

Расширение договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности на имущество другого работника: правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник принят на должность кладовщика, с ним (в составе коллектива (бригады) из двух человек) заключён договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности; впоследствии работодатель в принудительном порядке требует включить в предмет этого договора (в зону материальной ответственности кладовщика) оборудование, за сохранность которого должен отвечать иной работник — мастер, обосновывая это временным отсутствием мастера, и угрожает увольнением в случае отказа от подписания изменений. Требуется определить: (а) правомерно ли одностороннее расширение предмета договора о материальной ответственности; (б) является ли отказ работника дисциплинарным проступком, за который возможно увольнение; (в) как при коллективной (бригадной) ответственности распределяется ущерб и допустимо ли возложение ответственности за имущество, фактически работнику не вверенное.

Ниже вопрос разобран по каждой версии отдельно, включая конкурирующие правовые позиции, с указанием обстоятельств, при которых применяется каждая из них.

2. Юридическая квалификация требования работодателя: четыре возможные конструкции

Требование «включить в договор ещё все оборудование мастера» может быть юридически оформлено четырьмя разными способами, и от выбора конструкции зависит объём прав работника.

2.1. Дополнительное соглашение к договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности — самостоятельное письменное соглашение, заключаемое между работодателем и **всеми** членами коллектива (бригады) (ч. 2 ст. 245 ТК РФ). Изменение его предмета (перечня вверяемых ценностей) по своей природе возможно только по соглашению сторон этого договора: трудовая сфера исходит из того, что дополнительные обязанности имущественного характера не могут возлагаться на работника без его согласия (ст. 60, ч. 1 ст. 72, ст. 9 ТК РФ).

2.2. Изменение определённых сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ, ч. 4 ст. 74 → п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)

Работодатель может пытаться оформить ситуацию как одностороннее изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, с уведомлением не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ), а при отказе — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Для этой конструкции критично: (1) наличие реальных организационных или технологических причин; (2) невозможность изменения трудовой функции (ч. 1 ст. 74 ТК РФ); (3) соблюдение двухмесячной процедуры и предложение вакансий.

2.3. Расширение зон обслуживания / временное исполнение обязанностей отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ) с доплатой (ст. 151 ТК РФ)

Если фактически речь идёт о том, что кладовщик должен дополнительно обслуживать имущество мастера на время его отсутствия, — это поручение дополнительной работы, которое допускается **только с письменного согласия работника** и за дополнительную плату (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ). Работник вправе досрочно отказаться от такой работы, предупредив работодателя письменно не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

2.4. Требование выполнять работу, не обусловленную трудовым договором

Если работодатель просто «вешает» на кладовщика чужое имущество без надлежащего оформления, требование нарушает ст. 60 ТК РФ (запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором) и даёт

работнику право на самозащиту: заявив работодателю (руководителю, иному представителю) в письменной форме, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 379 ТК РФ). Такой отказ правомерен и не может быть квалифицирован как нарушение трудовой дисциплины.

Практический вывод по разделу: юридически корректны только конструкции 2.1 и 2.3, и обе требуют согласия работника. Односторонний путь (2.2) возможен лишь при реальных организационно-технологических причинах и с двухмесячным уведомлением; «в принудительном порядке» — ни один из вариантов не работает.

3. Правомерно ли одностороннее расширение предмета договора о материальной ответственности

Позиция А (защищает работника): одностороннее расширение недопустимо

Основания: - ч. 2 ст. 245 ТК РФ — договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и **всеми** членами коллектива (бригады); изменение его предмета без подписи хотя бы одного члена (и, тем более, вопреки его воле) не создаёт для него новых обязанностей; - ст. 9 ТК РФ — коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права работников или снижающих уровень гарантий по сравнению с трудовым законодательством; такие условия не подлежат применению; - ч. 1 ст. 72 ТК РФ — изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон (кроме случая ст. 74 ТК РФ); - п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 — при рассмотрении спора о материальной ответственности суд проверяет **правомерность заключения** с работником договора о полной материальной ответственности, то есть договор в неправомерной части силы не имеет.

