражданского кодекса для организации или физического лица ситуацию, когда вред был причинен работником на территории организации или физического лица, если он находится под контролем другой организации и выполняет ее поручения и задания. Так, в ходе судебного разбирательства ответственность за действия сотрудника охранного агентства, который осуществлял свою трудовую деятельность на территории магазина, где вступил в конфликт с посетителем и причинил ему вред, была возложена не на сам магазин, а непосредственно на агентство, с которым у сотрудника был заключен трудовой договор [21]. Оценивая данный конкретный случай, мы полностью разделяем позицию суда. Так как, по смыслу закона условием возникновения ответственности по статье 1068 Гражданского кодекса является наличие трудовых отношений. При этом при определении ответственного за причиненный вред субъекта необходимо

исходить именно из трудовых правоотношений, а не из того обстоятельства, на чьей территории работник осуществляет свои трудовые обязанности.

Часть вторая статьи 1068 Гражданского кодекса устанавливает, что хозяйственные товарищества и производственные кооперативы должны возместить вред, причиненный их участниками на момент осуществления ими предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива. Таким образом, законодатель исключает возможность привлечения участников юридического лица к ответственности, если его организационная форма не соответствует поименованным в законе. Судебная практика соответствует тексту закона. Подтверждение этому можно найти в Постановлении Пленума Верховного Суда «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина». Так, Пленум Верховного Суда отмечает, что недопустимо привлекать к ответственности юридические лица за причинение вреда, причиненного их участниками, за исключением полных товариществ и производственных кооперативов [33]. Сущность рассматриваемой нормы обусловлена особенностью указанных форм юридических лиц. А именно тем, что их члены осуществляют непосредственное участие в их деятельности. Поэтому, как и в случае с гражданско-правовым договором, модель правового взаимодействия в данном случае схожа с трудовыми отношениями. Именно по этой причине законодатель отдельно выделяет указанные виды юридических лиц.

В завершении обсуждения темы данного параграфа, мы можем обозначить следующие выводы. Во-первых, правовая сущность деликтной ответственности, предусмотренной статьей 1068 Гражданского кодекса, обусловлена тем, что, поскольку работник, осуществляя свои действия, под контролем и во исполнение воли работодателя, действия работника рассматриваются как действия самого работодателя. Именно по этой причине закон в указанном случае возлагает ответственность за причиненный вред на

работодателя. Во-вторых, применение статьи 1068 Гражданского кодекса исключает возможность привлечения к солидарной ответственности работника и работодателя. В-третьих, юридическое или физическое лицо привлекается к ответственности за вред, причиненный его работником, при наличии следующих условий. В первую очередь необходимо наличие трудовых (служебных) отношений (указанные отношения могут вытекать из договора гражданско-правового характера, если по сущности они схожи с трудовыми). Исходя из анализа судебной практики, можно сделать вывод, что для привлечения к ответственности не обязательно наличие заключенного трудового договора. Суды исходят из фактического характера правоотношений, имевших место быть на момент причинения вреда, между субъектами. Следующее условие определяет то обстоятельство, что на момент причинения вреда работник исполнял возложенные на него работодателем трудовые (служебные) обязанности. Это подразумевает, что действия работника должны отражать материальные функции юридического лица (если работодателем является юридическое лицо), а также соответствовать действительной воле работодателя. В-четвертых, привлечение работодателя к ответственности по статье 1068 Гражданского кодекса возможно независимо от формы вины работника.

1.2 Понятие и правовая природа права регрессного требования работодателя к работнику, причинившему ущерб

Общие положения о праве регрессного требования к лицу, причинившему вред, урегулированы статьей 1081 Гражданского кодекса. По общему правилу, лицо, которое возместило ущерб, причиненный другим лицом (в частности работником при исполнении возложенных на него обязанностей) обладает правом обратного требования к такому лицу в размере уплаченного возмещения. Соответственно, работодатель, который

возместил вред третьему лицу в силу статьи 1068 Гражданского кодекса, обладает возможностью взыскать в порядке регресса с работника (ов) ту сумму, которая была уплачена им в счет возмещения ущерба. Законодатель не раскрывает понятие «ущерба» в данной норме, однако Пленум Верховного Суда дает разъяснение по данному вопросу. «Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба» [32].

Отношения между работником и работодателем, вытекающие из регрессных требований, возникших по причине причинения вреда третьему лицу, регулируются в большей степени нормами Трудового кодекса. Подтверждение данному утверждению мы можем найти в судебной практике. Так, в ходе судебного заседания было установлено, что П., проходя службу в должности инспектора дорожно-патрульной службы, использовал при осуществлении служебной деятельности закрепленный за ним автомобиль и совершил столкновение с автомобилем гражданина М. При разрешении данного спора судом было отмечено следующее. Поскольку столкновение было совершено при исполнении служебных обязанностей, отношения между работником и работодателем, вытекающие из регрессных требований о причинении ущерба третьим лицам, регулируются, в том числе следующими нормами Трудового законодательства [8]. В связи с этим считаем необходимым обратиться к нормам Трудового кодекса, регулирующим вопросы имущественной ответственности.

