

Филиппенко Н.Н.
аспирант кафедры трудового права и
права социального обеспечения

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОГОВОРНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В процессе продолжающегося реформирования трудового законодательства, направленного на совершенствование регулирования отношений в сфере труда в условиях рыночной экономики, привлекает значительное внимание вопрос о договорной материальной ответственности сторон трудового договора.

Трудовой кодекс РФ, предоставляя сторонам трудового договора свободу в установлении материальной ответственности в договорном порядке, одновременно ограничивает их возможности определенными рамками путем регламентации основного принципа договорной материальной ответственности. Согласно ч. 2 ст. 232 ТК РФ «... договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами».

Материальная ответственность носит взаимный характер и состоит в обязанности одной из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора (ч.1 ст.232 ТК РФ). По общему правилу работники несут ограниченную материальную ответственность, в то время как работодатель несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

Это объясняется неодинаковыми возможностями субъектов трудового правоотношения. Экономические возможности у работодателя весьма широки. Кроме того, работодатель наделен властно-организационными полномочиями в отношении работников. Таким образом, Трудовой кодекс РФ, отражая реальное экономическое неравноправие сторон трудового договора, обеспечивает оптимальное сочетание их интересов в области материальной ответственности.

Ряд представителей науки гражданского права, оспаривающих трудовую правовую природу материальной ответственности субъектов трудового правоотношения, высказывали мнение о том, что материальная ответственность, в частности, рабочих и служащих, «относится к широко известной гражданскому праву договорной ответственности»¹, а «возмещение организации ущерба, причиненного ими не при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей, является деликтной и регулируется соответствующими нормами гражданского законодательства»².

¹ Дозорцев А.В. Имущественная ответственность военнослужащих за ущерб, причиненный войсковой части. //Труды военно-юридической академии. 1949. Вып. IX.С.84-88.

² Смирнов В.Т. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву. // Вестник ЛГУ. 1963. №17. вып.3. С.91.

Данное мнение было справедливо подвергнуто критике в юридической литературе. Так, по мнению ряда ученых «... нельзя из договорного характера материальной ответственности делать вывод о ее гражданско-правовой природе»³. Договорную ответственность не следует причислять только к отрасли гражданского права.

Существует мнение, что договорная ответственность является межотраслевым понятием⁴. С этим вполне можно согласиться. Все отраслевые подвиды договорной ответственности (гражданско-правовая, трудо-правовая и др.) сходны между собой. Их объединяет производность от договорного обязательства. Общим для всех видов договорной ответственности является ее основание, состоящее из 2-х элементов: 1) существование договора, формально действительного и по существу не противоречащего закону; 2) нарушение этого договора⁵. Поэтому можно говорить о договорной ответственности как о родовом понятии, как об отдельном виде юридической ответственности, включающем ее отраслевые подвиды.

В науке трудового права А.В. Пятаковым и В.М. Лебедевым было высказано мнение о договорном характере юридической ответственности работника⁶, поскольку она не мыслится «... вне договорных отношений, без наличия трудового правоотношения»⁷. Хотя работы данных авторов были написаны в конце 70- начале 80 годов, в последнее время также высказывается аналогичная точка зрения в отношении материальной ответственности. Так, Е.Б. Хохлов и А.Л. Анисимов указывают на то, что в связи с расширением договорной свободы, предоставлением организациям определенной самостоятельности в регулировании трудовых отношений перспективным является анализ правовой природы материальной ответственности работника и работодателя в трудовом праве как договорной⁸.

По нашему мнению, данная точка зрения является не совсем верной. Общеустановленная материальная ответственность работника и работодателя, хотя и наступает в связи с нарушением условий трудового договора, вместе с тем не является договорной в силу того, что она не установлена соглашением сторон. Общая обязанность возмещения ущерба регламентирована законом. Субъекты трудовых правоотношений, заключая трудовой договор, принимают на себя обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе обязанность нести друг перед другом материальную ответственность за причиненный ущерб. Таким образом, вступая в трудовые

³ Сулейменов М.К., Покровский Б.В., Жакенов В.А. и др. Договор в народном хозяйстве: (вопросы общей теории). Алма-Ата. 1987. С.105.

⁴ Там же. С.100.

⁵ Антимонов Б.С. Основания договорной ответственности социалистических организаций. М., 1962. С.29; Сулейменов М.К. Ответственность за нарушение сроков исполнения договорных обязательств. Алма-Ата. 1971. С.30.

