
Оговорка в контракте об обязательном заключении договора о коллективной материальной ответственности: правовой риск или пустой пункт?

О чем статья: можно ли включить в контракт обязанность работника заключить в будущем договор о коллективной материальной ответственности, чтобы обойти [ст. 32 ТК](#)? Разбираемся, законно ли это.

Ситуация

При заключении контракта с работником директор потребовал включить в контракт пункт следующего содержания: «Работник обязуется заключить с нанимателем договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности при включении его в состав бригады (коллектива) в случаях и порядке, установленных законодательством Республики Беларусь». Мотивация проста: избежать процедуры изменения существенных условий труда ([ст. 32 ТК](#)) в дальнейшем.

Будет ли такая оговорка в контракте правомерной?

Краткий ответ: нет, данное условие противоречит законодательству.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (часть первая [ст. 406 ТК](#)).

С одной стороны, наниматель вправе заключить договор о коллективной материальной ответственности в случае, когда работы осуществляются совместно и невозможно разграничить материальную ответственность путем заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

С другой стороны, при заключении договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должны соблюдаться требования к его заключению, а также иные требования трудового законодательства. Необходимо отметить, что трудовые отношения – это отношения, основанные на трудовом договоре (контракте). Именно трудовым договором (контрактом) определяются условия труда

работника. Изменение условий труда, изначально установленных трудовым договором, а также ухудшение положения работника по сравнению с первоначально установленными условиями труда, определенными трудовым договором (контрактом), признаются изменением существенных условий труда (далее – ИСУТ).

ИСУТ признаются:

- изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени;
- изменение гарантий;
- уменьшение размеров оплаты труда;
- предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок;
- установление или отмена дистанционной работы, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК.

Несмотря на то что [ст. 32 ТК](#) напрямую не указывает, что заключение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности с работником после трудоустройства является ИСУТ, заключение данного договора влечет изменение условий труда по сравнению с установленными при приеме на работу.

ЭТО ВАЖНО! При этом заключение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности в процессе трудовой деятельности ухудшает положение работника, так как на него возлагается дополнительная ответственность по сохранности имущества.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность может быть отнесена к существенным условиям труда как условие, подпадающее под понятие «другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК». Поэтому при заключении договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности соблюдение требования [ст. 32 ТК](#) является обязательным.

В частности, ИСУТ должно быть обосновано именно на дату выдачи уведомления. Работник должен быть уведомлен за месяц и иметь возможность отказаться от продолжения работы в связи с ИСУТ. В случае отказа от работы работник увольняется по п. 5 части второй [ст. 35 ТК](#) с выплатой выходного пособия согласно [ст. 48 ТК](#).

Включение в контракт обязанности работника заключить договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности будет противоречить норме [ст. 32 ТК](#).

Отдельные условия трудового договора (контракта) признаются недействительными, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством (п. 1 части первой [ст. 23 ТК](#)).

Недействительность отдельных условий трудового договора (контракта) не влечет недействительности трудового договора (контракта) в целом (часть вторая [ст. 23 ТК](#)).

Таким образом, даже если вы пропишете в контракте с работником обязанность заключить договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, у работника остается в дальнейшем право отказаться от заключения такого договора. Данное условие контракта будет недействительным, как противоречащее законодательству.

Важные выводы

1. Заключение договора о коллективной материальной ответственности в процессе работы – это ИСУТ. Даже если ТК прямо не называет это ИСУТ, такое изменение подпадает под понятие «других условий» и требует соблюдения процедуры, предусмотренной [ст. 32 ТК](#) (уведомление за месяц, право работника на отказ, выходное пособие в случае увольнения).
2. Работник вправе отказаться от заключения договора о коллективной материальной ответственности независимо от оговорки в контракте.
3. Прописанное в контракте обязательство не лишает работника права отказаться, когда наниматель фактически предложит ему подписать договор о коллективной материальной ответственности. Отказ не влечет дисциплинарной ответственности, а увольнение возможно только с соблюдением гарантий, установленных [ст. 32 ТК](#).

[Трудовой кодекс Республики Беларусь \(ТК\).](#)