

Odowiedzialność pracownicza – kazusy

Należy wybrać **cztery** spośród poniższych zadań i napisać krótkie odpowiedzi na pytania. Odpowiedź musi zawierać: zasadniczą odpowiedź na pytanie (1-2 zdania), uzasadnienie tej odpowiedzi (1-3 zdania) oraz informację, które przepisy prawa mają zastosowanie w danym zadaniu (fragment kodeksu i rozporządzenia pod zadaniami). Nie przepisujemy przepisów, można co najwyżej zacytować w uzasadnieniu fragmenty przepisów. Można też postąpić się orzeczeniami sądowymi z artykułów internetowych, do których linki umieściłem poniżej przepisów kodeksowych.

WYBIERASZ JEDNO Z PONIŻSZYCH (przepisy w kodeksie poniżej):

1. Adam B. odchodzi z pracy. W świadectwie pracy pracodawca XYZ umieścił wpis o ukaraniu karą porządkową 1,5 roku temu. Adam B. od tamtego zdarzenia w pełni czynił zadość obowiązkom pracownika. Czy pracodawca postąpił zgodnie z prawem?
2. Pracodawca wezwał pisemnie Cezarego D. do siebie, aby zakomunikować mu, że w związku z niestosowaniem się Cezarego P. do regulaminu zostanie na niego nałożona kara. Pracodawca poinformował go, że zgodnie z prawem Cezary D. może złożyć wyjaśnienia co do zdarzenia. Cezary D. nie pojawił się, także mimo ponownego wezwania. Czy pracodawca może nałożyć na niego karę?
3. Elżbieta F. została kilkukrotnie przyłapana na spóźnieniu się do pracy. Pracodawca nałożył na nią karę pieniężną w wysokości pięciu dniówek wynagrodzenia. Czy jest to zgodne z prawem?
4. Grażyna H. dopuściła się uchybienia stanowiącego naruszenie regulaminu pracy, po czym zaraz potem poszła na zwolnienie lekarskie. Minęły już ponad 2 tygodnie. Czy pracodawca może po jej powrocie wezwać ją do siebie i ukarać karą porządkową?
5. Ireneusz J. dopuścił się poważnego przewinienia, po czym zaraz potem poszedł na zwolnienie lekarskie. Minęły już prawie 3 miesiące. Czy pracodawca może po powrocie do pracy Ireneusza J. wezwać go do siebie i ukarać karą porządkową?

WYBIERASZ DWA Z PONIŻSZYCH (przepisy w kodeksie poniżej):