Глава 39 Трудового кодекса регулирует вопросы материальной ответственности работника. В ней урегулированы вопросы относительно пределов материальной ответственности работника, порядок взыскания ущерба, случаи полной материальной ответственности работника, а также обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника. По общему правилу работник обязан возместить прямой действительный ущерб. Под прямым ущербом законодатель понимает реальное уменьшение

наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Статья 239 Трудового кодекса определяет перечень обстоятельств, которые исключают материальную ответственность работника. К их числу закон относит:

- ущерб возник в результате обстоятельств непреодолимой силы;
- ущерб возник в результате нормального хозяйственного риска;
- ущерб возник в результате необходимой обороны;
- ущерб возник в результате неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Ю.В. Ларкина, анализируя перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, обращает внимание, что данный перечень содержит размытые формулировки, которые создают возможность для большого числа толкований текста закона. В частности, в законе отсутствует определение понятия хозяйственного риска и не определены критерии «нормальности» такого риска [16, с. 136]. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, которые соответствуют современным знаниям и опыту, работник выполнил возложенные на него обязанности, проявил определенную степень осмотрительности и заботливости, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска выступали материальные ценности. Очевидно, что только вся совокупность перечисленных условий позволит говорить о том, что имел место быть нормальный хозяйственный риск. Однако отдельные формулировки

вызывают вопросы и требуют уточнения. Например, что подразумевает критерий соответствия современным знаниям и опыту, как именно необходимо определять соответствие знаний и опыта современному уровню. Использование подобных формулировок при попытке раскрыть термин «нормальный хозяйственный риск» не вносит какой-либо ясности, а лишь создает еще больше возможностей для весьма широкого толкования данной нормы. В связи с этим в целях обеспечения единства правоприменительной практики считаем необходимым, раскрыть в тексте статьи 239 Трудового кодекса понятие нормального хозяйственного риска.

Отдельно стоит обратить внимание, что Постановление Пленума Верховного Суда «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» последний раз подвергался редакции в 2010 году. За такой длительный промежуток времени судами было рассмотрено множество споров по вопросам обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника. Например, в судебной практике находит свое отражение позиция суда относительно того, что к нормальному хозяйственному риску необходимо относить уменьшение числа имущества, ухудшение его состояния, а также какие-либо другие его изменения, которые возникли в результате естественных свойств имущества. Подобные потери обусловлены нормами естественной убыли [10]. Поскольку постановления Пленума Верховного Суда оказывают значительное влияние на принятие решений нижестоящими судами, считаем необходимым провести анализ актуальной судебной практики за последние несколько лет и внести соответствующие изменения в Постановление Пленума Верховного Суда «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Определяя юридическую природу регрессного требования работодателя к работнику за причиненный третьим лицам ущерб, важно понимать, что это именно право работодателя, а не его обязанность. Поэтому

он сам волен принимать решение относительно распоряжения им. Данная позиция находит свое отражение в позиции Верховного Суда. Так, Т. обратился в суд с требованием взыскать причиненный вред с ОАО А. и моральный вред с гражданина К. Ущерб был причинен истцу в результате автомобильной аварии, произошедшей по вине гражданина К., который на момент причинения вреда находился при исполнении трудовых обязанностей. В процессе рассмотрения спора суд первой инстанции пришел к выводу, что в силу статьи 1068 Гражданского кодекса вред здоровью и компенсация морального вреда должны быть выплачены ОАО А. Однако истец отказался от иска к ОАО А., поэтому суд первой инстанции принял решение о возможности взыскать компенсацию морального вреда с К. Проанализировав данное дело Верховный Суд обратил внимание, что судом первой инстанции допущена ошибка при разрешении дела, поскольку подобное взыскание компенсации морального вреда противоречит нормам права и нарушает интересы К. Регрессное требование может быть удовлетворено только по иску непосредственно самого работодателя. Закон не обязывает работодателя обращаться с регрессным требованием к работнику. Поэтому подобное применение норм материального права недопустимо [23]. Таким образом, мы делаем вывод, что никто кроме самого работодателя не уполномочен реализовывать право регрессного требования к работнику, в том числе, таким правом не обладает и суд, при разрешении спора о возмещении причиненного вреда в силу статьи 1068 Гражданского кодекса.

В тех случаях, когда работодатель обладает правом требовать с работника возмещение убытков, причиненных работником в связи с исполнением трудовых обязанностей, порядок взыскания определяется исходя из размера возмещения и воли работника. Если причиненный работодателю ущерб не превышает среднемесячного заработка работника, то взыскание может производиться во внесудебном порядке посредством соответствующего распоряжения работодателя. В том случае, если

причиненный ущерб превышает размер среднемесячного заработка или работник не соглашается в добровольном порядке возместить вред, то в этом случае взыскание может осуществляться только в судебном порядке. В соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса указанная категория дел рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции [14].

Отдельно законом определены случаи, когда на работника возлагается полная материальная ответственность за причиненный вред. К их числу законодатель относит следующие обстоятельства:

- недостача ценностей, вверенных ему на основании договора или специальных документов;
- вред причинен умышленно;
- ущерб был причинен в состоянии опьянения;
- вред причинен преступными действиями сотрудника или в результате совершения административного правонарушения;
- разглашение информации, составляющей охраняемой законом тайны;
- между работником и работодателем заключен договор о полной материальной ответственности.

Бремя доказывания обстоятельств, влекущих за собой полную материальную ответственность работника, возложено на работодателя. Об этом свидетельствует позиция Верховного Суда РФ. Так, в ходе рассмотрения кассационной жалобы в своем определении указал на следующее обстоятельство. Основания для возложения на работника материальной ответственности в полном размере должны доказываться работодателем при рассмотрении дела в судебном порядке [26]. В связи с этим мы считаем возможным, внести в текст статьи 243 Трудового кодекса следующий текст «Бремя доказывания какого-либо из обстоятельств, влекущих полную материальную ответственность работника за причиненный им ущерб, возлагается на работодателя».

