**Трудовой договор**

Антон Гаген, ИА "Финансовый Юрист"

Трудовой договор в трудовом кодексе РФ - это соглашение, которое заключается между работником и работодателем, и, согласно которому, работник обязан выполнять работу определенной специальности и соответствующей его квалификации. А работодатель, в свою очередь, обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить его нормальными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

Зачем трудовой договор генеральному директору?

У Вас все хорошо, бизнес процветает, Вам доверяют. Но иногда возникает конфликтная ситуация с учредителями компании, которые желают переизбрать генерального директора, и Вам придется сложить свои полномочия.

Как раз для защиты прав руководителя перед учредителями компании является трудовой договор. Трудовой договор заключается между учредителями и генеральным директором.

Несколько слов скажу о внесении изменений в новый трудовой договор

В трудовом договоре указывают:

• фамилию, имя и отчество работника;

• фамилию, имя и отчество работодателя, заключившего трудовой договор;

• документы, удостоверяющие личность работника и работодателя;

• ИНН (для работодателей);

• дату и место заключения трудового договора.

Если сравнить договор, до внесения поправок, то в нем указывали:

• фамилию, имя и отчество работника;

• фамилию, имя и отчество работодателя, заключившего трудовой договор.

О материальной ответственности сторон трудового договора

1. Понятие материальной ответственности

Материальная ответственность по трудовому праву может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение стороной трудового договора возложенных на нее обязанностей, если это повлекло за собой ущерб, является основанием материальной ответственности. Сторона трудового договора (работник, работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает ущерб в соответствии с нормами ТК РФ и иных федеральных законов (ст. 232 ТК РФ).

2. При каких условиях наступает материальная ответственность сторон трудового договора?

Материальная ответственность как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Прежде всего это наличие материального ущерба. Другими обязательными условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора являются:

а) противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;

б) причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;

в) вина в совершении противоправного действия (бездействия) (ст. 233 ТК РФ).

Исключение составляет материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

3. Что следует понимать под ущербом, причиненным стороной трудового договора?

Трудовое законодательство не дает общего определения понятию ущерба. Статья 232 ТК РФ, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к ним (работнику и работодателю) единый термин "возмещение ущерба".

Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба сторонами трудового договора, то содержание этого понятия применительно к работнику и работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. ст. 234, 235 ТК РФ), т.е. убытки; работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный ущерб) (ст. 238 ТК РФ).

4. Что понимается под прямым действительным ущербом?

Понятие прямого действительного ущерба предусмотрено ст. 238 ТК РФ. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность). А также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа.

Обязанность возместить прямой действительный ущерб возникает у работника как в тех случаях, когда такой ущерб причинен непосредственно работодателю (например, в связи с недостачей вверенных ему ценностей), так и в случаях, когда ущерб по вине работника причинен другим лицам, а работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан возместить этот ущерб. Например, если в результате неправомерных действий работника при исполнении им трудовых обязанностей он причинил ущерб имуществу другой организации.

Неполученные доходы (упущенная выгода) не могут быть взысканы с работника.

5. В чем сходство и различие между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права?

Материальная ответственность работника по трудовому праву имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права. В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить причиненный ущерб. Однако между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют значительные различия.

В отличие от гражданского законодательства, по которому стороны имущественных отношений по общему правилу равноправны и любая из них вправе требовать полного возмещения причиненных ей убытков, субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу.

В соответствии с трудовым законодательством, работник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность и возмещает только прямой действительный ущерб, тогда как работодатель обязан возместить работнику причиненные ему по его вине убытки в полном объеме.

Нормы трудового права, регламентирующие основания, пределы и порядок возмещения материального ущерба, носят императивный характер. Они установлены законом и не могут быть изменены по соглашению сторон.

Так, защищая интересы экономически более слабой стороны - работника, ТК РФ определяет, что соглашением сторон материальная ответственность работодателя не может быть определена ниже, а ответственность работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК РФ (ч. 1 ст. 235, ст. 241) или иными федеральными законами. Только в указанных пределах стороны вправе устанавливать конкретный размер материальной ответственности. По нормам гражданского законодательства стороны вправе сами определять основания, пределы и условия имущественной ответственности.

6. В каких случаях возникает материальная ответственность работодателя перед работником?

Материальная ответственность работодателя перед работником возникает в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения им возложенных на него обязанностей, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба.

ТК РФ выделяет три группы правонарушений со стороны работодателя, которые влекут за собой его обязанность возместить работникам ущерб, причиненный им в результате этих правонарушений. К ним относятся:

- незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

- причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);

- задержка выплаты работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ).

7. В каких случаях работник, лишенный возможности трудиться, вправе требовать возмещения причиненного ему ущерба?

Незаконное лишение работника возможности трудиться является наиболее серьезным правонарушением. Это не только неисполнение обязанности предоставлять работу, закрепленной в ТК, обусловленную трудовым договором, но и нарушение конституционного права работника свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В связи с этим законодатель обязывает работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Ущерб, возникший в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться, выражается в утрате заработка, которого работник лишился полностью или частично при незаконном увольнении или переводе, задержке выдачи трудовой книжки.

8. В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?

В соответствии со ст. 239 ТК РФ работник освобождается от материальной ответственности в случаях, когда ущерб причинен вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Трудовым кодексом РФ также предусмотрено право работодателя полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с виновного работника с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб (ст. 240).

9. Какие виды материальной ответственности работника перед работодателем предусмотрены ТК РФ?

ТК РФ предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю: ограниченную и полную материальную ответственность.

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. В соответствии со ст. 241 ТК РФ таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника.

Применение ограниченной материальной ответственности в пределах среднемесячного заработка означает, что если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку. Иначе говоря, работник обязан полностью возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, лишь в тех случаях, когда этот ущерб не превышает его среднемесячного заработка.

Правило об ограничении материальной ответственности пределами среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность, например, полная материальная ответственность (ст. 242 ТК РФ).

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.