6. Karol L. uszkodził telewizor, stanowiący wyposażenie biura, w którym pracował. Naraziło to pracodawcę na straty w wysokości 500 zł, ponieważ tyle kosztowała jej naprawa. Pracodawca zażądał rekompensaty wyrządzonej mu szkody. Karol L. odmówił zapłaty odszkodowania twierdząc, że jego zachowanie było nieumyślne, i że nie zawarł z pracodawcą umowy o odpowiedzialności majątkowej za mienie znajdujące się w biurze. Czy Karol L. ma rację?
7. Łucja M. przez rozrządzenie zostawiła klucze od magazynu na biurku. Wykorzystał to inny z pracowników, który ukraść składowane tam pendrive'y i karty pamięci. Wskutek tego pracodawca poniósł znaczną szkodę, za którą oboje pracowników obciążył odpowiedzialnością za szkodę po równo. Czy słusznie? Jak powinna się kształtować w tym przypadku odpowiedzialność materialna każdego z pracowników?
8. Nikola O. otrzymuje miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2000 zł. Z winy nieumyślnej jednego dnia, choć nie jednocześnie, uszkodziła ona dwa komputery, których wartość wynosiła 2500 i 3900 zł. Komputery nie nadawały się do naprawy. Jak należy ją ukarać?
9. Piotr R. wykonując swoje obowiązki niedbale (musiał kilkakrotnie poprawiać błędy w sporządzanych projektach) naraził pracodawcę na szkodę w postaci zapłaty kary umownej z tytułu opóźnienia o dwa tygodnie wykonania zleconych prac. Pracodawca obciążył go wartością zapłaconej kary. Piotr R. nie zgadza się z jego decyzją, twierdząc, że opóźnienie było wynikiem dostarczania mu częściowych materiałów do projektów, co zmuszało go do parokrotnej korekty wykonanych prac. Pomimo kilkakrotnych monitów z jego strony pracodawca nie reagował na zgłaszane zastrzeżenia. Jak kształtuje się odpowiedzialność pracownika?
10. Szymon T. dysponował służbowym laptopem, który został mu skradziony z jego samochodu w czasie, gdy pracownik robił zakupy w trakcie podróży służbowej. Czy pracodawca może uznać, że szkoda powstała na skutek zawinionego działania Szymona T., gdyż ten zdawał sobie sprawę z zagrożenia związanego z pozostawieniem laptopa w samochodzie? Ubezpieczenie nie obejmuje sytuacji takiej, jak opisana.
11. Urszula W. zawarła z pracodawcą umowę o indywidualnej odpowiedzialności majątkowej, której przedmiotem było powierzenie towarów przechowywanych w kilku pomieszczeniach. Z uwagi na niedogodne warunki sprawowania pieczy nad mieniem i dostęp do pomieszczeń osób postronnych pracownica odstąpiła od umowy za wypowiedzeniem. Pracodawca zwleka jednak z przeprowadzeniem inwentaryzacji. Jak wygląda sytuacja prawna pracownicy i pracodawcy? Czy pracownica może ponieść konsekwencje, jeśli stwierdzi się braki?
12. Zenon Y. zatrudniony na stanowisku kierowcy samowolnie użył samochodu pracodawcy i wykorzystał go w celu przewiezienia materiałów budowlanych na prywatną budowę. Podczas jazdy doszło do kolizji, w której szkodę poniósł właściciel innego pojazdu. Czy poszkodowana osoba trzecia może domagać się odszkodowania od pracodawcy bądź od ubezpieczyciela pracodawcy?

WYBIERASZ JEDNO Z PONIŻSZYCH (sprawdź przepisy rozporządzeń poniżej):

13. Sprzedawca zatrudniony jest w sklepie, w którym zatrudnionych jest 10 osób. W sklepie tym kasjerzy przyjmują zapłatę za towar a inni sprzedawcy wydają zakupione towary. Doszło w tym sklepie do ujawnienia szkody na kwotę kilku tysięcy złotych. Pracownicy zostali obciążeni odpowiedzialnością w razie zbiorowego wyrządzenia szkody na mocy art. 118. Szymon W. zaprotestował, wskazując, że nikt go uprzednio nie informował o możliwości obciążenia takim rodzajem odpowiedzialności, a on nie ma sobie nic do zarzucenia. Czy Szymon W. ma rację?
14. Paula R. jest zatrudniona w sklepie, w którym na jednej zmianie pracuje 10 osób. Pracodawca przedstawił jej do podpisania umowę o wspólnej odpowiedzialności materialną za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym pracownikom z danej zmiany łącznie mieniu. Czy pracodawca postępuje legalnie?
15. Kacper F. ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną zgłosił pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczę nad powierzonym mieniem przez Tomasz W., kolegę z pracy, objętego taką odpowiedzialnością. Pracodawca nie przeprowadził inwentaryzacji mimo upływu tygodnia. Co może zrobić Kacper F., jeśli boi się, że Tomasz W. może spowodować swym działaniem straty, które wszystkich narażą na odpowiedzialność finansową, ale jednocześnie nie chce się zwalniać z pracy?
16. W umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracownicy sklepu i pracodawca ustalili okres, w ciągu którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika, jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną na czas dwu tygodni. Gdy nieobecnej Kingi K. nie było w pracy ponad ten okres, rozpoczęto inwentaryzację. W trakcie dni, gdy przeprowadzano inwentaryzację ze zwolnienia lekarskiego powróciła Kinga K. Jednocześnie podczas inwentaryzacji stwierdzono niedobory. Pracodawca obciążył wszystkich pracowników koniecznością zrekompensowania strat. Kinga K. zaprotestowała, wskazując, że ona musi być wykluczona z odpowiedzialności, gdyż nie było jej w pracy ponad umówiony dwutygodniowy okres. czy Kinga K. ma rację?

