

**ЧАСНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

**“САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИИ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ”**

КЕЙС ЗАДАЧ № 1
По дисциплине «Право»

Выполнил(а) студент(ка): 1 курса, группы ВэЭМИб-Г02-22–1
Гребенников Никита Ильич

Санкт- Петербург
2023

Задача:

Закончив работу, и уходя домой, работник прачечной гостиничного комплекса «Волна» не обесточил помещение прачечной. Вахтер, в обязанности которого входит проверка помещения на предмет его обесточенности, поленился и не проверил прачечную. Ночью произошло возгорание. Гостинице «Волна» был причинен ущерб на сумму 10 млн. руб. Никто не пострадал. Кто и как будет наказан?

Ответ:

В первую очередь необходимо решить вопрос о привлечении работников к материальной ответственности.

Материальная ответственность как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Статья 233 ТК РФ устанавливает общие условия наступления материальной ответственности для работника и работодателя.

Таковыми условиями в соответствии являются:

- наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом;
- вина в совершении противоправного действия (бездействия), если иное прямо не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

Однако, согласно ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Таким образом, еще одним условием привлечения к материальной ответственности является обстоятельство, исключающих материальную ответственность работника.

В пункте 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» разъяснено, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действий или бездействия) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Таким образом, в данной ситуации причиной возникновения пожара и соответствующего ущерба выступает бездействие, которое выразилось в непринятии мер по обесточиванию помещения прачечной. Обязанность по обесточиванию помещений работодателя входила в перечень должностных обязанностей вахтера. Следовательно, вахтер в данной ситуации допустил противоправное поведение в форме бездействия. С другой стороны, поведение работника прачечной не является противоправным, так как в его должностные обязанности не входило принятие мер по обесточиванию помещений.

Соответственно, в данной ситуации вахтер подлежит привлечению к материальной ответственности.

Статьей 241 ТК РФ установлены пределы материальной ответственности работника. Согласно данной норме, работник, с которым не заключен договор о полной материальной ответственности, несет ответственность в пределах своего месячного заработка. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может возлагаться на работника только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Подробнее об этом см. п. 3 настоящего материала.

Ограниченная материальная ответственность означает, что работник обязан возместить сумму, которая не превышает размера его средней заработной платы за месяц, независимо от размера причиненного ущерба.

В силу ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой

действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Статья 243 ТК РФ закрепляет перечень случаев, при наступлении которых материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника:

- 1) когда в соответствии с ТК РФ 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 правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Также полная материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Согласно ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан 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 письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Работник и (или) его представитель имеют право ознакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

В соответствии со ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При этом возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Следовательно, работник за совершение проступка может быть привлечен к дисциплинарной или материальной ответственности либо одновременно к обоим формам наказания.

Таким образом, вахтер подлежит привлечению к ограниченной материальной ответственности в размере месячного заработка, так как возможность его привлечения к полной ответственности исключена, по причине того, что данный случай не входит в перечень случаев, закрепленных в ст. 243 ТК РФ.

До принятия решения о возмещении ущерба работодатель вахтера обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения и истребовать от него письменное объяснение.

Кроме того, действия вахтера содержат признаки дисциплинарного проступка. В соответствии с п. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

С учетом того, что причинение материального ущерба работодателю не является специальным основанием увольнения работника, предусмотренным ТК РФ, работодатель может применить в отношении вахтера дисциплинарные взыскания в виде замечания или выговора.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Таким образом, работодатель перед применением дисциплинарного взыскания в отношении вахтера должен затребовать от него письменное объяснение. Кроме того, работодатель может применить дисциплинарное взыскание в течение месяца с момента обнаружения дисциплинарного проступка вахтера, который выразился в нарушении должностных обязанностей, в рамках которых он должен был принять меры по обесточиванию помещения прачечной.