В завершении исследования по теме данной главы мы можем сделать следующие выводы. Во-первых, правовая сущность деликтной ответственности, предусмотренной статьей 1068 Гражданского кодекса, обусловлена тем, что, поскольку работник, осуществляя свои действия, под контролем и во исполнение воли работодателя, действия работника рассматриваются как действия самого работодателя. Именно по этой причине закон в указанном случае возлагает ответственность за причиненный вред на работодателя. Во-вторых, юридическое или физическое лицо привлекается к ответственности за вред, причиненный его работником, при наличии следующих условий. В первую очередь необходимо наличие трудовых (служебных) отношений (указанные отношения могут вытекать из договора гражданско-правового характера, если по сущности они схожи с трудовыми). Исходя из анализа судебной практики, можно сделать вывод, что для привлечения к ответственности не обязательно наличие заключенного трудового договора. Суды исходят из фактического характера правоотношений, имевших место быть на момент причинения вреда, между субъектами. В-третьих, работодатель, который возместил вред третьему лицу в силу статьи 1068 Гражданского кодекса, обладает возможностью взыскать в порядке регресса с работника (ов) ущерб, который был ему причинен в связи с возмещением вреда третьему лицу. Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. В-четвертых, в целях обеспечения единства правоприменительной практики считаем необходимым, раскрыть в тексте статьи 239 Трудового кодекса понятие нормального хозяйственного риска. В-пятых, считаем возможным, внести в текст статьи 243 Трудового кодекса следующий текст «Бремя доказывания какого-либо из обстоятельств, влекущих полную материальную ответственность работника за причиненный им ущерб, возлагается на работодателя».

Глава 2 Актуальные проблемы применения норм института ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником

2.1 Особенности применения норм, регулирующих вопросы ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником, в современной правоприменительной практике

В ходе проведения настоящего исследования нами был осуществлен анализ судебной практики по вопросам применения положений о возмещении работодателем вреда, причиненного его сотрудником третьим лицам. В данной главе мы рассмотрим наиболее значимые случаи из судебной практики, которые позволят нам сделать вывод об особенностях применения норм, регулирующих вопросы ответственности юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником.

В первую очередь стоит отметить, что работодатель несет ответственность не только за действия работника, причинившие вред третьему лицу, но и в целом за добросовестность его поведения. Так, в пункте 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами некоторых положений Гражданского кодекса Российской Федерации об ответственности за нарушение обязательств» отмечено следующее. Недобросовестное поведение может иметь место быть даже при переговорах. В этом случае истец должен доказать, какими именно действиями и какой вред был причинен ему в результате такого недобросовестного поведения. К признакам такого поведения относятся, например, попытка получения коммерческой информации в ходе проведения переговоров или воспрепятствование заключению договора между истцом и третьим лицом. В тех случаях, когда истцу причинен вред в результате недобросовестного поведения при переговорах допустимо применение положений статьи 1068

Гражданского кодекса [34]. Таким образом, мы можем сделать вывод, что на работодателя может быть возложена ответственность по статье 1068 Гражданского кодекса за вред, который был причинен третьему лицу в результате недобросовестного поведения работника при проведении переговоров по заключению договора.

Ранее нами уже было отмечено, что привлечение работодателя к ответственности по статье 1068 Гражданского кодекса возможно только, если работник причинил вред при исполнении своих обязанностей, то есть, по воле работодателя. Однако в судебной практике имеют место быть случаи, когда ответственность наступала в отсутствии воли работодателя. Так, ссылаясь на отсутствие своей вины ООО М. обратило внимание на то обстоятельство, что хранение и реализация алкогольной продукции осуществлялось продавцом магазина без ведома ответчика. Однако суд не принял во внимание данное обстоятельство, сославшись на статью 1068 Гражданского кодекса. Суд пришел к выводу, что реализация и хранение алкогольной продукции без сопроводительных документов работником общества в помещении юридического лица для личных целей не свидетельствует об отсутствии вины ООО, а, напротив, подтверждает ее. Применительно к административному правонарушению вина работодателя может выражаться в отсутствии надлежащего контроля за действиями своего сотрудника [31]. Представленная позиция находит свое отражение и в других судебных спорах. Так, в судебном заседании рассматривалось дело о взыскании компенсации за нарушение исключительного права на программу для ЭВМ. Ответчик заявил, что не несет ответственность, поскольку нелицензированное программное обеспечение было установлено на личные компьютеры работников, которые не использовались ими непосредственно в трудовой деятельности. При этом ответчик не предоставил доказательств, подтверждающих, что спорные ноутбуки использовались для работы, а работодателем было организовано специальное рабочее место с надлежащим техническим обеспечением. Основываясь на статье 1068 Гражданского

кодекса, суд сделал вывод, что работодатель должен нести ответственность за вред, причиненный третьему лицу, поскольку ответчик не должен был предпринять действия, направленные на ограничение любой возможности каким-либо образом нарушить права и свободы третьих лиц, в том числе посредством использования нелегального программного обеспечения [17]. В связи с этим мы можем сделать вывод, что работодатель может быть привлечен к ответственности в силу статьи 1068 Гражданского кодекса ввиду того обстоятельства, что, хотя он и не поручал работнику совершить определенное действие (бездействие), но все же не проявил должную осмотрительность и бдительность при контроле за действиями работника.

Отдельно стоит отметить, что в судебной практике имеют место быть случаи, когда судами неправильно истолковывается сущность спорных правоотношений [15, с. 422]. В результате чего дело рассматривается на основании статьи 1069 Гражданского кодекса, хотя при этом должна применяться статья 1068. Так, в суд с иском о возмещении материального вреда обратился Я. Он был признан обвиняемым по уголовному делу, вследствие чего его автомобиль был изъят в качестве вещественного доказательства. Позднее обвинения были сняты, а автомобиль возвращен собственнику. В ходе осмотра автомобиля Я. обнаружил на нем повреждения, которые ранее на нем отсутствовали. Судом первой инстанции было установлено, что ввиду наличия представителей государственных органов в спорных правоотношениях, они должны быть урегулированы статьей 1069 Гражданского кодекса. Поскольку действия сотрудников МВД соответствовали закону, вред не может быть возмещен за счет казны. В свою очередь апелляционный суд счел доводы нижестоящего суда неверными. Рассматриваемые правоотношения складываются не в сфере властно-административных отношений, а в результате технической деятельности органа. Следовательно, ответственность за ненадлежащее хранение автомобиля гражданина Я. должна наступать в силу статьи 1068 Гражданского кодекса [7]. Таким образом, мы делаем вывод, что суду

надлежит учитывать специфику спорных правоотношений и разделять властно-административные и служебные отношения. Последствиями неправильной квалификации обстоятельств дела может стать нарушение права на судебную защиту лица.

