

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базылев Б.Т. Юридическая ответственность. Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1985. С. 31-47; Ивакин В.И. Классификация юридической ответственности // Право и государство: теория и практика. 2010. № 5. С. 70 и др.
2. Самошенко И.С., Фарушкин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. М.: Юрид. лит., 1971. С. 179-180.
3. Сырых В.М. Проблемы правовой ответственности государства, его органов и служащих // Государство и право. 2000. № 3. С. 20-36.
4. Гогин А.А. Правонарушение: понятие, сущность, виды. М.: NOTA BENE, 2007. С. 79.
5. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. М.: РАП, 2008. С. 100-120.
6. Репетева О.Е. Об экологической ответственности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия «Юридические науки». 2011. № 2. С. 81-83.
7. Воробьева О.А. Муниципально-правовая ответственность как вид юридической ответственности // Муни-

- ципальная служба: правовые вопросы. 2012. № 2. С. 6-7.
8. Чуклова Е.В. Теоретические вопросы процессуальной ответственности // Право и политика. 2008. № 8. С. 1841-1845.
9. Репетева О.Е. Семейные правонарушения и ответственность за их совершение // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия «Юридические науки». 2011. № 4. С. 91-93.
10. Лейст О.Э. Санкции в советском праве. М.: Госюриздат, 1962. С. 91-93.
11. Тархов В.А. О юридической ответственности. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1978. С. 4-6.
12. Кислухин В.А. Виды юридической ответственности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 10.
13. Хачатуров Р.Л., Липинский Д.А. Общая теория юридической ответственности. СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. С. 634.
14. Юткина С.М. Гуманизация государственного принуждения как приоритет правовой политики Российского государства // Правовая политика и правовая жизнь. № 1(50) 2013. С. 13-19.

CLASSIFICATION OF LEGAL LIABILITY

©2014

Repeteva O.E., candidate of laws, associate professor
Acting head of the department of business and the labor law
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Annotation: This article analyzes the types of legal liability on various grounds. The author examines in detail the classification of legal liability on the sectoral criteria.

Keywords: Legal liability, classification, reason, sector indication, offense.

УДК 349.2

О ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

© 2014

Репетева О.Е., кандидат юридических наук, доцент,
и.о. заведующего кафедрой предпринимательского и трудового права
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Аннотация: рассматриваются проблемные вопросы гражданско-правовой ответственности за правонарушения в сфере труда по отношению к работодателю, руководителю и работнику в случаях, установленных законом.

Ключевые слова: гражданско-правовая ответственность; правонарушение; работник; работодатель; руководитель; моральный вред.

В российском законодательстве применение гражданско-правовой ответственности к участникам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется преимущественно по отношению к работодателю, руководителю и работнику в случаях, установленных законом. Применение такой ответственности не является коллизией гражданского и трудового законодательства. При

этом можно говорить об особых субъектах трудового права, на которых допускается возложение ответственности по общим правилам гражданского законодательства.

Ответственность работодателя перед работником за нарушение личных неимущественных прав. Согласно п. 2 ст. 2 ГК, неотчуждаемые права и свободы граждан, другие нематериальные блага граждан защищаются гражданским

законодательством, если иное не вытекает из существа этих нематериальных благ.

Работодатель, нарушивший личные нематериальные права работника, несет именно гражданско-правовую ответственность, поскольку личные нематериальные права, которые могут принадлежать как физическому, так и юридическому лицу, не подлежат правовому регулированию, а только защищаются. Трудовое право не может воздействовать на них своим специфическим методом правового регулирования, поэтому они подлежат защите в соответствии с нормами гражданского законодательства. Как отмечается в юридической литературе, регулятивная функция гражданского права распространяется и на личные нематериальные отношения, правда, не столь развернуто, как применительно к имущественным и личным имущественным отношениям, связанным с имущественными отношениями [1].

И.Я. Киселев указывает, что нормы трудового права призваны дополнить и углубить защиту личных нематериальных прав и других нематериальных благ, осуществляемую гражданским правом, применительно к особенностям трудовых отношений, обеспечить права и свободы человека в период трудовой деятельности и таким образом формировать статус «социального гражданина» [2].

Длительное время вопросы компенсации морального вреда причислялись к сфере гражданских правоотношений. ТК РФ расширил возможности применения института возмещения морального вреда к трудовым отношениям (ст. 3, 21, 22, 237, 394 ТК РФ). Теперь он является самостоятельным способом защиты трудовых прав работника, в связи с чем в трудовом законодательстве устанавливается особый порядок компенсации морального вреда.