KODEKS PRACY (FRAGMENT)

DZIAŁ CZWARTY – OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art. 108. [Katalog kar] § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 109. [Tryb stosowania kary] § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art. 110. [Zawiadomienie pracownika] O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 111. [Czynnik brane pod uwagę przy stosowaniu kary] Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Art. 112. [Zastosowanie kary z naruszeniem przepisów prawa] § 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Art. 113. [Zatarcie kary] § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§ 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

DZIAŁ PIĄTY – ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

Rozdział I . Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114. [Wina pracownika] Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 115. [Granice odpowiedzialności] Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 116. [Ciężar dowodu] Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności pracownika] § 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Art. 118. [Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników] W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 119. [Wysokość odszkodowania] Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art. 120. [Szkoda osoby trzeciej] § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 121. [Ugoda] § 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§ 2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 121[1]. [Niewykonanie ugody przez pracownika] § 1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122. [Naprawienie szkody w pełnej wysokości] Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. [Odpowiedzialność w pełnej wysokości] § 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
 - 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
- odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności skutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność materialna] § 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

§ 2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Art. 127. [Stosowanie przepisów ustawy] Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121[1] i 122.

Spróbuj zapoznać się z artykułami na Internecie pod następującymi linkami i wykorzystaj je w pracy domowej:

http://www.prawo-pracy.pl/nakladanie_kar_porzadkowych_kary_porzadkowe-a-36.html

http://www.prawo-pracy.pl/zasada_ryzyka_podmiotu_zatrudnianego-a-249.html

http://www.prawo-pracy.pl/odpowiedzialnosc_pracownika_za_wyrzadzenie_szkody_osobie_trzeciej_czesc_1-a-420.html

http://www.prawo-pracy.pl/odpowiedzialnosc_pracownika_za_wyrzadzenie_szkody_osobie_trzeciej_czesc_2-a-428.html

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW Z DNIA 10 PAŹDZIERNIKA 1975 R. W SPRAWIE WARUNKÓW ODPOWIEDZIALNOŚCI MATERIALNEJ PRACOWNIKÓW ZA SZKODĘ W POWIERZONYM MIENIU

Na podstawie art. 126 § 2 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. (skreślony)

§ 2. [Obligatoryjne objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną]

1. Odpowiedzialność materialną za szkody w powierzonym mieniu ponoszą na zasadach przewidzianych w art 114-116 i art. 118 odpowiedzialność pracownika w razie zbiorowego wyrządzenia szkody Kodeksu pracy pracownicy zatrudnieni:

1) w magazynach, w których wyodrębniono pomieszczenie do wydawania towarów (halę spedycyjną) oraz zorganizowano dozór ruchu mienia i osób; warunek wyodrębnienia pomieszczenia wydawania towarów nie jest wymagany w magazynach, w których przeładunek odbywa się systemem automatycznym z urządzeniami pomiarowo-kontrolnymi,

2) w sklepach o obsadzie co najmniej 6 osób i w stoiskach (działach) w domach towarowych (handlowych), jeżeli przy sprzedaży towarów wystawia się dowody sprzedaży, inkaso gotówki jest dokonywane przez kasjerów w wydzielonych kasach, a wydawanie towarów jest dokonywane przez inną osobę niż sprzedawca,

3) w sklepach samoobsługowych oraz w stoiskach (działach) samoobsługowych w domach towarowych (handlowych), w których inkaso gotówki dokonywane jest w wydzielonych kasach przy użyciu kas rejestrujących.

2. Objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach określonych w ust. 1 następuje po uprzednim zawiadomieniu go na piśmie o zaistnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność i po przeprowadzeniu inwentaryzacji, nie później niż w ciągu jednego miesiąca od zaistnienia tych warunków.