Отдельного внимания заслуживают случаи, когда вред работником причинен с использованием автомобиля работодателя. В первую очередь необходимо установить, в каких именно случаях работодатель несет ответственность за причинение вреда работником при использовании автомобиля. Так, страховая компания ВСК обратилась в суд к ООО Ф. с целью возместить средства, потраченные на компенсацию ремонта автомобиля гражданина Г. Страховой случай возник в результате произошедшего ДТП между Г. и А., который являлся директором ООО Ф. Суд первой инстанции не удовлетворил требования истца, сославшись на то, что по трудовому договору А. с ООО Ф. нерабочими днями являются выходные и праздничные дни. Поскольку авария произошла в субботу, А. не мог исполнять трудовые обязанности, а значит предъявление требований к ООО Ф. недопустимо. Суд апелляционной инстанции сослался на другой пункт трудового договора, в котором указано, что осуществление трудовой деятельности возможно в выходные и праздничные дни. На этом основании решение суда первой инстанции было отменено. Рассматривая кассационную жалобу, суд согласился с доводами суда апелляционной инстанции и отметил, что ООО Ф. не представило доказательств, которые бы подтверждали использование А. автомобиля в личных целях, поэтому исковые требования должны быть удовлетворены [36]. По смыслу рассмотренного судебного акта можно сделать вывод, что отдельные суды придерживаются следующей позиции. Работодатель будет нести ответственность за вред, причиненный его сотрудником с использованием автомобиля, принадлежащего работодателю, если не докажет факт того, что работник использовал автомобиль в личных целях, которые никак не связаны с исполнением трудовых (служебных) обязанностей. Однако в судебной

практике можно встретить и иную точку зрения относительно данного вопроса.

Так, ООО И. обратилось с иском к ООО М. о возмещении ущерба, причиненного в результате дорожно-транспортного происшествия при условии страхового возмещения. Столкновение автомобилей произошло по вине сотрудника ответчика. В ходе рассмотрения дела ответчиком было заявлено, что дорожно-транспортное происшествие было совершено сотрудником Г. во внерабочее время, поэтому на ответчика не может быть возложена обязанность по возмещению вреда. Судом не приняты во внимание доводы ответчика. Суд исходил из того, что ответчиком не были представлены доказательства, подтверждающие факт противоправного завладения Г. транспортным средством. Сам по себе факт использования транспортного средства в нерабочее время не подтверждает противоправность завладения. Транспортное средство не было заявлено ответчиком в розыск, кроме того, отсутствуют документы, свидетельствующие о порядке ежедневной сдачи транспортного средства собственнику по завершению трудового дня. На лицо, управлявшее источником повышенной опасности, которым и является автомобиль, ответственность может быть возложена только, если оно противоправно им завладело [30]. Данная позиция противоречит рассмотренному нами ранее случаю из судебной практики. Если в предыдущем случае суд допускал, что личное использование служебного транспорта является основанием для неприменения положения статьи 1068 Гражданского кодекса, то в данном споре суд настаивает, что единственным возможным случаем, является противоправное завладение транспортным средством. В целом мы разделяем представленную позицию, поскольку само по себе использование транспорта работодателя для исполнения трудовых обязанностей, по сути, исключает возможность использования его в личных целях. А любое использование такого транспорта в личных целях, на наш взгляд, является отсутствием

должного контроля со стороны работодателя, что не освобождает его от ответственности по статье 1068 Гражданского кодекса.

В связи с этим считаем необходимым, урегулировать решение данных споров путем обобщения практики по аналогичным судебным решениям. На наш взгляд, судам в ходе рассмотрения схожих дел следует рекомендовать исходить именно из факта противоправного завладения транспортным средством работодателя. Кроме того, необходимо раскрыть признаки такого противоправного владения и отграничить его от понятия противоправного использования. Так, противоправное завладение означает незаконное изъятие транспортного средства из владения собственника или иного законного владельца против его воли. В свою очередь противоправное использование означает использование транспортного средства на законных основаниях, но с нарушением указаний его юридического владельца (к числу таких случаев мы можем отнести, например, выполнение непредусмотренной владельцем работы или уход с установленного маршрута по личной инициативе без уведомления владельца). В случае с противоправным использованием лицо не становится владельцем транспортного средства, соответственно не несет ответственности по статье 1079 Гражданского кодекса.

В отдельных случаях работодатель стремится защитить себя от ответственности за причиненный его сотрудником вред с помощью различных правовых «уловок» [12, с. 340]. Так, в судебном заседании рассматривалось дело о возмещении вреда по статье 1068 Гражданского кодекса. Работодатель заявил, что не является надлежащим ответчиком, поскольку между ним и Т. не заключен трудовой договор, а автомобиль, находящийся в собственности ответчика, передан Т. по договору безвозмездного пользования. Оценивая доводы ответчика, суд расценил их как способ защиты от ответственности. Поскольку договор имеет скорее мнимый характер ввиду того, что ответчиком не были предоставлены: акт приёма-передачи имущества, который должен являться неотъемлемой частью договора, а также иных доказательств, подтверждающих несение Т.