В силу закона обязанность возмещения работнику морального вреда наступает за любые неправомерные действия или бездействие работодателя, связанные с трудовыми отношениями. При этом ст. 237 ТК РФ в сочетании со ст. 233 ТК РФ предусматривает возмещение работнику морального вреда, причиненного любым виновным противоправным поведением работодателя независимо от того, какие права работника нарушаются — имущественные или нематериальные. Следовательно, право на возмещение морального вреда работник имеет во всех случаях нарушения его трудовых прав, сопровождающихся нравственными или физическими страданиями. Примерами таких случаев можно назвать компенсацию морального вреда, причиненного работнику дискриминацией (ст. 3 ТК РФ); предусмотренные ст. 394 ТК РФ случаи возмещения работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного увольнением без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу и др.

В ТК РФ в отличие от ГК РФ речь идет не о компенсации, а о возмещении морального вреда, что не совсем верно, поскольку моральный вред лишен экономического содержания. Поэтому правильнее говорить о компенсации морального вреда.

Возможность применения гражданско-правовых норм о компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников со всей определенностью следует из ГК РФ. Ст. 151 ГК РФ предоставляет суду право возложить на виновное лицо обязанность денежной компенсации морального вреда, причиненного действиями, нарушающими личные нематериальные права или другие принадлежащие гражданину нематериальные блага. Признание рабо-

ботодателем факта причинения работнику морального вреда предопределяет возможность по соглашению сторон определить величину его денежной компенсации.

Независимо от того, какими неправомерными действиями работодателя причинены работнику физические или нравственные страдания, ст. 237 ТК РФ усиливает ответственность работодателя за соблюдение трудового законодательства, а следовательно, повышает защиту трудовых прав работника, и поэтому ее наличие в законе отчасти оправдано. Однако компенсация морального вреда как мера ответственности, установленная исключительно законодательно, не может устанавливаться соглашением сторон трудового договора, как это предусматривает ст. 237 ТК РФ. Более того, установление размера компенсации морального вреда полностью передано на усмотрение суда.

Таким образом, в качестве меры гражданско-правовой ответственности, возникающей в связи с трудовыми отношениями, можно назвать институт компенсации морального вреда, базирующийся на нормах ГК РФ. Положения ст. 151 ГК применимы к отношениям между работником и работодателем, поскольку незаконными действиями работодателя нарушаются личные нематериальные права работника и другие нематериальные блага.

Ответственность руководителя организации как работника в трудовых отношениях. Гражданско-правовая ответственность руководителей направлена на преодоление негативных последствий правонарушений, допускаемых в процессе управления организацией.

Правовое положение руководителя двояко, в силу того, что он является не только наемным работником, но и полномочным представителем работодателя. В ТК РФ правовой статус руководителя как органа юридического лица не определен, это компетенция гражданского законодательства. Однако особое положение руководителя не дает возможности четко разграничить его права и обязанности, предусмотренные различными отраслями законодательства.

Российские ученые придерживаются полярных взглядов на отраслевую принадлежность труда руководителя. Большинство из них сходятся во мнении, что специфика выполняемой руководителем работы говорит о трудовой природе отношений. Как полагают Л.В. Санникова [3] и В. Глазырин [4], что отношения найма труда обладают всеми признаками, необходимыми для отнесения их к предмету гражданского права, что дает основания конструировать модель гражданско-правового по своей природе правоотношения найма труда. Согласно другому утверждению, отношения между собственником и руководителем могут иметь как трудовую, так и гражданско-правовую природу. По мнению Д.Р. Акопова, непременным условием признания договора гражданско-правовым, а не трудовым, является наличие в нем обязательства собственника не вмешиваться в текущую деятельность руководителя, собственник может лишь периодически контролировать оговоренные в контракте показатели работы организации [5].

Определение отрасли законодательства, регулирующей отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение, так как от этого зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта.

ТК РФ, выделяя руководителей в отдельную категорию работников, разрешает спор относительно отраслевой принадлежности труда руководителя организации. Ст. 11 ТК РФ устанавливает, что в случаях, когда в судебном порядке доказано, что договором гражданско-правового характера

регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Следовательно, на руководителей организации распространяются нормы гл. 43 ТК РФ независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением случаев, когда: руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества; управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим). Труд руководителя организации регулируется нормами трудового права, что не препятствует применению к нему гражданско-правовой ответственности в силу ст. 277 ТК РФ. Это правило выводит руководителя из сферы действия основного принципа материальной ответственности в трудовом праве – соизмерения предела ответственности с заработной платой причинителя ущерба.