⁶ См., например: Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины: Правовые проблемы. М. 1979. С.139; Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М., 1981; Сулейменов М.К., Покровский Б.В., Жакенов В.А. и др. Указ. соч. С. 103-105.

⁷ Лебедев В.М. Указ. соч. С.114.

⁸ См., например: Трудовое право России. / Под ред. С.П. Хохлова, Е.Б. Маврина. М. 2002. С.448; Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. М. 2005. С.150.

отношения, стороны понимают, что, начиная с этого момента, они выразили свое согласие подчиняться тем положениям закона, которые распространяются на трудовые правоотношения. Материальная ответственность относится к категории условий труда, обязательных для сторон в силу самого факта заключения трудового договора. Независимо от наличия или отсутствия договоренности субъекты несут внедоговорную материальную ответственность друг перед другом в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством. Эта ответственность установлена государством как гарантия защиты прав и законных интересов работника, с одной стороны, и работодателя - с другой, в случае возникновения ущерба.

Данные выводы соответствуют положениям ч.2 ст. 232 ТК РФ, где речь идет не о возмещении ущерба по общим правилам, а о размере возмещения ущерба, установленном по соглашению сторон в рамках закона. С одной стороны, основания и пределы материальной ответственности устанавливаются в централизованном порядке, с другой стороны - размер и условия ответственности договорном порядке могут определяться в рамках, установленных трудовым законодательством. Следует отметить ведущее начало в трудовом праве внедоговорной материальной ответственности сторон трудового договора по отношению к договорной материальной ответственности.

Договорную материальную ответственность, в самом общем виде, можно определить, как установленное сторонами трудового договора основание возникновения ущерба, а также условия и порядок его возмещения.

Применительно к работнику договорная материальная ответственность может конкретизироваться в трудовом договоре, а также в договорах о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности (ч. 2 ст.243 ТК РФ). Такая ответственность является одним из случаев полной материальной ответственности, т.е. исключением из общего правила ограниченной материальной ответственности работников.

Трудовым законодательством установлены два важных ограничения этого вида ответственности: во-первых, в договорном порядке может быть возложена полная материальная ответственность лишь на совершеннолетних работников, занимающих должности (выполняющих работы), предусмотренные в специальных Перечнях⁹ (ч.1 ст.244 ТК РФ); во-вторых, она распространяется лишь на случаи возникновения ущерба, вызванного недостатками ценностей, непосредственно обслуживаемых данными работниками (ч.2 ст.243 ТК РФ).

Наименования должностей и видов работ, которые включены в Перечни, имеют межотраслевое значение и не подлежат расширительному толкованию. Дополнения и изменения в них могут вноситься только в установленном законом порядке (ч.2 ст.244 ТК РФ).

⁹ «Перечень должностей и работ, замещаемый или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества; Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества. // Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002г. №85. Приложение 1.,3. (Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2).

Особо выделена договорная материальная ответственность руководителя организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера, которая может быть установлена трудовым договором. По смыслу ч.2 ст.243 ТК РФ с такими работниками заключение договора о полной индивидуальной материальной ответственности необязательно, достаточно включить в трудовой договор условия о такой ответственности.

Представляется, что заключение договора о полной материальной ответственности с указанными субъектами является необходимым, поскольку условиями данного договора конкретизируются права и обязанности субъектов по обеспечению сохранности вверяемого им имущества.

Статья 346 ТК РФ предусматривает правило, в соответствии с которым религиозным организациям предоставлена неограниченная свобода в установлении полной материальной ответственности. Так, они имеют право заключать с работниками договоры о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определяемым внутренними установлениями религиозной организации. Данное положение противоречит общеустановленным принципам. Перечень работников, с которыми может заключаться договор о полной материальной ответственности, может быть установлен только на федеральном уровне. Рассматриваемая статья, предоставляющая право на локальном уровне религиозным организациям устанавливать свой перечень лиц, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности (т.е. регулировать условия наступления материальной ответственности работников), противоречит п.10 ст. 6 ТК РФ и ч.2 ст. 242 ТК РФ, согласно которой материальная ответственность в полном размере может возлагаться на работников лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, а не локальными правовыми актами. По нашему мнению, правило, предусмотренное ст. 346 ТК РФ, не должно применяться на практике.