Позиция Б (доводы работодателя): допустимость одностороннего изменения по ст. 74 ТК РФ

Работодатель может ссылаться на то, что изменение условий вызвано «изменениями в технике и технологии производства, структурной реорганизацией производства» (ч. 1 ст. 74 ТК РФ), например внедрением единого материального учёта по складу, объединением зон хранения. Если суд признает причины реальными, а должность кладовщика входит в

Перечень, утверждённый Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 (должности и работы по приёму, хранению, отпуску товарно-материальных ценностей), то формально изменение возможно с соблюдением процедуры: письменное уведомление не позднее чем за два месяца, предложение вакансий, а при отказе — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Когда применяется каждая позиция. Позиция Б работоспособна только при доказанности организационно-технологических причин и при условии, что изменение не касается трудовой функции и не ухудшает положение работника произвольно. В типичной ситуации «мастер в отпуске/вакансия, поэтому временно повесим его оборудование на кладовщика» организационно-технологических причин нет: это кадровый пробел работодателя, а не изменение технологии. Поэтому суды в таких спорах, как правило, встают на сторону работника.

Практический вывод: расширение предмета договора о материальной ответственности на имущество мастера в одностороннем порядке неправомерно. Максимум, что может сделать работодатель, — предложить дополнительное соглашение (или поручение по ст. 60.2 ТК РФ с доплатой); отказ не порождает для работника негативных последствий.

4. Допустимо ли возложение ответственности за имущество, фактически не вверенное работнику

4.1. Критерий «вверения» и «непосредственного обслуживания»

Полная материальная ответственность за недостачу возникает только в отношении **вверенных** ценностей (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ) — то есть переданных работнику по специальному письменному договору либо по разовому документу (накладная, акт приёма-передачи, инвентаризационная опись). Договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности могут заключаться лишь с работниками, **достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими** денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ). Если работник имущество не обслуживает и оно ему не передавалось, основание для ответственности отсутствует.

4.2. Доказывание размера ущерба и факта вверения

- Размер ущерба определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже балансовой стоимости с учётом износа (ст. 246 ТК РФ).
- До принятия решения о возмещении работодатель обязан провести проверку, установить причину возникновения ущерба, **истребовать письменное объяснение** работника (ст. 247 ТК РФ).
- Бремя доказывания наличия ущерба, его размера, вины работника и причинной связи, а также правомерности заключения договора о полной материальной ответственности лежит на работодателе (п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52).
- Вверение имущества оформляется документально; при передаче имущества и смене материально ответственных лиц инвентаризация обязательна (ст. 11 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ; п. 1.5 Методических указаний, утв. приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49; ФСБУ 28/2023 «Инвентаризация», утв. приказом Минфина России от 13.01.2023 № 4н, применяется с 01.04.2025).

4.3. Обстоятельства, исключающие ответственность

Работник не несёт ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, необходимой обороны либо **неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий хранения** вверенного имущества (ст. 239 ТК РФ; п. 5 Постановления Пленума ВС РФ № 52). Отсутствие мастера, непроведение инвентаризации, отсутствие охраны, сигнализации, надлежащего учёта — всё это работает против работодателя, а не против кладовщика.

Практический вывод: даже если работник подпишет допсоглашение, ответственность за оборудование мастера возникнет лишь при фактическом вверении этого оборудования кладовщику (акт приёма-передачи, инвентаризационная опись) и при доказанности вины. Подписанный «на будущее» документ без реальной передачи имущества сам по себе основанием ответственности не является.

5. Является ли отказ работника дисциплинарным проступком и возможно ли увольнение

5.1. Отказ от подписания дополнительного соглашения — не проступок

Дисциплинарный проступок — это неисполнение или ненадлежащее исполнение **трудовых обязанностей** (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Подписание дополнительного соглашения к договору о материальной ответственности не входит в трудовую функцию кладовщика и не является трудовой обязанностью: это акт реализации права (свободы трудового договора) и элемента согласительного порядка изменения условий (ч. 1 ст. 72 ТК РФ). Соответственно, отказ не образует состава дисциплинарного проступка.

5.2. Возможные основания увольнения, на которые может сослаться работодатель, и их неработоспособность

Основание	Условия применения	Почему не работает в данной ситуации
п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей)	Требуется ранее наложенное дисциплинарное взыскание и новый дисциплинарный проступок; соблюдение ст. 193 ТК РФ; мотивированный приказ; учёт тяжести и обстоятельств (ч. 5 ст. 192 ТК РФ, п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2)	Отказ не является проступком; кроме того, у работника, недавно принятого на работу, отсутствует предыдущее неснятое взыскание
п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (утрата доверия)	Только для работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, и только за виновные действия , дающие основание для утраты доверия (хищение, взяточничество, иные корыстные правонарушения) — п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2	Отказ от подписания договора не является виновным корыстным действием; недостача отсутствует
ч. 4 ст. 74 + п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от	Требуются реальные организационно-технологические причины,	В «мастер в отпуске» организационно-технологических причин

