УДК 34.03

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЮРИДИЧЕСКОГО ОТДЕЛА ЗА ОШИБКИ В ДОГОВОРЕ: ВНУТРЕННИЕ РИСКИ И УПРАВЛЕНИЕ ИМИ

Колочко Е.С. [1]

магистрант 2 курса юридического института

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»)

г. Белгород, Российская Федерация

Переверзев Л.А.

магистрант 2 курса юридического института

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»)

г. Белгород, Российская Федерация

Аннотация

В статье исследуются правовые основания ответственности работников юридического отдела за ошибки, допущенные при подготовке и согласовании предпринимательских договоров. Рассматривается разграничение гражданско-правовой ответственности организации, материальной и дисциплинарной ответственности ее работников. Особое внимание уделено установлению вины, причинной связи и прямого действительного ущерба, а также распределению обязанностей между подразделениями организации. Анализируются законодательные ограничения материальной ответственности работников и судебные подходы к доказыванию ее оснований. Предлагаются организационно-

[1] ***НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ - Федорященко Алексей Сергеевич,*** *доцент кафедры трудового и предпринимательского права ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»), г. Белгород, Российская Федерация*
Fedoryashchenko Alexey Sergeevich, *Associate Professor of the Department of Labor and Business Law, Belgorod State National Research University (NRU "BelSU"), Belgorod, Russian Federation*

правовые механизмы предупреждения договорных ошибок, основанные на регламентации согласования договоров, разграничении полномочий и документировании юридических рисков.

Ключевые слова: юридический отдел, договорная работа, предпринимательский договор, договорные риски, юридическая экспертиза, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность, прямой действительный ущерб, распределение полномочий.

LIABILITY OF THE LEGAL DEPARTMENT FOR ERRORS IN A CONTRACT: INTERNAL RISKS AND THEIR MANAGEMENT

Kolochko E.S.

2nd-year master's student of the Law Institute

Belgorod State National Research University (NRU "BelSU")

Belgorod, Russian Federation

Pereverzev L.A.

2nd-year master's student of the Law Institute

Belgorod State National Research University (NRU "BelSU")

Belgorod, Russian Federation

Abstract

The article examines the legal grounds for the liability of employees of a legal department for errors made during the preparation and approval of business contracts. The distinction between the civil liability of the organization and the material and disciplinary liability of its employees is considered. Particular attention is paid to establishing fault, causation, and direct actual damage, as well as to the distribution of duties among the organization's departments. Legislative restrictions on the material liability of employees and judicial approaches to proving its grounds are analyzed. Organizational and legal mechanisms for preventing contractual errors are proposed,

based on the regulation of contract approval, the delineation of powers, and the documentation of legal risks.
Keywords: legal department, contract work, business contract, contractual risks, legal review, material liability, disciplinary liability, direct actual damage, distribution of powers.

Подготовка предпринимательского договора обычно предполагает участие нескольких подразделений организации, однако при возникновении неблагоприятных последствий ответственность за недостатки договорных условий нередко связывается прежде всего с юридической службой. Такой подход не всегда соответствует действительному распределению обязанностей между работниками. Юрист может допустить ошибку при определении существенных условий договора или проверке полномочий представителя, но решение о цене, сроках поставки и коммерческой целесообразности сделки зачастую принимается другими лицами. Возникает необходимость разграничения профессиональных ошибок юридического отдела, предпринимательского риска организации и управленческих решений ее руководства. Правовое значение имеет не сам факт заключения невыгодного договора, а наличие конкретного нарушения трудовых обязанностей и предусмотренных законом оснований ответственности работника.

Юридическая экспертиза договора направлена прежде всего на предупреждение правовых последствий неправильно сформулированных или не соответствующих законодательству условий. Пункт 1 статьи 432 Гражданского кодекса Российской Федерации устанавливает: «Договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора»[1].

Отсутствие необходимого условия, неопределенность предмета обязательства либо противоречия между положениями договора способны повлечь спор о его заключенности или исполнении. Вместе с тем

ответственность работника за подобный недостаток зависит от того, входила ли соответствующая проверка в его трудовые обязанности.

О.В. Лазарева отмечает: «Профессиональная помощь юриста в договорной работе может отличаться по объему поставленных перед ним задач. В одном случае юрист выполняет достаточно большой комплекс последовательно совершаемых действий: от подготовки проекта договора до контроля за его исполнением» [6, с. 25]. В других организациях юридическая служба проверяет уже подготовленный проект, не участвуя в определении коммерческих условий. Поэтому одинаковый договорный недостаток может иметь различное значение для ответственности конкретного работника.