§ 3. [Fakultatywne objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną]

1. Pracodawca może, w trybie określonym w § 2, ust. 2, zastosować zasady odpowiedzialności materialnej za szkody w powierzonym mieniu, przewidziane w art 114-116 i art. 118 odpowiedzialności pracownika w razie zbiorowego wyrządzenia szkody, Kodeksu pracy, także w stosunku do pracowników zatrudnionych:

1) w magazynach określonych w § 2 ust. 1 pkt 1, w których nie ma wyodrębnionego pomieszczenia do wydawania towarów (hali spedycyjnej) i w których przeładunek nie odbywa się systemem automatycznym z urządzeniami pomiarowo-kontrolnymi,

2) w sklepach określonych w § 2 ust. 1 pkt 2, w których wydawanie towarów jest dokonywane przez sprzedawcę,

3) w sklepach i stoiskach (działach) w domach towarowych (handlowych) z artykułami spożywczymi o obsadzie co najmniej 3 osób i z artykułami przemysłowymi o obsadzie od 3 do 5 osób, jeżeli inkaso gotówki dokonywane jest przy użyciu kas rejestrujących.

2. Przed zastosowaniem zasad odpowiedzialności materialnej, o których mowa w ust. 1, pracodawca zasięga opinii zakładowej organizacji związkowej.

§ 4. (skreślony)

§ 5. [Wylączenie stosowania przepisów rozporządzenia]

Przepisów § 2 i § 3, nie stosuje się do pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, o której mowa w art. 125 wspólna odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone Kodeksu pracy.

§ 6. [Obligatoryjne przesłanki obniżenia wysokości odszkodowania za szkody w powierzonym mieniu]

1. Wysokość odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi ponoszącemu odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w art. 124 odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone, § 2 oraz art. 125 wspólna odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone, Kodeksu pracy obniża się stosownie, gdy sprawowanie nadzoru nad tym mieniem jest utrudnione, a w szczególności:

1) gdy mienie znajduje się w pomieszczeniach, do których ze względu na potrzeby prawidłowej obsługi konsumentów (interesantów) mają dostęp również pracownicy innych działów albo inne osoby, a zwłaszcza w placówkach handlowych, w których nabywcy mają swobodny dostęp do towarów, oraz gdy przyjmowanie towarów odbywa się bez przerywania obsługi nabywców,

2) w magazynach, sklepach i punktach usługowych, w których praca trwa dłużej niż na jedną zmianę lub w których obsada wynosi co najmniej 5 osób.

2. Gdy szkoda w powierzonym mieniu powstała w innych okolicznościach niż określone w ust. 1, wysokość odszkodowania może być w wyjątkowych wypadkach obniżona, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego.

§ 7. [Fakultatywne przesłanki obniżenia wysokości odszkodowania za szkody w powierzonym mieniu]

W wyjątkowych wypadkach, gdy jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego, wysokość odszkodowania za szkody w powierzonym mieniu może być także obniżona pracownikom ponoszącym odpowiedzialność materialną na zasadach przewidzianych w art 114-116 i art. 118 odpowiedzialność pracownika w razie zbiorowego wyrządzenia szkody Kodeksu pracy.

§ 8. [Zasady ustalania obniżenia odszkodowania]

Obniżenie odszkodowania, o którym mowa w § 6 i § 7, ustala się uwzględniając stopień utrudnienia sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, rodzaj zaniedbań, rozmiar szkody, stopień winy pracownika, jego doświadczenie zawodowe i wyniki dotychczasowej pracy oraz sytuację rodzinną i majątkową.

§ 9. [Ustalanie wysokości odszkodowania]

Wysokość odszkodowania, o którym mowa w § 6 i § 7, ustala pracodawca po wysłuchaniu pracownika i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

§ 10-11. (skreślone)

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1976 r.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW Z DNIA 4.10.1974 R. W SPRAWIE WSPÓLNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI MATERIALNEJ PRACOWNIKÓW ZA POWIERZONE MIENIE

Na podstawie art. 126 § 1 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się w przypadkach łącznego powierzenia pracownikom mienia, z obowiązkiem wyliczenia się, w zakładzie pracy lub w wydzielonej jego części, w której odbywa się sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczania, zwanym dalej "miejszem powierzenia mienia".