расходов по обслуживанию и содержанию автомобиля [4] . Оценивая данный случай из судебной практики, мы можем сделать вывод, что сама по себе передача транспортного средства в безвозмездное пользование не может служить основанием для отказа в привлечении работодателя к ответственности по статье 1068 Гражданского кодекса. Как уже отмечалось нами ранее, в подобных ситуациях важен сам факт наличия трудовых отношений между субъектами. Попытки их скрыть за отсутствием трудового договора и договором безвозмездного пользования не являются препятствием для привлечения работодателя за вред, причиненный его работником третьему лицу.

Стоит также обратить внимание, что упомянутый в статье 1068 Гражданского кодекса возмещаемый работодателем вред включает в себя моральный вред. Указанная позиция находит свое отражение в судебной практике. Так, в ходе рассмотрения дела Президиумом Верховного Суда был сделан следующий вывод по делу. Само по себе прекращение уголовного дела ввиду акта об амнистии не является обстоятельством, исключающим гражданско-правовую ответственность работодателя за причинены его сотрудником при исполнении трудовых обязанностей вред. Вред подразумевает под собой не только вред жизни и здоровью гражданина, но и причиненный моральный вред [19]. В аналогичном случае суд обратил внимание, что по смыслу статей 1100 и 1068 и их системной взаимосвязи, на работодателя на работодателя возлагается обязанность возместить не только имущественный, но и моральный вред, причинённый его работником при исполнении трудовых обязанностей [24].

Продолжая тему возмещения морального вреда, стоит отметить, что суды придерживаются позиции, что именно работодатель должен нести ответственность за порочащие репутацию высказывания сотрудника. Так, К. обратился в суд с иском к гражданину М. с требованием взыскать с ответчика компенсацию морального вреда. В обоснование заявленных требований истцом было указано, что в сети интернет на новостном портале

ответчика были распространены сведения, которые не соответствовали действительности и порочащие честь и достоинство истца. Проанализировав обстоятельства дела, суд пришел к следующему выводу. Указанные сведения содержались в новостной статье под авторством М. Он является сотрудником ассоциации и на момент написания статьи исполнял свои должностные обязанности. По этой причине причиненный моральный вред должен взыскиваться с его работодателя, а именно Ассоциации «Сахалинстрой», в силу статьи 1068 Гражданского кодекса [6]. Таким образом, работодатель несет ответственность за работника, если в ходе осуществления трудовой деятельности последним был причинен вред третьему лицу путем публикации или высказывания недостоверных сведений, порочащих репутацию. Поскольку именно работодатель должен осуществлять контроль за деятельностью работника, в частности, оценивать достоверность источников полученной информации.

Отдельно следует отметить следующий случай из судебной практики. Так, С. обратился в суд с требованием возместить моральный вред к ООО Б. Между истцом и охранником бара, который являлся сотрудником ООО Б., произошел конфликт. В ходе конфликта гражданин Б. нанес истцу удар в область лица, в результате которого у него были сломаны кости носа со смещением. В отношении Б. было возбуждено уголовное дело, однако в дальнейшем оно было прекращено в связи с примирением сторон. Представитель ответчика заявил, что в данной ситуации в связи с примирением сторон исключается взыскание морального вреда, так как, права истца были восстановлены. Принимая во внимание доводы истца и ответчика, судом были сделаны следующие выводы. Само обстоятельство, что истец не имел претензий материального и морального характера к работнику в результате его противоправных действий, не указывает на отказ от права требовать возмещения морального вреда с работодателя в силу статьи 1068 Гражданского кодекса [5]. Рассмотренный случай позволяет нам сделать вывод, что освобождение от уголовной ответственности работника и

урегулирование им спора с лицом, которому был причинен вред, не препятствует праву такого лица обратиться с требованием о возмещении морального вреда к работодателю. На наш взгляд, данное обстоятельство обусловлено тем, что, заключая соглашение о примирении сторон, истец снял все возможные обязательства с работника, но при этом не потерял возможность требовать возмещения вреда с работодателя.

А.А. Сапфинова обращает внимание, что фонды социального страхования ограничены в праве возмещения ущерба в силу статьи 1068 Гражданского кодекса [37, с. 205]. Подтверждение данному суждению мы можем найти в материалах судебной практике. Так, на предприятии произошел групповой несчастный случай, в ходе которого пострадали несколько работников. Приговором суда директор предприятия Г. признан виновным в нарушении требований охраны труда, повлекшим по неосторожности смерть человека. Фонд социального страхования квалифицировал случай в качестве страхового, в результате чего выплатил пострадавшим пособие по временной нетрудоспособности. Фонд обратился в суд с требованием возместить причиненный действиями директора предприятия ущерб, связанный с выплатами пострадавшим сотрудникам. Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд отметил, что предприятия является непосредственным участником отношений по социальному страхованию. То есть, предприятие, являясь работодателем, уплачивает страховые взносы в фонд. Уплата таких взносов представляет собой способ возмещения возможного вреда, причиненного его работникам. Поэтому фонд не имеет возможности обращаться с требованием о возмещении вреда к работодателю на основании статьи 1068 Гражданского кодекса [20]. Такая позиция суда обусловлена сущностью правоотношений, складывающихся по поводу социального страхования. Работодатель в данной ситуации заранее компенсирует возможные расходы страхового фонда на оплату пособий. Поэтому в данной ситуации возможность фонда обратиться

с иском к работодателю в порядке статьи 1068 Гражданского кодекса повлечет за собой нарушение прав и законных интересов работодателя.

