**Контролная работа**

**ТЕМА 6: МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ**

ПЛАН:

СТР.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. ПОНЯТИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ, ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ------------------------------------------- | 3 |
| 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ ПРОИЗВОДСТВУ УЩЕРБ, ЕЕ ВИДЫ, ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ. ПРЕДЕЛЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА И ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА----------------------- |  |
| 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЕМ ИМ ПРАВА НА ТРУД----------------------------------------------------------------------- |  |
| 4. ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА--------------------------------------- |  |
| ЗАДАЧА----------------------------------------------------------------------------------- |  |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ------------------------------- |  |

**1. ПОНЯТИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ, ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ**

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного вреда (ущерба) другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству его виновными действиями или бездействием, и материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Трудовой кодекс предусматривает (ст. 232), что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами. Так в Трудовом кодексе стороны могут сделать оговорку, что при немедленном увольнении работника досрочно без его вины работодатель выплачивает ему шестимесячный средний заработок и др.

Введение Трудовым кодексом новой указанной договором материальной ответственности сторон трудового договора на практике будет применяться самыми разноречивыми способами, если не дать соответствующего разъяснения по этому вопросу. Например, надо пояснить, со всеми ли работниками можно заключать такое соглашение, заменяет ли оно договор материально ответственного лица, каково возможно содержание такого дополнительного соглашения о конкретизации материальной ответственности и др. И это разъяснение должен сделать законодатель. Особенно оно необходимо для работника, так как работодатель свои обязанности в нем предварительно всегда со своим юристом уточнит, что не может сделать гражданин при приеме его, т.е. при заключении трудового договора.

По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка.

Значение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный производству:

– частично или полностью возмещает ущерб, нанесенный работником производству;

– оказывает воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника по соблюдению им одной из основных трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 21 Кодекса, – более бережному отношению к имуществу производства;

– предусмотренные законодательством правила возмещения работником ущерба охраняют в то же время его заработную плату от чрезмерных и незаконных удержаний.

Значение материальной ответственностиработодателяза вред, причиненный работнику:

– способствует более тщательному соблюдению работодателем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдению права работника на труд и охрану труда;

– позволяет возместить не только материальный, но и моральный вред, причиненный работнику.

Трудовой договор, коллективный договор могут конкретизировать ответственность как работника, так и работодателя. Такая договорная ответственность работодателя не должна быть ниже, а работника – выше, чем предусмотрено законодательством.

Увольнение работника не влечет освобождение его или работодателя от материальной ответственности друг перед другом по трудовому праву.

Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб наступает, если этот ущерб нанесен другой стороне виновными противоречивыми действиями или бездействием, если иное не предусмотрено Кодексом или другими федеральными законами. Каждая сторона, которой причинен ущерб, обязана доказать его размер.

**2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ ПРОИЗВОДСТВУ УЩЕРБ, ЕЕ ВИДЫ, ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ. ПРЕДЕЛЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА И ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА**

Материальная ответственность работника за ущерб – это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб производству в пределах и порядке, установленных законодательством. Конституция РФ (ст. 8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности. Работник может нести материальную ответственность одновременно с дисциплинарной, административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

Материальная ответственность работника регулируется ст. 232, 233, 238-250 Кодекса.

Материальная ответственность работника отличается от материальной ответственности за вред по гражданскому праву следующим:

– работник отвечает только за прямой действительный ущерб, нанесенный работодателю, с него не взыскиваются неполученные доходы, как в гражданском праве (например, если работник по небрежности сломал станок, то с него взыскивается лишь стоимость ремонта станка, а не стоимость недополученной за время простоя станка продукции);

– размер возмещаемого работником ущерба, как правило, ограничивается по отношению к его заработку, чего нет при гражданско-правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость вреда;

– удержание с работника ущерба в пределах его среднемесячного заработка производится властью работодателя, чего нет при гражданско-правовой ответственности;

– работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, чего нет при ответственности по гражданскому праву за причиненный вред. Работодатель вправе и отказаться от взыскания ущерба с работника.

Для наступления материальной ответственности работника надо, чтобы одновременно были основания и условия этой ответственности.

Основанием ответственностиработника является действительный (прямой) ущерб, причиненный им производству (ч. 1 ст. 238 ТК). Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе и находящегося у работодателя имущества третьих лиц), или затраты, излишние выплаты по приобретению или восстановлению имущества. Недополученные доходы не входят в стоимость ущерба. Реального ущерба также не будет, если в нарушение порядка оплаты была произведена оплата за фактически выполненную работу. Работник не несет также ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственного риска (усушка, утряска товаров в пути, крайняя необходимость спасти жизнь и здоровье людей). Обстоятельствами, также исключающими материальную ответственность работника, являются случаи, когда ущерб возник в результате непреодолимой силы, стихийного бедствия, крайней необходимости или необходимой обороны, или если работодатель нарушил свои обязанности по обеспечению сохранности имущества, вверенного работнику.