§ 2. 1. Pracownicy, o których mowa w § 1, mogą przyjąć na podstawie pisemnej umowy zawartej z pracodawcą wspólną odpowiedzialność materialną za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu, jeżeli liczba pracowników w miejscu powierzenia mienia, poza wymienionymi w § 4 ust. 1, nie przekracza:

- przy pracy na jedną zmianę - 8 osób,
- przy pracy na dwie zmiany - 12 osób,
- przy pracy na trzy zmiany - 16 osób.

2. W zakładach usługowych, w zakładach żywienia zbiorowego oraz w sklepach samoobsługowych i preselekcyjnych pracownicy, poza wymienionymi w § 4 ust. 1, mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną, jeżeli ich liczba w miejscu powierzenia mienia nie przekracza 24 osób na jedną zmianę.

3. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może być zawarta, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej wyrażą zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia, z zastrzeżeniem § 4.

§ 3. (skreślony)

§ 4. 1. Za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną, mogą wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia:

- 1) osoby wykonujące czynności nie związane z dysponowaniem mieniem,
- 2) osoby wykonujące pracę dorywczo lub przez czas określony,
- 3) osoby nowo przyjęte do pracy obejmującej czynności związane z dysponowaniem mieniem - do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,

4) pracownicy młodociani w okresie odbywania przygotowania zawodowego, a po zakończeniu tego przygotowania - do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,

5) osoby odbywające praktykę zawodową.

2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić osobom objętym wspólną odpowiedzialnością materialną możliwość sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, przez swobodny do niego dostęp, w czasie wykonywania przez osoby wymienione w ust. 1 pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia.

§ 5. Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

§ 6. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie stwierdzenia, że niedobór w całości lub w części został spowodowany przez niektórych pracowników, za całość niedoboru lub określoną jego część odpowiadają tylko sprawcy szkody, co nie wyłącza ich odpowiedzialności za resztę niedoboru wraz z pozostałymi pracownikami na zasadach odpowiedzialności wspólnej.

§ 7. Wspólna odpowiedzialność materialna nie wyklucza odpowiedzialności indywidualnej za inne mienie powierzone danej osobie.

§ 8. 1. Warunkiem ustanowienia wspólnej odpowiedzialności materialnej jest powierzenie mienia łącznie wszystkim pracownikom, którzy mają być objęci taką odpowiedzialnością - na podstawie inwentaryzacji przeprowadzonej z ich udziałem lub z udziałem osób przez nich wskazanych, zgodnie z § 22 ust. 2, oraz zapewnienie im możliwości zgłaszania uwag w związku z przebiegiem i wynikami inwentaryzacji.

2. Pracownikowi objętemu umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej przysługują uprawnienia określone w ust. 1, a także prawo wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy - w zakresie dotyczącym rozliczania powierzonego mienia, oraz uczestniczenia w przyjmowaniu i wydawaniu mienia.

§ 9. (skreślony)

§ 10. Pracownik może wypowiedzieć umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej na piśmie na czternaście dni naprzód. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić przed upływem okresu wypowiedzenia tej umowy.

§ 11. 1. Jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór, każdy z pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną może, w ciągu 3 dni od powzięcia wiadomości o stwierdzonym niedoborze, odstąpić na piśmie, ze skutkiem na przyszłość, od umowy ustanawiającej taką odpowiedzialność. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić w ciągu 7 dni od dnia odstąpienia pierwszego pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

2. Pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia odstąpienia pracodawcy od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

§ 12. W umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej strony ustalają okres, w ciągu którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika, jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, zwany dalej "okresem ustalonym w umowie". W razie przedłużenia się nieobecności pracownika ponad okres ustalony w umowie, należy niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego okresu, przystąpić do przeprowadzenia inwentaryzacji.

§ 13. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną, który po nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż okres ustalony w umowie, powróci do pracy:

1) przed rozpoczęciem albo zakończeniem inwentaryzacji przeprowadzonej w terminie określonym w § 12 w związku z jego nieobecnością w pracy lub z innych przyczyn - jest nadal związany umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej,

2) po zakończeniu inwentaryzacji przeprowadzonej w terminie określonym w § 12 w związku z jego nieobecnością w pracy lub z innych przyczyn - jest związany umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej do dnia zakończenia tej inwentaryzacji.