В ТК РФ отношения с участием руководителя организации названы трудовыми. Но их содержание в законах по конкретным организационно-правовым формам раскрываются в основном через гражданские права и обязанности. При таком подходе ответственность должна носить преимущественно гражданско-правовой характер. Однако, будучи самостоятельной отраслью, трудовое право имеет достаточное количество общих норм, и при регулировании труда наемного руководителя должны применяться именно они. В случае коллизий норм специальное отраслевое законодательство имеет приоритет над нормами гражданского права [6].

И.Г. Касаев отмечает, что «понятие девиантного поведения руководителя в законодательстве не имеет четкого определения. Составы правонарушений расплывлены по различным нормативно-правовым актам. Перечень действий (бездействия), влекущих ответственность руководящего органа юридического лица, в законодательстве отсутствует» [7, 8, 9, 10]. Поскольку руководитель может нести материальную или гражданско-правовую ответственность в случаях, установленных законом, целесообразно разграничивать условия применения указанных видов ответственности. Данное разграничение необходимо для четкого понимания, когда наступает материальная или гражданско-правовая ответственность.

Материальная ответственность возникает, если руководитель действует строго в рамках своих полномочий, определенных действующим законодательством и трудовым договором. Гражданско-правовую ответственность необходимо применять в результате совершения действий (бездействия) с использованием властных полномочий, не соответствующих уставным целям. В частности, совершенные действия, приводящих к выходу организации за рамки ее правоспособности; принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

В литературе высказано мнение, что «при наступлении негативных последствий для юридического лица в силу виновных действий руководителя он может быть привлечен как к материальной (предусмотренной трудовым законодательством), так и к гражданско-правовой ответственности» [11]. По нашему мнению, подобный подход представляется недопустимым. Возмещение убытков руководителем организации любой из имеющихся организационно-правовых форм в случае его противоправных действий не должно

ограничиваться прямым реальным ущербом. Возмещению также подлежит и упущенная выгода. Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Однако такая ответственность возможна только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Резюмируя, отметим, что расширение пределов ответственности руководителя, работающего по трудовому договору, является необходимым условием охраны имущества работодателя, уравнивающим такие свойства труда руководителя, как высокая степень организационной самостоятельности и широкие полномочия по управлению имуществом организации. Трудовое законодательство небеспопечно придерживается позиции установления специального правового режима и повышенной ответственности руководителей работников.

Действующее гражданское законодательство не допускает возможности существования договора, совмещающего в себе элементы различных отраслей права. Так, смешанный договор определяется как гражданско-правовой договор, сочетающий в себе признаки других гражданско-правовых договоров (п. 3 ст. 421 ГК РФ), но не признаки трудового и гражданско-правового, в частности. Таким образом, договор с руководителем носит трудовую характер, но имеет некоторые особенности, связанные с особым положением такого работника.

В целом сложность правового статуса, а также слабая определенность трудовой функции руководителя и, как следствие, высокая степень организационной самостоятельности его труда являются причинами многих пока еще не решенных вопросов в современной правовой доктрине. Что касается особенностей регулирования труда руководителя, обусловленных его специфической трудовой функцией, то пути закрепления этих особенностей возможны в дальнейшем развитии дифференциации такого регулирования для разрешения указанных отраслевых противоречий.

Ответственность работника при причинении вреда имуществу работодателя. Особенностью трудового законодательства по взысканию ущерба, причиненного работниками при исполнении трудовых обязанностей, является возможность выплаты процентов за пользование денежными средствами, которые предусмотрены ст. 395 ГК РФ, в размере ставки рефинансирования ЦБ РФ в качестве меры гражданско-правовой ответственности при условии заключения между работником и работодателем обязательства (договора) о добровольном возмещении ущерба с условием о такой ответственности за его ненадлежащее исполнение. Ст. 238 ТК РФ предусматривает обязанность работника возместить только прямой действительный ущерб, взысканию не подлежат неполученные работодателем доходы (упущенная выгода). Понятие «неполученные доходы» (упущенная выгода) в ТК РФ не содержится, что позволяет в данной ситуации по аналогии закона толковать это понятие, исходя из смысла п. 2 ст. 15 ГК РФ, т.е. гражданского законодательства, которое подразумевает под неполученными доходами доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. По словам А. Коршикова, проценты, предусмотренные ст. 395 ГК РФ, определяющие ответственность сторон обязательства за ненадлежащее его исполнение, не являются убытками, а носят характер гражданско-правовой ответственности, что подтверждается п. 2 ст. 395 ГК РФ, где законодатель сравнивает размер убытков и процентов,

предусмотренных п. 1 этой же статьи [12].

