

Co z remanentem po rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron

Pracodawca 30 września 2020 r. wypowiedział pracownikowi umowę o pracę. Zatrudniony zgodził się na porozumienie stron. Okres pracy trwa do 31 października 2020 r. Pracownik ma zawartą z pracodawcą umowę o odpowiedzialności materialnej wspólnej za powierzone mienie (towary). Pracodawca wyznaczył termin remanentu na 23 listopada 2020 r., czyli w czasie, gdy zwolniony pracownik nie będzie już u niego pracował. Czy w przypadku niedoboru pracownik ten nadal ponosić będzie odpowiedzialność materialną?



Wojciech Bigaj
radca prawny z kancelarii
BKB Baran Książek Bigaj

Niezależnie od kwestii odpowiedzialności materialnej pracownika w przedstawionym stanie faktycznym niewątpliwie doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie zawartego porozumienia stron. Kwestia ewentualnego rozliczenia się pracownika z powierzonego mienia nie wywiera na ten aspekt żadnego wpływu. Co istotne, od tego, czy pracownik rozliczy się z powierzonego mienia, pracodawca nie może uzależnić wykonania innych swoich obowiązków wobec pracownika (np. wydania świadectwa pracy).

Kodeks

Zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy reguluje szczegółowo kodeks pracy (art. 114–127). Jest to regulacja zupełna, co oznacza, że na gruncie prawa pracy nie można stosować innych zasad odpowiedzialności.

Niezbędnym elementem powierzenia wspólnej odpowiedzialności za mienie grupie pracowników jest zawarcie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Co istotne, umowa taka powinna zostać zawarta przez pracodawcę ze wszystkimi pracownikami mającymi sprawować wspólną pieczę nad powierzonym mieniem. Pod rygorem nieważności umowa ta musi być sporządzona na piśmie.

Rozporządzenie

Przy analizie opisanego przypadku konieczne jest sięgnięcie również do przepisów wykonawczych

do kodeksu pracy – w tym przypadku do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie. Ten akt prawny szczegółowo reguluje kwestie związane z ustaniem stosunku pracy i obowiązkami stron związanymi z dokonaniem rozliczenia mienia powierzonego na zasadach wspólnej odpowiedzialności.

Na podstawie par. 20 ust. 2 powyższego rozporządzenia w sytuacji ustania stosunku pracy, czyli zarówno wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, jak i zawarcia porozumienia stron o rozwiązaniu umowy, 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 upływu terminu rozpoczęcia inwentaryzacji pracownik jest wolny od odpowiedzialności od dnia, w którym przestała go wiązać umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Problematyczny termin

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron problemem jest natomiast ustalenie właściwego terminu, w jakim inwentaryzacja powinna zostać przeprowadzona. Przepisy prawa pracy tego konkretnego przypadku nie regulują. W takiej sytuacji należy wskazać, że to same strony porozumienia powinny określić w nim dalszy tryb rozliczenia wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie. W przypadku koncyliacyjnego sposobu rozwiązania umowy o pracę, jakim jest porozumienie stron, nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, aby to właśnie strony dokonały odpowiednich ustaleń i rozliczeń.

Jeżeli w przypadku zawarcia porozumienia stron nie dojdzie do takich ustaleń, to wydaje się, że należy – stosując regułę wykładni per analogiam – uznać, że także w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron powinny znaleźć zastosowanie regulacje wskazane w par. 19 ust. 1 rozporządzenia. Przepis ten stanowi, że: „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”. Analizując tą regulację, można wskazać, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym, preferowanym przez ustawodawcę sposobem rozwiązania stosunku pracy przez jedną ze stron. A zatem, skoro wypowiedzenie jest modelowym sposobem rozwiązania stosunku pracy, to sposób postępowania wskazany w par. 19 ust. 1 rozporządzenia, jako również modelowy, należałoby zastosować w drodze analogii – wobec braku odpowiedniej regulacji prawnej – także do przypadku zawarcia porozumienia stron. A to oznacza, że inwentaryzacja powinna się odbyć i zakończyć najpóźniej do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Odpowiadając więc na postawione pytanie, należy wskazać, że wyznaczenie przez pracodawcę terminu inwentaryzacji w trzy tygodnie po rozwiązaniu umowy o pracę powoduje, iż inwentaryzacja zostanie rozpoczęta po wymaganym terminie. A w związku z tym pracownik jest wolny od odpowiedzialności od dnia, w którym przestała go wiązać umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej, czyli od dnia rozwiązania stosunku pracy (31 października 2020 r.).

Podstawa prawna

- art. 114–127 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)
- par. 19 ust. 1, par. 20 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 143, poz. 663)