В завершение данного параграфа мы можем отметить следующие особенности применения положений статьи 1068 Гражданского кодекса на практике. Во-первых, на работодателя может быть возложена ответственность по статье 1068 Гражданского кодекса за вред, который был причинен третьему лицу в результате недобросовестного поведения работника при проведении переговоров по заключению договора. Во-вторых, работодатель может быть привлечен к ответственности в силу статьи 1068 Гражданского кодекса ввиду того обстоятельства, что, хотя он и не поручал работнику совершить определенное действие (бездействие), но все же не проявил должную осмотрительность и бдительность при контроле за действиями работника. В-третьих, в судебной практике имеют место быть случаи, когда судами неправильно истолковывается сущность спорных правоотношений. В результате чего дело рассматривается на основании статьи 1069 Гражданского кодекса, хотя при этом должна применяться статья 1068. В связи с этим суду надлежит учитывать специфику спорных правоотношений и разделять властно-административные и служебные отношения. В-четвертых, работодатель несет ответственность за работника, если в ходе осуществления трудовой деятельности последним был причинен вред третьему лицу путем публикации или высказывания недостоверных сведений, порочащих репутацию. Поскольку именно работодатель должен осуществлять контроль за деятельностью работника, в частности, оценивать достоверность источников полученной информации. В-пятых, освобождение от уголовной ответственности работника и урегулирование им спора с лицом, которому был причинен вред, не препятствует праву такого лица обратиться с требованием о возмещении морального вреда к работодателю. В-шестых, мы считаем необходимым, урегулировать решение споров о возмещение ущерба работодателем за вред, причиненный работником третьему лицу с использованием служебного транспорта, путем обобщения

практики по аналогичным судебным решениям. На наш взгляд, судам в ходе рассмотрения схожих дел следует рекомендовать исходить именно из факта противоправного завладения транспортным средством работодателя. Кроме того, необходимо раскрыть признаки такого противоправного владения и отграничить его от понятия противоправного использования.

2.2 Проблемные аспекты права регрессного требования работодателя к работнику, причинившему ущерб

Среди исследованных материалов судебной практики, связанных с возмещением вреда, причиненного работодателю, важное место занимают регрессные иски, связанные с взысканием средств, выплаченных третьим лицам за вред, который был причинен по вине работника. Далее мы рассмотрим отдельные случаи из правоприменительной практики и выявим основные закономерности рассмотрения подобных споров.

В отдельных случаях суды при рассмотрении споров не учитывают значение фактического возмещения ущерба третьему лицу в результате действий работника. Так, Л. был осужден за нарушение правил дорожного движения, повлекших за собой причинение тяжких последствий. Поскольку вред потерпевшему был причинен осужденным в ходе служебной поездки, в рамках судебного заседания был рассмотрен вопрос о взыскании с работодателя компенсации причиненного вреда. Кроме того, в приговоре в порядке регрессного требования судом была взыскана с Л. сумма присужденная потерпевшему. Однако вышестоящим судом приговор в части регрессного иска был отменен. Прим это суд исходил из того, что в законе предусмотрена возможность заявления регрессных требований только тем лицом, которое возместило причиненный другим субъектом вред. В рассматриваемом случае потерпевшему фактически не была выплачена компенсация от работодателя, следовательно, регрессные требования не могли быть удовлетворены в силу статьи 1081 Гражданского кодекса [9]. Мы

полностью разделяем позицию вышестоящего суда, поскольку в тексте части первой статьи 1081 Гражданского кодекса, что именно «лицо, возместившее вред» обладает правом регрессного требования. Следовательно, судам необходимо принимать во внимание, что обязательным условием удовлетворения регрессных исков является именно фактическое возмещение ущерба пострадавшему лицу на момент рассмотрения спора.

Ранее нами уже было отмечено, что само по себе примирение сторон по уголовному делу не является основанием для отказа при возмещении вреда в силу статьи 1068 Гражданского кодекса. Однако данный факт имеет другое значение для предъявления регрессных требований к работнику со стороны работодателя. Так, акционерное общество Е. обратилось с регрессным иском к Ф. В ходе рассмотрения дела было установлено следующее. Ф. нарушил правила дорожного движения, в результате чего было совершено столкновение с автомобилем, управление которым осуществлял гражданин Б. Последствием полученных травм в результате столкновения стала смерть Б. В отношении Ф. было возбуждено уголовное дело. Позднее уголовное дело было прекращено ввиду примирения Ф. с представителями потерпевшего. В ходе рассмотрения гражданского иска в пользу потерпевшего с акционерного общества была взыскана компенсация морального вреда в силу статьи 1068 Гражданского кодекса. С целью полностью возместить понесенные расходы акционерное общество обратилось в суд. При разрешении спора суд обратил внимание на то обстоятельство, что уголовное дело прекращено ввиду примирения сторон. В отношении Ф. отсутствует обвинительный приговор, следовательно, указанное лицо в силу представленных на рассмотрение обстоятельств ответчик не может быть привлечен к полной материальной ответственности [27]. Таким образом, мы можем сделать вывод, что работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности в порядке регресса, если в отношении него не был вынесен обвинительный приговор суда, даже в тех

случаях, когда его вина подтверждается другим государственным органом (например, как в рассмотренном случае, органами ГИБДД).