Особенно важно разграничивать внешнюю ответственность организации и внутреннюю ответственность ее сотрудников. При нарушении предпринимательского договора кредитор предъявляет требования к соответствующей стороне обязательства. Статья 393 ГК РФ предусматривает возмещение убытков, причиненных неисполнением или ненадлежащим исполнением обязательства, а статья 401 ГК РФ определяет основания ответственности за такое нарушение. Указанные правила не означают, что выплаченная контрагенту сумма автоматически подлежит взысканию с юриста, участвовавшего в согласовании договора.

А.Я. Петров определяет трудовое правонарушение как «виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами трудового договора своих обязанностей, за совершение которого работник и/или работодатель (его представитель) может либо должен быть привлечен к ответственности по нормам трудового права»[7, с. 92]. Следовательно, гражданско-правовые последствия ошибочного договора и ответственность его составителя имеют самостоятельные юридические основания.

Статья 233 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ устанавливает: «Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в

результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами»[2].

Для привлечения юриста к материальной ответственности необходимо установить противоправность его поведения, вину, причинную связь и размер причиненного работодателю ущерба. Недостаточно сослаться на должностную инструкцию, предусматривающую обязанность согласовывать договоры. Требуется определить, какое конкретное действие работник должен был совершить, располагал ли необходимыми сведениями и мог ли предотвратить возникновение соответствующих последствий.

Часть 1 статьи 238 ТК РФ закрепляет: «Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат»[2].

Указанное ограничение имеет принципиальное значение для договорной работы. Если организация рассчитывала получить прибыль от сделки, но вследствие неудачно согласованных условий не достигла предполагаемого результата, соответствующие неполученные доходы не могут взыскиваться со штатного юриста как материальный ущерб. Иная оценка возможна в отношении реально понесенных расходов, но только при доказанности всех условий ответственности.

К.Ю. Усов подчеркивает: «Основными гарантиями в структуре последнего*(прим. института материальной ответственности работников)* выступают указание о возмещении работником исключительно прямого действительного ущерба и общее правило о пределах ответственности, согласно которому таковой определяется по умолчанию средним месячным заработком»[8, с. 170]. Поэтому общим правилом статьи 241 ТК РФ является ограничение материальной ответственности средним месячным заработком. Полная ответственность допускается только в случаях, предусмотренных статьей 243 ТК РФ и иными федеральными законами. Юридическое

образование, сложность выполняемой работы или должность начальника юридического отдела сами по себе не образуют такого основания.

Дополнительное значение имеет статья 239 ТК РФ, исключающая материальную ответственность, в частности, при возникновении ущерба вследствие нормального хозяйственного риска. Однако предпринимательский риск организации необходимо отличать от виновного нарушения работником обязательных правил юридической экспертизы.

Дисциплинарная ответственность имеет самостоятельное содержание. Статья 192 ТК РФ связывает ее с виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей. Например, нарушение установленного порядка согласования договора может повлечь дисциплинарное взыскание даже при отсутствии доказанного имущественного ущерба. При этом должны соблюдаться требования статьи 193 ТК РФ, включая истребование письменного объяснения работника и установленные сроки применения взыскания.

Судебная практика подтверждает необходимость самостоятельного доказывания материальной ответственности. В Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2024) рассмотрен спор о взыскании с работника ущерба вследствие дорожно-транспортного происшествия. Нижестоящие суды допустили взыскание полной суммы без надлежащей проверки обстоятельств причинения ущерба. Верховный Суд указал, что «бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя», и признал необходимым соблюдение процедуры статьи 247 ТК РФ[3]. Хотя дело прямо не касается юридического отдела, сформулированные требования применимы и к ответственности его работников.

Существенная часть договорных ошибок обусловлена недостаточным распределением функций между подразделениями. А.И. Котляр, исследуя организацию договорно-правовой работы в системе МВД России, указывает на недостатки регулирования, которое «не разделяет исполнение ее отдельных

направлений за исполнителями и степень их ответственности, не устанавливает порядок ее проведения»[5, с. 152]. Несмотря на специфику рассматриваемых автором организаций, проблема разграничения полномочий имеет значение и для коммерческих юридических лиц.

