



### **Александр Карпухин**

партнёр юридической фирмы Five Stones Consulting  
<http://5stones-consulting.ru/leaders/alexander-karpukhin/>

Рассматриваемое дело и само по себе определение ВС достаточно интересны. В первую очередь, с процессуальной точки зрения. Во-первых, ВС РФ совершенно справедливо указывает на то, что предоставленные в апелляцию дополнительные доказательства, приняв во внимание которые апелляционный суд вынес решение, которое в итоге отменили, не должны были приобщаться к делу. Эти документы датированы ранее вынесения решения судом первой инстанции могли и должны были предоставляться в первую инстанцию. Согласно п. 1. ст. 327.1 ГПК РФ Суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. С практической точки зрения, в трудовом деле об оспаривании увольнений, взысканий и т.п. к моменту суда все уже сделано, все документы есть в наличии и говорить о том, что существуют какие-то объективные причины их непредставления в первую инстанцию невозможно. Во-вторых, даже если эти документы были утеряны, это сложности работодателя и не основание для их приобщения в апелляцию. В трудовом деле, в подавляющем большинстве случаев новые доказательства в апелляции — это попытка работодателя отреагировать на решение суда первой инстанции и задним числом попытаться исправить ошибки в дисциплинарных процедурах. Суд это всегда очень четко видит и понимает.

Во-вторых, ВС указал, что в делах о полной материальной ответственности, да и фактически во всех делах, где имеет место инвентаризация, в такой инвентаризации обязательно участие работников, а кроме того, их надо знакомить и с ее результатами, хотя эта обязанность работодателя достаточно спорная. Иными словами, работникам нельзя вменить ущерб по факту — они должны участвовать и ознакамливаться с результатами расследования.

В-третьих, и это очень важно, ВС указал, что имеющийся в деле договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности не соответствовал форме, установленной Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85. В принципе, на практике многие компании использовали свои формы договоров о такой ответственности, расширяя ее некоторыми процедурами и спецификой предприятия. После этого решения стало очевидным, что надо придерживаться утвержденной Минтрудом формы. Более того, ВС указал, что в договоре также не установлены способы выявления материального ущерба (например, инвентаризация) и распределения ответственности между членами коллектива, не определены способы погашения возникшего обязательства по недостатке или порче имущества, порядок выявления степени виновности каждого члена коллектива. А это само по себе достаточно странно, ведь форма Минтруда не предусматривает необходимости включать в договор о полной материальной (бригадной) ответственности такие условия. Более того, суть бригадной ответственности как раз и заключается в том, что она носит коллективный характер и индивидуальная степень вины не выясняется. Этим обусловлено право бригады (коллектива) требовать отвода новых участников, если есть сомнения в возможности члена бригады обеспечить сохранность вверенного коллективу (бригаде) имущества. Таким образом, вывод ВС в этой части достаточно противоречив и должен обязательно приниматься во внимание при разработке полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.