Ст. 243 ТК РФ содержит перечень случаев полной материальной ответственности работников перед работодателем, к которым относится, в частности, причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК РФ). Традиционно положение данного пункта понимается следующим образом: полная материальная ответственность работника наступает в случаях причинения им ущерба не при исполнении трудовых обязанностей, т.е. в свободное от работы время либо когда работник трудился, но при этом не выполнял свои трудовые обязанности, т.е. в рабочее время. Вместе с тем, необходимо более дифференцированно подходить к случаям причинения работником ущерба имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей.

Причинение ущерба не связано непосредственно с трудовыми отношениями между работодателем и работником, следовательно, отношения по причинению ущерба не могут регулироваться нормами трудового права на основании ст. 1 ТК РФ. Такие отношения регулируются нормами гражданского права. По нашему мнению, при определении размера материального ущерба, причиненного работником самовольным использованием в личных целях технических средств, принадлежащих работодателю, следует исходить из того, что такой ущерб как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этом случае ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные организацией доходы от использования указанных технических средств. Соответствующим образом можно разграничить сферы трудовых и гражданско-правовых отношений.

Указанную меру целесообразно использовать на сегодняшний день с учетом следующего. ТК РФ устанавливает правила возмещения работником ущерба, причиненного работодателю, т.е. исходит из того, что между сторонами установлены трудовые отношения, и именно их регулирует. Однако работник, используя имущество работодателя в личных целях вне рабочего времени выходит за рамки трудовых отношений, и в этом случае отношения субъектов должны регулироваться уже гражданским законодательством. Следовательно, отношения из причинения ущерба не при исполнении трудовых отношений возникают не с особым субъектом – работником, а с «обычным» причинителем вреда. В этой связи полагаем, что к работнику, причинившему ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей, можно предъявить требование о возмещении не только прямого действительного ущерба, но и упущенной выгоды.

Таким образом, к отношениям по возмещению ущерба, причиненного работником не при исполнении трудовых обязанностей, должны применяться правила о возмещении вреда, установленные § 1 гл. 59 ГК РФ.

По нашему мнению, работник несет полную материальную ответственность на основании п. 8 ст. 243 ТК РФ в тех случаях, когда он в рабочее время или, находясь на рабочем месте, причинил ущерб не при исполнении трудовых обязанностей, хотя должен был их исполнять в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. При этом работник несет материальную ответственность с применением норм гражданского законодательства в случаях причинения ущерба не при исполнении своих трудовых обязанностей, например, в период времени отдыха.

В связи с изложенным полагаем, что Пленуму Верхов-

ного Суда РФ целесообразно включить в Постановление от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя» [13] положение о том, что возмещение ущерба, причиненного работником не при исполнении трудовых обязанностей, подлежит с применением норм гражданского законодательства. «При этом происходит это должно на основе принципа законности, исходя из приоритета закона [14, с. 5, 15, с. 17].

Таким образом, применение гражданско-правовой ответственности к участникам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, как правило, по отношению к работодателю, руководителю и работнику в случаях, установленных законом. В настоящее время ст. 419 ТК РФ лишь называет гражданско-правовую ответственность в числе других видов, однако не устанавливает пределы ее действия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Яковлев В.Ф. Россия: экономика, гражданское право (вопросы теории и практики). М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2000. С. 36.
2. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 44.
3. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс, 1999. С. 72.
4. Глазырин В. Предпринимательский контракт // Хозяйство и право. 1992. № 7. С. 108.
5. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1999. С. 7-8.
6. Ершов В.В. Отношения, регулируемые гражданским правом // Российская юстиция. 1996. № 1. С. 14-15.
7. Касаев И.Г. Гражданско-правовая ответственность руководителя организации // Актуальные проблемы частного правового регулирования. Самара: Самарский университет, 2004. С. 84.
8. Ермолова Г. Руководителю: как избежать наказания // ЭЖ-Юрист. 2004. № 24. С. 22.
9. Коршиков А. Взыскание потерь с работника // ЭЖ-ЮРИСТ. 2006. № 2. С. 32.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.
11. Ермолова Г. Руководителю: как избежать наказания // ЭЖ-Юрист. 2004. № 24. С. 22.
12. Коршиков А. Взыскание потерь с работника // ЭЖ-ЮРИСТ. 2006. № 2. С. 32.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.
14. Станкин А.Н. К вопросу о понятии законности. Научные исследования и разработки: Право. 2013. Т. 1. № 3 (3). С. 134-139.
15. Станкин А.Н. Конституционность и законность как проявление верховенства конституционности и закона // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2007. Т. 1 (3). С. 134-139.