Условиями ответственностиработника являются следующие:

– его противоправные действия или бездействие, причинившие ущерб;

– его вина в форме умысла или неосторожности (форма вины влияет на вид ответственности по некоторому имуществу);

– есть причинная связь между виновными противоправными действиями работника и причиненным ущербом.

Только при наличии основания и всех трех указанных условий работник несет материальную ответственность за ущерб.

Материальная ответственность работника бывает двух видов: ограниченная и полная. Ограниченнойона называется потому, что размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника. Полная ответственностьназывается так потому, что работник в указанных законодательством случаях возмещает полную стоимость ущерба без всякого ограничения.

Как правило, работник несет ограниченную материальную ответственность, возмещая ущерб, но не более одного его среднемесячного заработка (ст. 241 ТК), если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 243 ТК может наступить лишь в следующих восьми случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей

Полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключенным с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК).

Письменный договор о полной материальной ответственности – индивидуальной или коллективной (бригадной) – заключается с работниками, достигшими 18 лет, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, указанными в специальных перечнях. В настоящее время такие перечни могут устанавливаться и в коллективных договорах. Типовой договор предусматривает определенные обязанности и работодателя по созданию нормальных условий работы работника или бригады и обеспечению им условий для хранения ценностей.

Коллективная полная материальнаяответственность основывается на письменном договоре об этом работодателя со всеми членами данного коллектива (бригады).

Члены бригады, заключившие договор о полной материальной ответственности, имеют определенные дополнительные права – право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дать или не дать согласие при приеме новых членов в бригаду. Все это указывается в договоре на основе типового договора.

Суммы возмещения бригадой ущерба распределяются между ее членами в долевом порядке в зависимости от их отработанного времени (если, например, член бригады в это время был болен или в отпуске), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам.

Работодатель обязан установить причину ущерба и его размер, а с причинителя ущерба потребовать письменное объяснение.

Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной ответственности (ст. 245 ТК). При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, а при взыскании судом ущерба эту степень вины каждого определяет суд.

Размер причиненного работником ущербаопределяется, как правило, по фактическим потерям исходя из рыночных цен данной местности, но не ниже данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) имущества основного фонда за вычетом его износа по установленным нормам (по амортизационным отчислениям).

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Порядок возмещения работником ущербаустановлен в ст. 248 ТК. Работник, причинивший ущерб, может его добровольно возместить полностью или частично, может с согласия администрации передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. По соглашению сторон возмещение ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника.

Если возмещение ущерба не превышает среднемесячного заработка работника, то удержание производится по приказу администрации, а с руководителя предприятия, учреждения, организации и их заместителей – по распоряжению вышестоящего руководителя организации. Это распоряжение (приказ) должно быть сделано не позднее месячного срока со дня окончательного установления работодателем размера ущерба. В остальных случаях и когда работник не согласен добровольно возместить ущерб, его взыскание производится через суд. Если работник не согласен с произведенным вычетом или с его размером, то он может оспорить распоряжение (приказ) в комиссии по трудовым спорам. Независимо от вида и предела ответственности, если нарушен порядок удержания, КТС принимает решение о возврате незаконно удержанных сумм.

В остальных случаях, в том числе, когда истек установленный для удержания срок, возмещение ущерба производится путем предъявления работодателем иска в суд. Работодатель, учитывая конкретные обстоятельства причинения ущерба работником, вправе отказаться полностью или частично от его взыскания или по соглашению с работником рассрочить платеж по его письменному обязательству. Суд при рассмотрении спора о материальной ответственности работника может учесть степень его вины, конкретные обстоятельства и его материальное положение и уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению, но только если ущерб не причинен корыстным преступлением (например хищением). Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности по трудовому праву.

**3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЕМ ИМ ПРАВА НА ТРУД**

Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный противоправным виновным поведением администрации, в некоторых случаях и без вины, может быть следующих видов:

– за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей Правила возмещения страхователем (работодателем) и страховщиком (фондом) этого вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональных заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей, предусмотрены Федеральным законом от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” (в ред. Федерального закона №181-ФЗ от 17 июля 1999 г.);

– за вред в результате неполучения заработка во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, т.е. нарушения права на труд (незаконного отказа в приеме на работу, незаконного перевода или увольнения, задержки выдачи трудовой книжки) (ст. 234-237 ТК);

– за вред, причиненный личным вещам и другому имуществу работника (ст. 235 ТК).