Основание	Условия применения	Почему не работает в данной ситуации
продолжения работы при изменении условий)	уведомление за 2 месяца, предложение вакансий	нет; расширение зоны обслуживания иным работником — не изменение технологии; изменение ухудшает положение работника
п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение) / п. 1 ч. 1 ст. 81 (ликвидация)	Соблюдение ст. 82, 179, 180 ТК РФ (уведомление за 2 месяца, предложение вакансий, преимущественное право)	Возможно лишь как реальная процедура, а не как «расправа»; при фиктивности — восстановление в суде
ст. 80 ТК РФ (по собственному желанию)	Добровольное волеизъявление	Если заявление подано под давлением (угрозы увольнением), увольнение может быть оспорено; работник вправе отозвать заявление до истечения срока предупреждения

Общее процессуальное правило: на работодателе лежит бремя доказывания наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2); при применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Практический вывод: угроза увольнением за отказ от расширения материальной ответственности юридически несостоятельна. Наиболее вероятные риски — не увольнение «за отказ», а либо попытка оформить ст. 74 ТК РФ (что требует двухмесячной процедуры и доказывания причин), либо давление с целью побудить уволиться «по собственному желанию».

6. Распределение ущерба при коллективной (бригадной) ответственности на двух человек

- 1. Основание ответственности.** Ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу; для освобождения от ответственности **член коллектива**

(бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 ТК РФ).

Это перераспределение бремени доказывания действует только при условии правомерно заключённого договора и доказанной работодателем недостачи (п. 4 Постановления Пленума ВС РФ № 52).

2. **Добровольное возмещение.** Степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем (ч. 4 ст. 245 ТК РФ). Никто не может быть принуждён к соглашению; несогласный вправе не подписывать соглашение о распределении.
3. **Судебное взыскание.** Степень вины каждого члена определяется судом; ущерб взыскивается в долевом порядке с учётом степени вины каждого, размера месячной тарифной ставки (должностного оклада) и времени, фактически проработанного в составе коллектива за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (ч. 4 ст. 245 ТК РФ; п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52). Солидарная ответственность в чистом виде не применяется.
4. **Порядок взыскания.** Взыскание ущерба в пределах среднего месячного заработка производится по распоряжению работодателя, изданному не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера ущерба; в остальной части — только через суд (ст. 248 ТК РФ). Суд может снизить размер взыскания с учётом степени и формы вины, материального положения работника (ст. 250 ТК РФ). Работодатель вправе вообще отказаться от взыскания (ст. 240 ТК РФ).
5. **Пределы ответственности.** По общему правилу материальная ответственность ограничена средним месячным заработком работника; полный размер — только в случаях, перечисленных в ст. 243 ТК РФ (в частности, недостача ценностей, вверенных по специальному письменному договору — п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Практический вывод: при бригадной ответственности «повесить всё на одного» нельзя ни в досудебном порядке (нужно согласие всех членов бригады), ни в судебном (суд распределяет доли по степени вины). Если второй член бригады откажется подписывать изменённый договор, изменённая редакция не приобретёт силы ни для кого.

7. Сценарии и риски

Сценарий 1: работник отказывается подписывать. Риск неблагоприятных последствий минимален: дисциплинарного проступка нет, законного основания для увольнения «за отказ» нет. Возможные действия работодателя: попытка введения процедуры по ст. 74 ТК РФ (уязвима, если нет реальных

организационно-технологических причин); давление с целью подачи заявления по собственному желанию; увольнение с последующим восстановлением в суде. Обязательно требовать письменное уведомление с указанием причин (ч. 2 ст. 74 ТК РФ) — оно станет ключевым доказательством.

Сценарий 2: работник подписывает. Ответственность всё равно возникает лишь за фактически вверенное имущество и при доказанности вины (ст. 243, 244, 246 ТК РФ; п. 4 Постановления Пленума № 52). Однако риск повышается: при недостатке на работника формально ложится обязанность доказать отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 ТК РФ). Критично: не подписывать документы о приёме чужого оборудования без фактической проверки, требовать инвентаризации, фиксировать состояние и количество имущества.

