



Umowa o współodpowiedzialności majątkowej za powierzone mienie

Uwagi ogólne

Istota współodpowiedzialności majątkowej

Powierzanie mienia pracodawcy z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się łącznie kilku pracownikom powszechnie praktykowane jest w licznych firmach zajmujących się sprzedażą, świadczeniem usług, produkcją czy przechowywaniem towarów. Wspólna odpowiedzialność majątkowa stanowi wyłom od zasady indywidualnego rozliczania się z mienia powierzonego przez pracodawcę i polega na umownym określeniu zakresu odpowiedzialności poszczególnych pracowników.

Wspólna odpowiedzialność została obwarowana szeregiem gwarancji mających zabezpieczyć interesy odpowiedzialnych pracowników. Jedną z nich jest wymóg zawarcia pisemnej umowy o współodpowiedzialności.

PRZYKŁAD

Pracodawca otwiera nowy sklep, w którym ma pracować pięć osób. Chce ze wszystkimi nowymi pracownikami zawrzeć umowę o współodpowiedzialności majątkowej, ale jeden z nich nie wyraża na to zgody, ponieważ do nowego sklepu będą miały dostęp także osoby niezwiązane umową. Pracodawca może zawrzeć stosowną umowę, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności wyrażą zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w nowo otwartym sklepie. Nie wystarczy więc zgoda większości pracowników. Pisemna zgoda wszystkich zainteresowanych pracowników konieczna jest także na wykonywanie w

sklepie określonych czynności przez osoby niezwiązane umową. Skoro zabrakło zgody jednego pracownika, to nie jest możliwe zawarcie skutecznej umowy. Pracodawca może więc w takiej sytuacji postąpić dwojako, a mianowicie uruchomić sklep przy zmniejszonym składzie osobowym czy też zawrzeć z każdym pracownikiem umowę o indywidualnej odpowiedzialności majątkowej.

Wymogi formalne

Forma umowy

Warunek dokonania pomiędzy pracodawcą a pracownikami pisemnych ustaleń co do warunków sprawowania wspólnej pieczy nad powierzonym mieniem narzuca kodeks pracy, który od zawarcia umowy o współodpowiedzialności majątkowej uzależnia istnienie określonej w nim odpowiedzialności pracowniczej.

Umowa taka jest podstawą łącznego powierzenia mienia i musi być sporządzona na piśmie. Stanowi ona źródło poważnej odpowiedzialności, a u jej podstaw leży wzajemne zaufanie pracowników, którzy ją podpisują. Umowa o wspólnej odpowiedzialności majątkowej pracowników niezawarta w formie pisemnej jest nieważna.

WAŻNE

Pracodawca, chcąc skutecznie zawrzeć umowę o współodpowiedzialności majątkowej z pracownikami, musi uzyskać zgodę wszystkich pracowników, którzy mają umowę podpisać.

Pracodawca jest zobowiązany uzyskać zgodę wszystkich pracowników, z którymi zawarł umowę, także na to, aby w miejscu, w którym znajduje się powierzone mienie, mogły przebywać inne osoby, które nie ponoszą z nimi wspólnej odpowiedzialności.

Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością majątkową rodzi

obowiązek zawarcia nowej umowy.

Skutki nieważności umowy

Uznanie, że umowa o wspólnej odpowiedzialności majątkowej zawarta bez zachowania pisemnej formy jest nieważna, powoduje, iż pracownicy, którym w związku z nią powierzono wspólne mienie pracodawcy, nie ponoszą z reguły odpowiedzialności za szkody w nim powstałe na podstawie przepisów rozdziału drugiego działu piątego kodeksu pracy, lecz na zasadach ogólnych określonych w rozdziale pierwszym tego działu.

