

Екатерина Мартемьянова

Юрист «Пепеляев Групп»

Заключение договора о полной материальной ответственности

По общему правилу работник несет материальную ответственность перед работодателем в размере, не превышающем его среднемесячный заработок. В случаях прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ) на работника может быть возложена полная материальная ответственность.

Если работы, связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или иным использованием товарно-материальных ценностей, выполняются совместно несколькими работниками и невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба, работодатель может вводить коллективную материальную ответственность. В этом случае ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

Правомерность заключения с работником (коллективом работников) договора о полной материальной ответственности должен доказать работодатель¹.

Законодательные требования к заключению договора о полной материальной ответственности можно разделить на три группы:

- требования к субъектному составу;
- требования к форме и порядку заключения договора;
- требование к предмету договора.

СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ

Договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст.ст. 243, 244 ТК РФ). Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (далее — Перечень работ и категорий работников)². Договор о полной материальной ответственности, заключенный с лицом, чья должность и/или выполняемая работа не поименованы в указанном перечне, не имеют юридической силы.

¹ Апелляционное определение Белгородского областного суда от 13.06.2017 № 33-2634/2017.

² Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Так, работодателем был заключен договор о полной материальной ответственности с водителем автомобиля, согласно которому работник принял на себя ответственность *«за сохранность автомобилей, обязался обеспечить корректное плавное профессиональное вождение автомобиля, максимально обеспечивающее технически исправленное состояние самого автомобиля, следить за его техническим состоянием, выполнять самостоятельно необходимые работы по обеспечению его безопасной эксплуатации»*.

Занимаемая работником должность, равно как и выполняемая им работа, в Перечень работ и категорий работников не включены, в связи с чем отсутствуют законные основания для возложения на ответчика полной материальной ответственности. Суд апелляционной инстанции поддержал позицию суда первой инстанции *«о взыскании с работника суммы причиненного ущерба в соответствии со ст. 241 ТК РФ в пределах его среднемесячного заработка»*³.

При заключении с работником договора о полной материальной ответственности на него возлагается как обязанность по обеспечению сохранности вверенного имущества, так и обязанность осуществлять конкретные необходимые для него действия (или наоборот воздерживаться от определенного поведения), что должно быть предусмотрено его должностной инструкцией. Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в том случае, если будет установлено нарушение возложенных на него должностных обязанностей.

В связи с этим, при переводе работника на новую должность и, соответственно, изменении его должностных обязанностей с ним должен быть заключен новый договор о полной материальной ответственности.

Так, судом было установлено, что договор о полной материальной ответственности был заключен, когда *«ответчик занимал должность ведущего инженера по ремонту в бюро вакуумного оборудования [общества]. Истец же вменяет [работнику] в вину ненадлежащее исполнение долж-*

³ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 28.03.2018 по делу № 33-4177/2018.

ностных обязанностей начальника бюро подготовки производства в отделе по ремонту и наладке оборудования [общества], связанных с сохранностью вверенного ему имущества. Однако в указанной должности договор о полной материальной ответственности с ответчиком не заключался, обязанности по возмещению ущерба [работник] на себя не принимал»⁴.

Как следует из приведенных выше положений ТК РФ, договор о полной материальной ответственности, заключенный с лицом, не состоящим с работодателем в трудовых отношениях, является недействительным. Включение такого лица в члены коллектива также приведет к недействительности договора и невозможности привлечения к материальной ответственности всех членов коллектива.

Так, суд апелляционной инстанции признал ошибочным вывод суда первой инстанции о том, что если один из членов коллектива на момент подписания договора не состоял в трудовых отношениях с работодателем, на него не может быть возложена материальная ответственность, но другие работники должны нести ответственность в полном объеме. «Коллективная материальная ответственность наступает в случае, когда все члены бригады принимают на себя такую ответственность, что подтверждается подписанием договора. В данном случае все члены бригады такую ответственность на себя не приняли, соответствующий договор не подписали. Вывод суда о возложении ответственности на некоторых из членов бригады противоречит положениям ст. 245 ТК РФ»⁵.

ФОРМА И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА

До подписания договора о коллективной ответственности работодатель должен издать приказ о формировании коллектива работников, назначении руководителя коллектива и возложения на них материальной ответственности за сохранность определенного имущества, все члены коллектива должны быть ознакомлены с указанным приказом. Перед заключением договора и передачей имущества коллективу работников ра-

4 Апелляционное определение Самарского областного суда от 08.05.2018 по делу № 33-4671/2018.

5 Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 08.06.2017 по делу № 33-4469/2017.

ботодателем в установленном законом порядке⁶ должна быть проведена инвентаризация.