Сценарий 3: работник соглашается при условии доплаты. Правомерный вариант: поручение дополнительной работы по ст. 60.2 ТК РФ оформляется письменным соглашением с указанием содержания, объёма, срока и размера доплаты (ст. 151 ТК РФ). Работник сохраняет право досрочно отказаться от такой работы (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

8. Пошаговый алгоритм действий

1. **Не подписывать** дополнительное соглашение об изменении договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности «под давлением» и не подписывать пустые бланки, ведомости, инвентаризационные описи, акты приёма-передачи.
2. **Запросить письменно** (заявление с отметкой о вручении либо заказным письмом с описью вложения) копии: трудового договора и всех допсоглашений; договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности с перечнем вверенных ценностей; должностной инструкции; локальных актов о складе; актов приёма-передачи ТМЦ и инвентаризационных описей (в том числе на момент приёма на работу); документов о закреплении оборудования за мастером; приказа (уведомления), которым вводится изменение.
3. **Письменно заявить о несогласии** с расширением предмета договора, указав мотивы: ст. 60, ч. 1 ст. 72, ст. 9, ст. 244, ч. 2 ст. 245 ТК РФ; отдельно указать, что оборудование мастера работнику не вверялось и он его не обслуживает.
4. **Потребовать инвентаризации** при передаче имущества и смене материально ответственных лиц (ст. 11 Федерального закона № 402-ФЗ; п. 1.5 Методических указаний, утв. приказом Минфина России от 13.06.1995 №

49; ФСБУ 28/2023). При наличии расхождений — фиксировать их в описях и сличительных ведомостях.

5. **Если согласие всё же даётся** — только в форме ст. 60.2 ТК РФ: письменное соглашение, конкретный перечень имущества, срок, размер доплаты (ст. 151 ТК РФ).
6. **Фиксировать все контакты и давление:** письменные резолюции руководителя на заявлениях, служебная переписка (в том числе по корпоративной почте), при необходимости — аудиозапись разговора (допустимое доказательство в трудовом споре).
7. **При применении взыскания или увольнении:** немедленно запросить копии приказа и всех документов; требовать письменное объяснение причин (ст. 193 ТК РФ); при увольнении — получить трудовую книжку/ сведения о трудовой деятельности и заверенную копию приказа.
8. **Не подавать заявление «по собственному желанию»** под давлением; если такое заявление уже подано — отозвать его письменно до истечения срока предупреждения (ст. 80 ТК РФ).

9. Способы защиты и сроки

- **Государственная инспекция труда:** жалоба на нарушение работодателем ст. 60, 72, 74, 192, 244, 245 ТК РФ; ГИТ вправе выдать предписание (ст. 356, 357 ТК РФ), а виновные лица привлекаются к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.
- **Прокуратура:** обращение в порядке ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»; прокурор вправе обратиться в суд в защиту работника (ч. 1 ст. 45 ГПК РФ).
- **Суд:** индивидуальные трудовые споры (ст. 391, 392 ТК РФ). Срок по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); по иным трудовым спорам — три месяца; по требованиям о выплатах — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Работники освобождены от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).
- **Требования при незаконном увольнении:** восстановление на работе, взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ), компенсация морального вреда (ст. 237, 394 ТК РФ), возмещение расходов.
- **Самозащита:** письменный отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 379 ТК РФ) — правомерная форма защиты, не являющаяся нарушением дисциплины.

10. Практические выводы по каждой версии

1. **Версия «одностороннее расширение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»** — неправомерна.
Изменение предмета договора требует согласия всех членов коллектива (ч. 2 ст. 245 ТК РФ) и не может ухудшать положение работника (ст. 9 ТК РФ). Работодателю следует предложить дополнительное соглашение или поручение по ст. 60.2 ТК РФ с доплатой; работник вправе отказаться.
2. **Версия «изменение условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ с увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ»** — применима только при доказуемых организационно-технологических причинах, соблюдении двухмесячного уведомления и предложения вакансий; в ситуации «мастер отсутствует, поэтому оборудование передаётся кладовщику» такие причины отсутствуют. Работник должен письменно требовать обоснования причин.
3. **Версия «отказ — дисциплинарный проступок»** — несостоятельна: подписание договора о материальной ответственности не является трудовой обязанностью (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81, п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ невозможно; увольнение по сокращению/ликвидации возможно только с полным соблюдением ст. 82, 179, 180 ТК РФ.
4. **Версия «ответственность за имущество мастера»** — возникает только при фактическом вверении (акт, инвентаризационная опись) и доказанности вины; в остальных случаях отсутствуют условия полной ответственности (п. 2 ч. 1 ст. 243, ст. 244, 246 ТК РФ; п. 4 Постановления Пленума ВС РФ № 52).
5. **Версия «распределение ущерба в бригаде из двух человек»** — долевое, по степени вины: добровольно — по соглашению всех членов бригады и работодателя, принудительно — по решению суда с учётом окладов и фактически отработанного времени (ч. 4 ст. 245 ТК РФ; п. 14 Постановления Пленума ВС РФ № 52); взыскание сверх среднего месячного заработка — только через суд (ст. 248 ТК РФ).