Коммерческое подразделение должно отвечать за экономические параметры сделки, финансовая служба – оценивать платежеспособность и финансовую обеспеченность обязательств, технические специалисты – возможность исполнения, а юридический отдел – правомерность и юридическую определенность согласованных условий. Принятие решения о заключении договора относится к компетенции уполномоченного руководителя. Его самостоятельная ответственность при наличии предусмотренных законом оснований может определяться статьей 53.1 ГК РФ.

Е.Г. Шаблова и О.В. Жевняк отмечают: «Сторонники узкого подхода под договорной работой понимают деятельность компании по заключению и контролю за исполнением договоров, а сторонники широкого – включают в данное понятие и другие действия компании, направленные на заключение и исполнение договоров»[9, с. 69]. Для практического разграничения ответственности целесообразно закреплять содержание договорной работы применительно к полномочиям каждого подразделения.

Основным инструментом предупреждения ошибок может выступать внутренний регламент, определяющий последовательность подготовки, правовой экспертизы и утверждения договора. Дополнительно необходима матрица полномочий, позволяющая установить исполнителей отдельных стадий согласования и лицо, принимающее окончательное решение.

Особое значение имеет письменное документирование юридических замечаний. Если юрист предупредил руководство о риске, но договор заключен по самостоятельному управленческому решению, соответствующие документы позволяют объективно оценить его поведение и причинную связь. Вместе с тем

письменное предупреждение не освобождает работника от ответственности за иные виновные нарушения.

Н.А. Кирилова обращает внимание на то, что цифровые инструменты активно внедряются в деятельность компаний, что, по мнению автора, «порождает определенный диссонанс между деловой практикой и ее законодательным оформлением»[4, с. 133]. Электронная система согласования способна сохранять редакции договоров, замечания и решения уполномоченных лиц, однако сама по себе не гарантирует юридической правильности условий. Ее значение заключается прежде всего в обеспечении проверяемости распределения обязанностей.

По итогу следует заключить, чтоответственность работников юридического отдела за ошибки в предпринимательских договорах должна определяться с учетом содержания конкретных трудовых обязанностей, характера допущенного нарушения и предусмотренных законом условий привлечения к ответственности. Неблагоприятный результат сделки не свидетельствует автоматически о противоправности действий юриста. Гражданско-правовая ответственность организации перед контрагентом и материальная ответственность ее работника различаются по основаниям и пределам. Для взыскания ущерба необходимо доказать его прямой действительный характер, вину работника и причинную связь с нарушением служебных обязанностей. При этом не допускается перенос предпринимательского риска организации на юридический отдел посредством локальных актов. Наиболее обоснованными средствами предупреждения договорных ошибок представляются внутренний регламент согласования, четкое распределение полномочий между подразделениями и обязательное документирование существенных юридических замечаний. Совместное применение указанных инструментов позволяет устанавливать действительные причины договорных нарушений, сохранять доказательства принятия

управленческих решений и предупреждать необоснованное возложение ответственности на отдельных работников.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 10.06.2026) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2024), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 29 мая 2024 г. // Верховный Суд Российской Федерации. – URL: https://vsrf.ru/documents/all/33619/ (дата обращения: 14.10.2026).
4. Кирилова, Н.А. Возможности и риски использования цифровых технологий в договорной работе / Н.А. Кирилова // Евразийский юридический журнал. – 2023. – № 4 (179). – С. 132-135.
5. Котляр, А.И. О недостатках нормативной регламентации договорно-правовой работы, проводимой органами внутренних дел Российской Федерации / А.И. Котляр // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2021. – Т. 7 (73). – № 4. – С. 152-158.
6. Лазарева, О.В. Технология ведения юристами договорной работы в условиях цифровизации / О.В. Лазарева // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2023. – № 4 (153). – С. 24-28.
7. Петров, А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2017. – № 2. – С. 90-101.

8. Усов, К.Ю. Договор о полной материальной ответственности работника: к вопросу о целесообразности правовой конструкции / К.Ю. Усов // Теория и практика общественного развития. – 2023. – № 4. – С. 169-173.

9. Шаблова, Е.Г., Жевняк, О.В. Стандартизация договорной работы компании: отечественный опыт и перспективы научной разработки темы / Е.Г. Шаблова, О.В. Жевняк // Вестник Омского университета. Серия: Право. – 2021. – № 1 (54). – С. 68-74.