Во всех этих трех случаях работодатель несет ответственность в полном размере вреда. Наиболее серьезен вред, причиненный здоровью работника. Четвертый случай Трудовой кодекс предусматривает за задержку выплаты начисленной заработной платы в ст. 235. Рассмотрим эти четыре случая.

Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд, неполучением поэтому заработка наступает, когда работодатель лишает гражданина или работника возможности трудиться в избранной сфере деятельности:

– при незаконном отказе в приеме на работу;

– при незаконном переводе на другую работу;

– при незаконном отстранении от работы и увольнении или сделанных порочащих незаконных записях в трудовой книжке, или необосновательной невыдаче трудовой книжки при увольнении, или задержке исполнения решения органа юрисдикции о восстановлении на работе, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Статья 64 ТК. запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, так как это нарушает право на труд и мешает получить заработок в избранной сфере. Необоснованный отказ в приеме на работу гражданин может оспорить в суде. Суд, признав незаконным отказ в приеме на работу, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор, и если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, оплатить его. Оплата производится так же, как незаконно уволенному (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. №16).

Суд вправе также взыскать оплату вынужденного прогула, вызванного незаконным отказом в заключении либо несвоевременном заключении трудового договора.

Восстановив на работе незаконно переведенного или уволенного работника, юрисдикционный орган взыскивает с работодателя за вред, причиненный работнику потерей заработка, оплату вынужденного прогула. Оплата такая взыскивается также при задержке исполнения решения юрисдикционного органа о восстановлении на работе незаконно переведенного или незаконно уволенного и при задержке работодателем выдачи уволенному работнику трудовой книжки за время вынужденного прогула.

Работодатель также несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника*,* в полном объеме (ст. 235 ТК).

Размер этого ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на момент возмещения ущерба в данной местности. И об этом возмещении работник направляет заявление работодателю, который обязан его рассмотреть и принять решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с этим решением или при неполучении ответа работодателя в установленный срок работник вправе обратиться с иском в суд.

Трудовой кодекс в ст. 235 установил новый вид материальной ответственности работодателя перед работником – за **задержку выплаты в срок начисленной заработной платы,** выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат. В этих случаях работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации за задержку) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка от задержанных сумм за каждый день задержки по день фактического расчета включительно. Статья 237 Кодекса предусматривает возмещение работнику морального вреда, **причиненного неправомерными действиями или бездействием** работодателя в размере, определяемом соглашением сторон, а при споре об этом – через суд, независимо от имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

**4. ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА**

В настоящее время упоминание о моральном вреде содержится в статьях 12, 151, 152 ГК РФ, 1099 - 1101 ГК РФ.

Гражданское законодательство содержит легальное определение понятия морального вреда.

В статье 151 ГК РФ моральный вред определяется как: «физические или нравственные страдания, причиненные гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на другие принадлежащие гражданину нематериальные блага».

В целях обеспечения правильного и единообразного применения законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда, наиболее полной и быстрой защиты интересов потерпевших при рассмотрении судами дел этой категории Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 года №10 «Некоторые вопросы о применении законодательства о компенсации морального вреда» (далее - Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации №10) года даются следующие разъяснения: «Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина».

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации №10 в частности относит к моральному вреду, заключенному в нравственных переживаниях, вред, возникший в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и другие.

Анализируя положения Постановления можно сделать вывод, что в нем делается акцент именно на нравственных страданиях.

Правовые нормы о компенсации морального вреда содержатся в ГК (статьи 12, 151, 1099-1101, а также статьи 1064-1083), в Законе РФ “О средствах массовой информации” (статья 62), а также в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 года №10 “Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда”.

    Денежная   компенсация  морального  вреда  чрезвычайно  широко    применяется  в практике  судов общей юрисдикции.  Верховный Суд РФ    неоднократно  давал руководящие разъяснения по этим вопросам: п.8 Постановления Пленума ВС говорит, что по  правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992г., компенсация морального вреда определяется судом в денежной или иной материальной форме, а по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995г., - только в денежной форме, независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.   Собственно  говоря,  необходимо   придерживаться  правила,  содержащегося в ст.  197 ГПК,  - решение   суда   должно   быть   мотивированным.

Моральный вред в соответствии со [ст. 151 ГК РФ](http://www.wilych.narod.ru/auto/GIBDD/g99/g993.html#s151) состоит в нравственных и физических страданиях, которые испытывает пострадавший. Это прежде всего физическая боль, страх за свое здоровье, тревога и неуверенность в завтрашнем дне, какие-либо неудобства, возникшие в связи с потерей здоровья (например, тяжкие мысли о том, что человек стал обузой для своих родственников, что вместо помощи он вынужден отвлекать на себя их время и денежные средства), возможный отказ от намеченного путешествия или иного значимого и планируемого события, невозможность привычного общения (особенно для пожилых людей). Сюда же можно отнести и большое число рентгеновских снимков, сделанных в связи с исследованиями полученных повреждений, в то время как по нормам Минздрава РФ разрешается делать не более одного снимка в течение 2х месяцев. Не лишним будет также вспомнить и о побочных явлениях, которые могли возникнуть при приеме необходимых для лечения лекарственных препаратов. Перенесенные операции, послеоперационная реабилитация, и, в этой связи, необходимые и порой крайне болезненный процедуры, также несомненно можно отнести к физическим страданиям, которые претерпел пострадавший.