Wyjątkowo jednak może wejść w rachubę odpowiedzialność na podstawie przepisów rozdziału drugiego. Sytuacja taka może mieć miejsce wówczas, gdy poszczególni pracownicy, po zawarciu umowy o wspólnej odpowiedzialności majątkowej bez zachowania pisemnej formy i powierzeniu im wspólnie mienia, pracowali w odrębnie rozliczanych stoiskach i wyłącznie oni przyjmowali i wydawali z nich towar. W takim przypadku może wchodzić w grę indywidualna odpowiedzialność poszczególnego pracownika za szkody powstałe wskutek niedoboru w prowadzonym przez niego stoisku.

Strony umowy

Stronami umowy są pracodawca oraz pracownicy, którzy przyjmują na siebie wspólną pieczę nad powierzonym mieniem.

PRZYKŁAD

Pracodawca zamierza zawrzeć umowę o współodpowiedzialności z trzema pracownikami zatrudnionymi w stolarni. Jeden z nich wykonuje określone czynności na podstawie umowy zlecenia, zaś dwaj pozostali zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę. Pracodawca nie może skutecznie zawrzeć umowy o

wspólnej odpowiedzialności majątkowej z osobami zatrudnionymi na innej podstawie niż umowa o pracę (względnie spółdzielcza umowa o pracę). Dlatego nie jest możliwe zawarcie ważnej umowy o współodpowiedzialności z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia.

Zakres odpowiedzialności

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność majątkową odpowiadają w częściach określonych w umowie. Dlatego też najistotniejsze jest ustalenie w treści umowy zakresu ich odpowiedzialności. Części, w jakich pracownicy odpowiadają za szkody w mieniu, mogą być równe lub zróżnicowane, zaś zakres odpowiedzialności dla każdego pracownika wyraża się na ogół w stosunku procentowym lub ułamkowym do wyrządzonej szkody.

Umowa o współodpowiedzialności powinna określać:

- **strony umowy, a więc zawierać dane pracodawcy i pracowników przyjmujących na siebie wspólną odpowiedzialność,**
- **mięsie powierzone (np. wymienione w spisie inwentaryzacyjnym) oraz miejsce, w którym się ono znajduje,**
- **zgodne oświadczenie pracowników o przyjęciu wspólnej odpowiedzialności majątkowej,**
- **zakres odpowiedzialności poszczególnych pracowników (np. w częściach określonych procentowo),**
- **okres nieobecności pracownika w pracy, po którym istnieje obowiązek przeprowadzenia inwentaryzacji,**
- **uprawnienia pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność i zobowiązania**

pracodawcy w zakresie zapewnienia im odpowiednich warunków,

- **zasady wypowiedzania i odstąpienia od umowy.**

Wypowiedzenie umowy o pracę

Byt umowy o wspólnej odpowiedzialności majątkowej uzależniony jest od trwania stosunku pracy łączącego pracodawcę i odpowiedzialnych pracowników. Istnieje bowiem ścisłe powiązanie obu umów, sprowadzające się między innymi do tego, że zakończenie umownego stosunku pracy powoduje także ustanie umowy o wspólnej odpowiedzialności majątkowej. Sytuacji tej nie można jednak odwrócić, gdyż pomimo zakończenia odpowiedzialności majątkowej umowa o pracę obowiązuje nadal.

W przypadku wypowiedzenia przez jedną ze stron umowy o pracę z pracownikiem ponoszącym wspólną odpowiedzialność majątkową konieczne jest przeprowadzenie inwentaryzacji, której zakończenie powinno nastąpić najpóźniej w dacie rozwiązującej stosunek pracy. Natomiast w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub jej wygaśnięcia do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od daty ustania stosunku pracy.

Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność majątkową, którego stosunek pracy ustał, udział w przeprowadzonej inwentaryzacji, a za czas wykonywania czynności z nią związanych ma obowiązek wypłacić mu wynagrodzenie obliczone według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca jego pracy. Takie samo wynagrodzenie przysługuje osobie, która zastępuje pracownika w czynnościach inwentaryzacyjnych, w razie niemożności osobistego wzięcia przez niego udziału w inwentaryzacji z powodu choroby lub innej ważnej przyczyny.

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 125–126 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 143, poz. 663).**

Danuta Klucz