Договор о коллективной материальной ответственности за причинение ущерба заключается в письменной форме. Непосредственно при заключении договора он должен быть подписан всеми членами коллектива, которые принимают на себя ответственность за сохранность вверенного имущества. Подписание договора членами коллектива в разные даты рассматривается судами как несоблюдение порядка заключения договора⁷.

В дальнейшем, договор перезаключается при смене руководителя бригады или при выбытии из коллектива более 50% от его первоначального состава. При выбытии отдельных членов коллектива или приеме в коллектив новых работников договор не перезаключается. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив⁸.

Отсутствие единого договора с членами коллектива является обстоятельством, исключающим материальную ответственность всех входивших в состав коллектива работников, поскольку соблюдение правил заключения договора о коллективной материальной ответственности в силу ст. 245 ТК РФ является обязательным. Включение в текст трудового договора условия о возложении на работника полной материальной ответственности является недостаточным⁹.

Ненадлежащее оформление договора является безусловным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании причиненного ущерба.

6 Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств утверждены Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49.

7 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.02.2018 по делу № 33-3522/2018.

8 Пункты 4 и 5 Типовой формы договора о полной коллективной материальной ответственности, утв. Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

9 Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 16.11.2017 по делу № 33-18303/2017.

Так, апелляционная инстанция поддержала позицию суда первой инстанции о признании договора недопустимым доказательством, указав следующее. *«Договоры не прошиты и не скреплены печатью работодателя, а в судебном заседании ответчицы ... отрицали факт заключения с ними указанного договора, пояснив, что с текстом договора они ознакомлены не были, подписывали только одну страницу, на которой указаны члены коллектива и их подписи, полагая, что заполняют данные для бухгалтерии для предоставления отчетов в налоговый орган. В ходе судебного разбирательства стороной истца пояснения ответчиц, отрицавших заключение с ними указанного договора, опровергнуты не были»¹⁰.*

Если работники отрицают факт ознакомления с текстом договора, оспаривают принадлежность им подписей в договоре или приложениях к нему, обязанность доказать обратное лежит на работодателе¹¹.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом договора о полной коллективной материальной ответственности должно быть именно обеспечение сохранности вверенного имущества.

Между банком и сотрудниками операционного подразделения был заключен договор, в соответствии с которым коллектив принял на себя *«материальную ответственность за ... неправомерные и мошеннические действия, совершенные сотрудниками подразделения, повлекшие причинение материального ущерба банку, клиентам банка, а также наносящих урон репутации банка при осуществлении операций по открытию/закрытию и ведению банковских счетов, счетов по вкладам, депозитам, по работе с банковскими картами, по выдаче потребительских, ипотечных кредитов, кредитов в рамках программы малого и среднего бизнеса, по осуществлению банковских и системных переводов, по выполнению иных операций, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам».*

10 Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.03.2018 по делу № 33-3242/2018.

11 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 10.05.2018 по делу № 33-8325/2018.

Суд пришел к выводу о том, что «указанное условие договора о материальной ответственности, по существу возлагающее на работника (члена коллектива) полную материальную ответственность за совершение противоправных и мошеннических действий другим работником, как противоречащее требованиям трудового законодательства о материальной ответственности и ухудшающее положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ)»¹².

Возложение на работников обязанности по обеспечению сохранности инструментов, оборудования и других средств труда, предоставленных работодателем для надлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, противоречит действующему законодательству.

Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции, указав следующее. «Договор о материальной ответственности с водителем-экспедитором не может заключаться в отношении транспортного средства, на котором осуществляется перевозка груза, поскольку транспортное средство не является вверенным ему для транспортировки или доставки имуществом предприятия, а представляет собой материально-техническое средство, используемое и необходимое для исполнения трудовой функции водителя.

Таким образом, решение о взыскании ... полной стоимости восстановительного ремонта автомобиля принято без учета незаконности заключения договора о полной материальной ответственности водителя за эксплуатируемое транспортное средство. Материальная ответственность ответчика за поврежденный автомобиль могла наступить лишь в ограниченном размере, установленном ст. 241 ТК РФ»¹³.

Аналогичным образом, будут нести ограниченную материальную ответственность: кассир — в случае причинения ущерба кассовому аппарату, продавец — в случае причинения ущерба торговому оборудованию.

12 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.09.2016 по делу № 33-14576/2016.

13 Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 12.03.2014 № 44г-38/14 по делу ОАО «Совавто-С.Петербург».

Действующим трудовым законодательством строго определены категории работников, на которых договором может быть возложена полная материальная ответственность, форма и порядок заключения договора, а также его предмет. Регулирование носит императивный, обязательный характер и не допускает произвольного толкования. Нарушение работодателем установленных требований приводит к признанию договора полной материальной ответственности недействительным.