Следует иметь в виду, что размер возмещения морального вреда в настоящее время определяется только в денежной форме и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований.

В соответствии с п.31 [Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.04.94 за № 3](http://www.wilych.narod.ru/auto/GIBDD/g98/PVS28-04-94.html%20) "О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья" потерпевший имеет право на возмещение расходов на уход независимо от того, кем он осуществляется, понесены ли расходы фактически, начислена ли надбавка к пенсии на посторонний уход.

Потерпевшим следует знать, что в соответствии со [ст. 208 ГК РФ](http://www.wilych.narod.ru/auto/GIBDD/g99/g993.html#s208) на требования о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина исковая давность не распространяется.Однако требования, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на возмещение такого вреда, удовлетворяются за прошлое время не более чем за три года, предшествовавшие предъявлению иска. Между тем, моральный вред подлежит возмещению, если несчастный случай имел место после 3 августа 1992 г., поскольку до введения в действие Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик указанный вид имущественной ответственности для случаев причинения вреда здоровью законом не был предусмотрен.

**ЗАДАЧА:**

Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан.

В результате происшедшей по его вине аварии повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение десяти дней.

Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации. Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

**Юридический анализ дела.**

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками ремонтно-строительное управление обязано провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника Белова письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения данного работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник Белов и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленным настоящим кодексом.

Договор о полной материальной ответственности с Беловым упростил бы процесс компенсации расходов ремонтно-строительному управлению, но должность водителя отсутствует в Перечне, утвержденном постановлением Минтруда России от 31.12.02 № 85.

Материальная ответственность работника Белова исключалась бы в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости, нормального хозяйственного риска или необходимой обороны, но данный факт исключен, поскольку работник Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал (угнал (ч.1 ст. 166 УК РФ)) трактор для перевозки грузов граждан исключительно с целью получения материального вознаграждения.

Поскольку произошедшее случилось после угона транспортного средства во внерабочее время, то исходя из всего вышеизложенного имеется полное основание для привлечения Белова к уголовной ответственности по ч.1 ст. 166 УК РФ за ущерб, причиненный ремонтно-строительному управлению (ремонт трактора), а также возмещению затрат на ремонт частного жилого дома.

Размер же ущерба, причиненного работником Беловым ремонтно-строительному управлению, а также третьим лицам (владельцу частного жилого дома) при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета степени износа этого имущества.

К работнику ремонтно-строительного управления Белову применимы ч. 5 и ч. 8 ст. 243 ТК РФ, согласно которых наступают случаи полной материальной ответственности. При полной материальной ответственности ущерб возмещается без каких-либо пределов и ограничений.

Для применения к Белову ч.5 ст. 243 ТК РФ необходимо возбудить уголовное дело по ч.1 ст. 166 УК РФ и на основании приговора суда, подтверждающего преступный характер действий, получать возмещение материальных затрат которые понесло ремонтно-строительное управление по ремонту жилого дома и трактора с прицепом согласно полученного исполнительного листа.

Неполученные доходы (упущенная выгода) согласно ст. 238 ТК взысканию с работника (Белова) не подлежат.

Несмотря на сложившуюся ситуацию, работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240 Трудового Кодекса).

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Работник обязан возместить не только прямой действительный ущерб, причиненный непосредственно работодателю, но и расходы, возникшие у работодателя в результате возмещения им ущерба, которые этот работник причинил третьим лицам.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Гражданский Кодекс РФ. Комментарий к последним изменениям под. Ред. Г.Ю. Касьяновой. М., 2010.
2. Трудовое право РФ. Под ред. А.К. Исаева. Учебник. М., 2006.
3. Трудовой кодекс РФ по состоянию **на 15.01.2010.**
4. **Уголовный кодекс РФ по состоянию на 04.10.2010.**
5. **Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность. М., 1998.**
6. **Сыроватовская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.**
7. **Коршунов Ю.Н. Сухорученкова Г.Ф. Комментарий к Федеральному закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний., М., 1999.**
8. **Орлов А.И. Материальная ответственность руководителя коммерческой организации по трудовому кодексу. Журнал «Трудовое право» №6, 2004.**