ON THE CIVIL-LEGAL RESPONSIBILITY FOR VIOLATIONS IN THE SPHERE OF LABOUR

© 2014

Repeteva O.E., candidate of laws, associate professor
Acting head of the department of business and the labor law
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Annotation: discusses the issues of civil-legal responsibility for violations in the sphere of labour in relation to the employer, the Manager and the employee in cases prescribed by law.

Keywords: civil-legal responsibility; the offence; the worker, employer, supervisor; non-pecuniary damage

УДК 340.114.6

СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА) X-XX ВВ.

© 2014

Савельев Ю.М., аспирант кафедры теории государства и права
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Аннотация: в работе исследуется становление института о несостоятельности (банкротстве) в России.

Ключевые слова: банкротство, несостоятельность, наказание, конкурсное право, виды банкротства, Банковские уставы.

П.Д. Иванов полагает, что «говорить о развитии законодательства о несостоятельности можно лишь начиная с петровского периода отечественной истории» [1]. Конечно, первые специальные законы, регулирующие конкурсные отношения, появились в России позже, в XVIII веке, но исторические корни института несостоятельности (банкротства) в России находятся гораздо глубже [2]. Первые нормативные акты, регулирующие банкротство на Руси, можно датировать XI-XII вв.

Русская Правда, как важнейший памятник русского правоведения содержит четкое различие видов несостоятельности (банкротства) должника по степени «злонамеренности деяний», которые закреплены ст. 54: «Аже который купец, где любо шед с иужими кунами, истопиться, юбо рать возметь, ли огонь то не насилити, такого же платить, зане же погуба, от бога есть, а не виноват есть; аже пропиеться или пробиеться, а в безумии чюжь товар испортить, то тако любо тем, что то товар, ждуть ли ему, а своя им воля, продать ли, а своя им воля» [3]. Из данной статьи следуют два вида несостоятельности (состава правонарушения): возникшая под действием сил природы (пожар, кораблекрушение); либо возникшая по вине должника (из-за пьянства, потери). Соответственно, должник в первом случае имел право на рассрочку, а во втором – по усмотрению займодавцев (кредиторов) долг мог быть истребован немедленно, путем продажи имущества и самого купца (в холопы).

О возможности продажи в холопы за долги говорится и в ст. 55 Русской Правды: «Аже кто многим должен будет, а пришел (гость) из иного города или чюжеземець, а не ведая запустить за нь товар, а опять начнет не дати гостю кун, а первии долженбити начнут ему запинати,

не дадуче ему кун, то вести на торг, продати же и отдади же первое гостины куны, а домашним, что останеть кун, тем же ся поделять; поки ли будут княжи куны, то княжи куны первое взятии, а прок в дел; аже кто много рази имал, не имати тому» [3]. В данном случае, если купец задолжал многим, то после его продажи в рабство сперва возвращают долг «гостям» приезжим, а далее «домашним» купцам. Кроме того, следует уделить внимание тому, что долг отдавался только добросовестным кредиторам. Если же займодаделец злоупотреблял процентами, и получил в их форме бо/льшую часть долга, то ему с продажи купца ничего не возмещалось [4].

Статьи, посвященные регулированию вопроса несостоятельности (банкротства) можно встретить и в договорах Руси с Германией, Ригой и Готландом (Швецией). Так, в договоре от 1229г., ст. 10 говорится о привилегии «преимущественного удовлетворения» как с русской, так и с немецкой сторон, даже в случае конфискации имущества за преступление [5].

В Псковской Судной Грамоте также можно отметить преимущество у «купцов-гостей» при выплате долгов, а также зарождение субсидиарной ответственности в лице местной власти (ст. 104). Данное положение объясняется тем, что иногородние купцы выполняли большие закупки, заключали международные договоры от лица своих властей на получение товаров, что было очень выгодно для Руси, и потому государство возлагало на себя ответственность за возможные риски, гарантируя возврат долгов [6].

Развитие торговли и рыночных отношений привели к тому, что в Судебнике 1497г содержится положение, согласно которому ответственность за растрату определяет-ся в зависимости от наличия или отсутствия «злого умы-