11. Список использованных нормативных источников и материалов практики

Трудовой кодекс Российской Федерации: - ст. 3 (запрет дискриминации), ст. 8, 9 (локальные акты, договоры; недопустимость ухудшения положения работника); - ст. 21, 22 (права и обязанности сторон), ст. 57 (содержание трудового договора), ст. 60 (запрет требовать работу, не обусловленную трудовым договором), ст. 60.2 (совмещение профессий, расширение зон

обслуживания), ст. 68 (ознакомление с локальными актами), ст. 72 (изменение условий только по соглашению), ст. 74 (изменение условий по инициативе работодателя), ст. 77 (п. 7 ч. 1 — отказ от продолжения работы при изменении условий), ст. 80 (расторжение по инициативе работника), ст. 81 (п. 5, п. 7 ч. 1 — основания увольнения по инициативе работодателя), ст. 82, 151 (доплата при совмещении), ст. 179, 180 (преимущественное право, гарантии при сокращении), ст. 192, 193, 194 (дисциплинарные взыскания), ст. 232, 233 (обязанность стороны возместить ущерб), ст. 235 (ответственность работодателя за ущерб имуществу работника), ст. 237 (моральный вред), ст. 238, 239 (обстоятельства, исключающие материальную ответственность), ст. 240, 241 (право отказа от взыскания, пределы ответственности), ст. 242, 243 (п. 2 ч. 1 — недостача вверенных ценностей), ст. 244 (письменные договоры о полной материальной ответственности), ст. 245 (коллективная (бригадная) материальная ответственность), ст. 246 (определение размера ущерба), ст. 247 (обязанность работодателя установить размер ущерба и истребовать объяснение), ст. 248 (порядок взыскания), ст. 250 (снижение размера взыскания), ст. 356, 357 (полномочия ГИТ), ст. 373 (учёт мнения профсоюза), ст. 379 (самозащита), ст. 391, 392, 393, 394 (разрешение споров, сроки, расходы, восстановление).

Иные нормативные акты: - Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте», ст. 11 (инвентаризация); - Постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (приложение № 1 — перечень должностей и работ; приложение № 2 — перечень работ, при которых вводится коллективная (бригадная) ответственность; приложения № 3 и № 4 — типовые формы договоров); - Приказ Минфина России от 29.07.1998 № 34н (Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности, п. 26–27 — случаи обязательной инвентаризации); - Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утв. приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49 (п. 1.5, 1.6 и др.); - ФСБУ 28/2023 «Инвентаризация», утв. приказом Минфина России от 13.01.2023 № 4н (применяется с 01.04.2025); - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 5.27; - Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 10; - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, ст. 45; - Гражданский кодекс Российской Федерации, ст. 421 (свобода договора —

применяется в качестве вспомогательного аргумента при обосновании необходимости согласия на изменение договора).

Судебная практика: - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю» (п. 4 — проверка правомерности заключения договора и распределение бремени доказывания; п. 5 — обстоятельства, исключающие ответственность; п. 14 — распределение ущерба между членами коллектива (бригады)); - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 23 — бремя доказывания законности увольнения на работодателе; п. 45 — увольнение за утрату доверия только за виновные действия; п. 53 — учёт тяжести проступка и обстоятельств при наложении взыскания).

Примечание о редакциях. Нормы ст. 243–246 ТК РФ в предоставленных источниках приведены по нескольким базам, включая Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ; тексты совпадают по существу. При подготовке процессуальных документов и жалоб следует сверять действующую редакцию ТК РФ и подзаконных актов на дату спорных событий, поскольку отдельные подзаконные акты (в частности, приказ Минфина России № 49 и № 34н) применяются в части, не противоречащей действующим федеральным стандартам бухгалтерского учёта.