Ч.И. Арабаев обращает внимание, что в отдельных случаях суды при возложении на работника полной материальной ответственности ошибочно исходят из наличия вины сотрудника в ДТП, хотя должны при этом принимать во внимание только сам факт привлечения к административной ответственности [11, с. 47]. Подтверждение данной позиции можно найти в материалах судебной практике. Так, в ходе рассмотрения регрессного иска было установлено следующее. И, управляя принадлежащим Обществу с ограниченной ответственностью Ф. транспортным средством, допустил нарушение правил дорожного движения и совершил столкновение с автомобилем гражданина Е. В результате ДТП транспортному средству Е. причинен ущерб. В силу статьи 1068 Гражданского кодекса Е. в судебном порядке взыскал с Общества причиненный его сотрудником вред. Ссылаясь на вину своего сотрудника в произошедшем ДТП Общество обратилось в суд с регрессным иском о привлечении И. к полной материальной ответственности. Суды первой и апелляционной инстанции удовлетворили исковые требования. Однако Судебная Коллегия по гражданским делам Верховного Суда нашла их выводы необоснованными. В ходе рассмотрения спора было установлено, что сотрудником инспекции безопасности дорожного движения заявлено об отсутствии в действиях И. состава административного правонарушения. В связи с этим Судом был сделан вывод, что решение судебных инстанций о наличии оснований для возложения на Иванова Ю.А. материальной ответственности в полном размере со ссылкой на наличие его вины в дорожно-транспортном происшествии не может быть признан правомерным [25]. Таким образом, мы можем сделать вывод, что судам при рассмотрении регрессных требований работодателя к работнику необходимо исходить не из наличия вины сотрудника в дорожно-транспортном происшествии, в результате которого

был причинен вред третьему лицу, а именно из факта привлечения его к административной ответственности.

Рассматривая вопросы материальной ответственности работника за вред причиненный работодателю, А.О. Яценко обращает внимание, что суду для правильного рассмотрения соответствующего спора необходимо исследовать все обстоятельства дела, в том числе и те, которые имеют значение для применения норм о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию в порядке регресса [39, с. 283]. Подтверждение данной позиции мы можем найти в материалах судебной практики. Так, общество с ограниченной ответственностью обратилось с иском к своему сотруднику К. о взыскании денежных средств, выплаченных обществом в счет возмещения ущерба, причиненных преступными действиями К. При разрешении данного спора суд исходил из того, что статья 250 Трудового кодекса допускает возможность суда снизить размер сумм, подлежащих взысканий, с учетом конкретных обстоятельств рассматриваемого спора. Понизить размеры материальной ответственности суд может как в случаях с полной, так и с ограниченной материальной ответственностью работника. Данная возможность ограничена только в тех случаях, когда вред возник в результате совершения сотрудником преступления в корыстных целях. Суды первой и апелляционной инстанции признали невозможным снизить размеры материальной ответственности работника, поскольку им осуществлялась незаконная рубка лесных насаждений в составе группы лиц по предварительному сговору, что подразумевает корыстный умысел данного преступления. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что судебные инстанции, разрешая вопрос о возможности снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с К., исходили из того, что он совершил указанное преступление. Однако обстоятельство, а именно, было ли преступление совершено К. в корыстных целях, как имеющее значение для правильного применения положений о снижении размера материальной ответственности суды не установили.

Данное обстоятельство не вошло в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получило правовой оценки судов. Несмотря на то обстоятельство, что возможность снизить размеры материальной ответственности работника является правом, а не обязанностью суда, суды при осуществлении своей деятельности должны исходить из принципов справедливости, равенства, соразмерности, законности и вины. Поэтому для вынесения законного и обоснованного решения суду необходимо исследовать все факты по делу, в том числе и те обстоятельства, которые могут послужить основанием для снижения размера материальной ответственности [18].

Завершая обсуждение по теме данной главы, нами были сделаны следующие выводы. Во-первых, работодатель может быть привлечен к ответственности в силу статьи 1068 Гражданского кодекса ввиду того обстоятельства, что, хотя он и не поручал работнику совершить определенное действие (бездействие), но все же не проявил должную осмотрительность и бдительность при контроле за действиями работника. Во-вторых, освобождение от уголовной ответственности работника и урегулирование им спора с лицом, которому был причинен вред, не препятствует праву такого лица обратиться с требованием о возмещении морального вреда к работодателю. В-третьих, мы считаем необходимым, урегулировать решение споров о возмещении ущерба работодателем за вред, причиненный работником третьему лицу с использованием служебного транспорта, путем обобщения практики по аналогичным судебным решениям. На наш взгляд, судам в ходе рассмотрения схожих дел следует рекомендовать исходить именно из факта противоправного завладения транспортным средством работодателя. Кроме того, необходимо раскрыть признаки такого противоправного владения и отграничить его от понятия противоправного использования. Следует обратить внимание, что в отдельных случаях суды при рассмотрении споров не учитывают значение фактического возмещения ущерба третьему лицу в результате действий

работника. Следовательно, судам необходимо принимать во внимание, что обязательным условием удовлетворения регрессных исков является именно фактическое возмещение ущерба пострадавшему лицу на момент рассмотрения спора. Кроме того, работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности в порядке регресса, если в отношении него не был вынесен обвинительный приговор суда, даже в тех случаях, когда его вина подтверждается другим государственным органом (например, как в рассмотренном случае, органами ГИБДД). Отдельно отметим, что судам при рассмотрении регрессных требований работодателя к работнику необходимо исходить не из наличия вины сотрудника в дорожно-транспортном происшествии, в результате которого был причинен вред третьему лицу, а именно из факта привлечения его к административной ответственности.

Заключение

Подводя итог исследования, нами были сделаны следующие выводы. Правовая сущность деликтной ответственности, предусмотренной статьей 1068 Гражданского кодекса, обусловлена тем, что, работник осуществляет свои действия, под контролем и во исполнение воли работодателя. Действия работника рассматриваются как действия самого работодателя. Именно по этой причине закон в указанном случае возлагает ответственность за причиненный вред на работодателя. При этом работодатель, который возместил вред третьему лицу в силу статьи 1068 Гражданского кодекса, обладает возможностью взыскать в порядке регресса с работника (ов) ущерб, который был ему причинен в связи с возмещением вреда третьему лицу. Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба.