Если ответственность работника по договору о полной материальной ответственности была закреплена в трудовом законодательстве еще в конце 30-х годов¹⁰, то договорная материальная ответственность работодателя предусмотрена в трудовом законодательстве впервые.

Из смысла ст. 232 ТК РФ вытекает, что работодатель может взять на себя обязательства по возмещению ущерба, причиненного работнику, в более высоком размере, закрепив это в трудовом договоре, заключенном с конкретным работником. Помимо трудового договора ТК РФ не предусмотрел, какими еще соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность работодателя. Представляется, что определение размера материальной ответственности работодателя может быть регламентировано условиями коллективных договоров. В частности, в них может конкретизироваться обязанность выплатить работнику неполученный им заработок, поскольку в ст. 234 ТК РФ дан только примерный перечень случаев незаконного лишения

¹⁰ Постановление ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям» / Собрание законодательства СССР. 1929. № 42. Ст. 367.

работника возможности трудиться, а также может быть предусмотрена повышенная по сравнению с установленной в ст.236 ТК РФ ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. Это соответствует требованиям ст. 9 ТК РФ, в которой предусмотрена недопустимость снижения уровня прав и гарантий, установленных трудовым законодательством. Наряду с этим коллективным договором может устанавливаться пониженная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный им работодателю (например, ограниченная размером одной трети заработной платы работника).

Между тем, коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч.1 ст.40 ТК РФ). По своему содержанию он отличается от обычного договора наличием норм права (т.е. правил поведения). С одной стороны, ответственность, закрепляемая нормативными условиями, не может быть договорной, но с другой стороны, любое условие, устанавливаемое по соглашению сторон уже является договорным. Таким образом, представляется возможным признать договорной характер ответственности сторон трудового договора, конкретизируемой в коллективных договорах.

На основании вышеизложенного, представляется возможным сделать вывод о том, что спецификой договорной ответственности сторон трудового договора является ее дополнительный характер по отношению к внедоговорной материальной ответственности. Признаком санкций договорной материальной ответственности является их неблагоприятное, отрицательное воздействие на правонарушителя, проявляющееся в возмещении ущерба в определенном соглашением сторон, как правило, более высоком по сравнению с санкциями общеустановленной материальной ответственности. Это связано с предоставлением отдельным категориям работников больших прав в отношении имущества работодателя и спецификой статуса работодателя как хозяйствующего субъекта.

Поскольку договорная материальная ответственность была заимствована из гражданского права как средство защиты имущественных прав и интересов субъектов, постольку необходимо рассмотреть ее отличия от договорной имущественной ответственности. Эти отличия следующие:

1. Гражданское и трудовое законодательство по-разному решают вопросы возмещения договорного ущерба. В гражданском праве основная цель – полное возмещение убытков, в трудовом такое правило распространяется только на одного субъекта – работодателя, в отношении же работника действует правило, в соответствии с которым взыскивается только прямой действительный ущерб. Кроме того, в трудовом праве предел ответственности, который может устанавливаться по соглашению сторон ограничен законом, в то время как в гражданском праве сторонам предоставлена неограниченная свобода в определении мер и пределов имущественной ответственности.

2. В гражданском праве правонарушению должно предшествовать установление любых договорных отношений, опосредствующих деятельность

их участников. В трудовом праве необходимо специальное урегулирование размера ответственности только в случаях, установленных в законе. Договорные отношения существуют как при общеустановленной материальной ответственности, так и при договорной.

3. В гражданско-правовых отношениях возможно наступление договорной ответственности без убытков¹¹, в трудовых отношениях такое недопустимо.

Таким образом, трудо-правовая договорная ответственность обладает своей спецификой, отличающей ее от гражданско-правовой договорной ответственности. Она обусловлена тем, что трудовое право обеспечивает гарантии соблюдения прав и интересов взаимозависимых в имущественном и организационном плане субъектов, в то время как гражданское регулирует имущественные отношения, как правило, независимых друг от друга субъектов.

В настоящее время можно утверждать, что в отрасли трудового права складывается своя самостоятельная договорная ответственность, обладающая своей спецификой, отличающей ее от гражданско-правовой договорной ответственности. Следует оговориться, что эта ответственность полностью не сформировалась, процесс специализации договорной ответственности в трудовом праве еще продолжается.

¹¹ См.: Белякова А.М. Гражданско-правовая ответственность за причинение вреда. М., 1986. С.24-31.