§ 14. (skreślony)

§ 15. (skreślony)

§ 16. 1. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną może zgłosić pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczę nad powierzonym mieniem przez innego pracownika objętego taką odpowiedzialnością.

2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, ze skutkiem na przyszłość, jeżeli w terminie nie przekraczającym 7 dni od dnia zgłoszenia żądania przeprowadzenia inwentaryzacji nie zostanie ona rozpoczęta lub nie nastąpi odsunięcie pracownika, którego dotyczą zarzuty, od wykonywania pracy w miejscu powierzenia mienia.

§ 17. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną, który zgłosił na piśmie zarzuty uzasadniające utratę zaufania w stosunku do osoby określonej w § 4 ust. 1 pkt 1-5, może cofnąć zgodę na dalsze wykonywanie przez tę osobę pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia, a w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę skutków cofnięcia takiej zgody - może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, ze skutkiem na przyszłość. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia zgłoszenia zarzutów.

§ 18. (skreślony)

§ 19. 1. W razie wypowiedzenia przez jedną ze stron umowy o pracę z pracownikiem ponoszącym wspólną odpowiedzialność materialną zakończenie inwentaryzacji powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę.

2. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub w razie wygaśnięcia umowy o pracę do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 20. 1. W razie wypowiedzenia przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej albo odstąpienia od takiej umowy przez pracownika lub pracodawcę, pracownik ponosi wspólną odpowiedzialność materialną za szkodę w mieniu, której powstanie stwierdzono do dnia zakończenia inwentaryzacji, jeżeli zostanie ona rozpoczęta w wymaganym terminie; w razie bezskutecznego upływu terminu rozpoczęcia inwentaryzacji pracownik jest wolny od odpowiedzialności od dnia, w którym przestała go wiązać umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie ustania stosunku pracy pracownika objętego wspólną odpowiedzialnością materialną.

3. Do dnia zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, w sytuacjach określonych w ust. 1 i 2, pracownicy objęci wspólną odpowiedzialnością materialną nie ponoszą odpowiedzialności za część szkody w mieniu powstałą w czasie obowiązywania poprzednio zawartej umowy, za którą odpowiadałby pracownik, którego ta umowa przestała wiązać; ta część szkody obciąża pracodawcę.

§ 21. (skreślony)

§ 22. 1. (skreślony)

2. W razie niemożności wzięcia udziału w inwentaryzacji z powodu choroby lub innej ważnej przyczyny, pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną może wskazać na piśmie inną osobę, która za zgodą pracodawcy weźmie za niego udział w przeprowadzeniu inwentaryzacji.

3. Jeżeli pracownik nie bierze udziału w przeprowadzaniu inwentaryzacji ani też nie wskaże innej osoby (ust. 2), pracodawca przeprowadzi inwentaryzację przez komisję złożoną co najmniej z 3 osób.

§ 23. 1. Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność materialną, którego stosunek pracy ustał, należy umożliwić udział w przeprowadzanej inwentaryzacji. Pracownik taki może wskazać na piśmie inną osobę, która za zgodą pracodawcy weźmie za niego udział w inwentaryzacji.

2. W razie nieskorzystania przez pracownika z uprawnień określonych w ust. 1 pracodawca przeprowadzi inwentaryzację w trybie określonym w § 22 ust. 3.

§ 24. Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność materialną, który po ustaniu stosunku pracy bierze udział w przeprowadzeniu inwentaryzacji, przysługuje wynagrodzenie obliczone według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca jego pracy. Takie samo wynagrodzenie przysługuje osobie, która zastępuje pracownika w czynnościach inwentaryzacyjnych w myśl przepisów § 22 ust. 2 i § 23 ust. 1.

§ 25-31. (skreślone)

§ 32. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do pracowników, którzy odpowiadają materialnie za powierzone mienie na zasadach ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie na podstawie odrębnych przepisów.

§ 33. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.