

К ВОПРОСУ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТИПОВЫХ ФОРМ ДОГОВОРОВ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Яцкевич В.Е.¹, Мамедова З.Я.²

¹Яцкевич Владислав Евгеньевич – студент,
кафедра природоресурсного, земельного и экологического права;

²Мамедова Зарина Яшаевна – студент,
кафедра гражданского права,
Юридический институт

Национальный исследовательский Томский государственный университет,
г. Томск

Аннотация: действующее трудовое законодательство не содержит однозначного ответа на вопрос об обязательности использования типовых форм договора о полной материальной ответственности работника, утвержденных Постановлением Правительства Министерства труда и социального развития от 31.12.2002 № 85. В данной статье проведен анализ правоприменительной практики в соответствующей сфере правового регулирования, а также сформулированы предложения о совершенствовании действующего законодательства.

Ключевые слова: работник, работодатель, коллективная, индивидуальная материальная ответственность, типовые формы.

Возможность заключения письменных договоров о полной материальной ответственности работника в отечественном трудовом законодательстве установлена в главе 39 Трудового кодекса РФ, а именно в статье 244 ТК РФ [1]. При этом детальную правовую регламентацию такая ответственность получила в Постановлении Правительства от 14.11.2002 г. № 823, и изданном во исполнение данного акта постановлении Министерства труда и социального развития от 31.12.2002 № 85, которым были установлены перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы таких договоров.

При этом вышеназванный перечень должностей и работ, и сами типовые формы договоров структурно включены в соответствующее постановление Минтруда в качестве приложений. В этой связи, в практике правоприменения возникла проблема неопределенности, применительно к возможности преобразования положений рассматриваемого постановления в зависимости от конкретной ситуации.

При этом в отношении перечня должностей и работ Федеральная служба по труду и занятости однозначно указала на исчерпывающий характер названного перечня и недопустимость его расширительного толкования [2].

Однако в отношении типовых форм неопределенность сохранилась, при этом причинами ее вызывавшими представляется то, что, несмотря на включение рассматриваемой формы договора о полной индивидуальной материальной ответственности работника в качестве приложения к Постановлению Минтруда, акта без сомнения нормативного, рассчитанного на неопределенный круг лиц и неоднократность применения, использование традиционного для отечественного права термина «типовой» в отношении подобных актов, позволяет предположить необязательность для работодателя как его использования в целом, так и отдельных положений в частности.

Возможно, критерий обязательности использования рассматриваемой формы типового договора и нормативности его положений должен был быть выработан практикой судов общей юрисдикции, и впоследствии воспринят действующим законодательством в виде самостоятельной нормы, однако анализ существующей судебной практики, свидетельствует об отсутствии единообразия в понимании юридической силы типовой формы договора о полной материальной ответственности.

Например, оставляя в силе решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований ЗАО «Красноярскэлектросетьстрой» к Демец Алексею Николаевичу о возмещении ущерба, причиненного работодателю, Красноярский краевой суд в апелляционном определении № 33-814 30 января 2013 года, в обоснование своей точки зрения, помимо прочего указывает следующее: «Обязательным условием полной материальной ответственности работника на основании п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ является наличие специального письменного договора, заключенного по типовой форме, утвержденной Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85» [3].

Ряд апелляционных определений судов субъектов РФ вовсе, обосновывая свою точку зрения, ссылаются на содержание приложения 4 Постановления Минтруда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85 (форма типового договора о коллективной материальной ответственности) как

на норму действующего права: «В соответствии с пунктом 3 Типовой формы договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденной Постановлением Минтруда России № 85 (далее – Типовая форма № 85), руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира) [4]».

В то же время, в апелляционном определении Алтайского краевого суда от 01 сентября 2010 г. по делу № 33-6797/2010, судебная коллегия приходит к отличному от ранее приведенных выводу о необязательности применения формы типового договора, ввиду отсутствия соответствующего нормативного предписания законодателя:

«Судебная коллегия соглашается с выводом суда о возможности применения в отношении Часовской Н.А. полной материальной ответственности за причиненный работодателю вред, поскольку ответчик является кассиром, с ней заключен договор о полной материальной ответственности. Ссылка ответчика на то, что указанный договор не соответствует установленной форме типового договора, в данном случае не влияет на законность принятого решения, поскольку действующим законодательством не установлено обязательности применения типовой формы договора, а правовое значение имеет именно наличие заключенного договора».

Таким образом, судебная практика, не обладая абсолютно однозначным подходом к обязательности использования типовых форм договоров о полной материальной ответственности, тем не менее, в большинстве случаев указывает на необходимость такого использования, обосновывая принимаемые решения, в том числе, указанием на их отдельные положения. В этой связи представляется необходимым дополнить трудовое законодательство положением об обязательности применения установленных Постановлением Министерства труда и социального развития от 31.12.2002 №85 типовых форм договоров о полной материальной ответственности, поскольку в них в достаточной мере раскрываются особенности правового статуса участников соответствующих договоров. При этом, руководствуясь ст. 57 ТК РФ позволяющей предусматривать в трудовом договоре любые условия, не ухудшающие положение работника, работодатель и работник могут вносить в типовую форму договора о полной материальной ответственности любые положения, улучшающие положение работника, а также разъясняющие порядок применения норм типового договора в данной конкретной ситуации.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.
2. Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О материальной ответственности работника» от 19 октября 2006 г. № 1746-6-1 // Официальные документы (приложение к Учет. Налоги. Право), 2006. № 42.
3. Апелляционное определение Красноярского краевого суда (Красноярский край) № 33-814 от 30 января 2013 года по делу 33-814. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.06.2017).
4. Апелляционное определение Омского областного суда (Омская область) № 33-5154 от 05 августа 2015 года по делу № 33-5154/2015. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.06.2017).
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 630-644.
6. Россол С.В. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников // Управление персоналом, 2006. № 21. С. 22-28.