Юридическое или физическое лицо привлекается к ответственности за вред, причиненный его работником, при наличии следующих условий. В первую очередь необходимо наличие трудовых (служебных) отношений (указанные отношения могут вытекать из договора гражданско-правового характера, если по сущности они схожи с трудовыми). Исходя из анализа судебной практики, можно сделать вывод, что для привлечения к ответственности не обязательно наличие заключенного трудового договора. Суды исходят из фактического характера правоотношений, имевших место быть на момент причинения вреда, между субъектами. Следующее условие определяет то обстоятельство, что на момент причинения вреда работник исполнял возложенные на него работодателем трудовые (служебные) обязанности. Это подразумевает, что действия работника должны отражать материальные функции юридического лица (если работодателем является юридическое лицо), а также соответствовать действительной воле работодателя. При этом привлечение работодателя к ответственности по

статье 1068 Гражданского кодекса возможно независимо от формы вины работника.

В ходе анализа судебной практики нами были выявлены следующие особенности правоприменительной практики и предложены следующие рекомендации.

Во-первых, мы считаем необходимым, урегулировать решение споров о возмещение ущерба работодателем за вред, причиненный работником третьему лицу с использованием служебного транспорта, путем обобщения практики по аналогичным судебным решениям. На наш взгляд, судам в ходе рассмотрения схожих дел следует рекомендовать исходить именно из факта противоправного завладения транспортным средством работодателя. Кроме того, необходимо раскрыть признаки такого противоправного владения и отграничить его от понятия противоправного использования.

Во-вторых, в отдельных случаях суды при рассмотрении споров не учитывают значение фактического возмещения ущерба третьему лицу в результате действий работника. Следовательно, судам необходимо принимать во внимание, что обязательным условием удовлетворения регрессных исков является именно фактическое возмещение ущерба пострадавшему лицу на момент рассмотрения спора.

В-третьих, работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности в порядке регресса, если в отношении него не был вынесен обвинительный приговор суда, даже в тех случаях, когда его вина подтверждается другим государственным органом (например, как в рассмотренном случае, органами ГИБДД). Кроме того, судам при рассмотрении регрессных требований работодателя к работнику необходимо исходить не из наличия вины сотрудника в дорожно-транспортном происшествии, в результате которого был причинен вред третьему лицу, а именно из факта привлечения его к административной ответственности.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абрамова Е.Н., Арсланов К.М., Байгушева Ю.В. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть вторая: учебно-практический комментарий (под ред. д.ю.н., проф. А.П. Сергеева; 2-е изд., перераб. и доп.). - М.: "Проспект", 2020. - 976 с.
2. Андреева С.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора: правовая природа и отличие от других видов юридической ответственности // Вестник Московского университета МВД России. 2020. №5. С. 56-59.
3. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2021 г. по делу №33-854/2021 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
4. Апелляционное определение СК по административным делам Верховного Суда Республики Хакасия от 27 мая 2015 г. по делу №33-1203/2015 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
5. Апелляционное определение СК по гражданским делам Орловского областного суда от 13 июня 2013 г. по делу №33-1069 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 01 июня 2021 г. по делу №33-1245/2021 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
7. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 28 сентября 2020 г. по делу №33-4192/2020 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 05 июня 2018 г. по делу №33-1902/2018 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 09 августа 2020 г. по делу №33-1705/2020 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

10. Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 04 сентября 2019 г. по делу №33-2385/2013 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

11. Арабаев Ч.И., Чоткараев К.А. Правовые проблемы регресса к лицу, причинившему вред // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №1-3. С. 46-49.

12. Басманова Н.К. Понятие вреда в правоотношениях возмещения и компенсации // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. №3. 2020. С. 339-341.

13. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. №14-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // СЗ РФ. 1996. №5. Ст. 410.

14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532.

15. Каташева А.С. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб // Бюллетень науки и практики. 2021. №3. С. 421-425.

16. Ларкина Ю.В. Взыскание работодателем ущерба, причиненного работником в порядке регрессного требования // Актуальные проблемы реформирования современного законодательства. 2017. №1. С. 136-139.

17. Обзор практики Верховного Суда по интеллектуальным правам по вопросам, возникающим при применении норм Гражданского кодекса Российской Федерации о правовой охране программ для ЭВМ и баз данных (утв. постановлением президиума Суда по интеллектуальным правам от 18 ноября 2021 г. №СП-21/26) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

18. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

19. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации №2 (2019) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17 июля 2019 г.) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

20. Определение Верховного Суда РФ от 26.11.2020 N 304-ЭС20-13061 по делу №А03-4963/2019 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

21. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 28.05.2020 №88-2789/2020 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

22. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 октября 2019 г. №64-КГ14-1 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

23. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 мая 2016 г. №4-КГ16-15 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

24. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 января 2018 г. №5-КГ17-220 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

25. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 января 2020 г. №78-КГ19-54 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

26. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 октября 2020 г. №4-КГ20-28-К1 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

27. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 марта 2021 г. №3-КГ21-27-К1 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

28. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 22 марта 2021 г. №Ф03-582/21 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

29. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 12 октября 2020 г. №Ф06-66397/2020 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

30. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 14.07.2020 №Ф06-63223/2020 по делу №А65-32986/2019 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

31. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 4 августа 2019 г. №Ф07-6407/19 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

32. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. №1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

34. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2016 г. №7 «О применении судами некоторых положений Гражданского кодекса Российской Федерации об ответственности за нарушение обязательств» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

35. Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 30 октября 2019 г. №Ф04-5717/13 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

36. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 21 июня 2013 г. №Ф07-3023/13 по делу №А56-40404/2012 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

37. Сапфирова А.А., Ларкина Ю. В. Правовое регулирование взыскания работодателем ущерба причиненного работником // Право и практика. 2020. №2. С. 204-207.

38. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 3.

39. Яценко А.О., Манзибура А.О. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2021. №2. С. 281-285.