**KLASA IIE**

Przedmiot: Organizowanie sprzedaży

Nauczyciel: mgr Marta Winczowska

Przepiszcie proszę poniższą notatkę do zeszytu.

**Piątek, 16.10.2020**

**3 lekcje**

**TEMAT 1.: Limity ubytków.**

( podczas lekcji w szkole zaczęliśmy ten temat i nie dokończyliśmy, dlatego znajdźcie punkt, w którym skończyliśmy i dopiszcie dalej. Ja wstawiam całą lekcję, bo nie jestem pewna w którym momencie skończyliśmy)

Niedobory naturalne i niezawinione powstają najczęściej niezależnie od staranności pracowników placówek handlowych.

 Za niedobory niewielkie uważa się niedobory zawinione, które nie wynikają ze świadomego działania na szkodę przedsiębiorstwa, oraz niedobory nieuzasadnione, które nie przekraczają ustalonych limitów ubytków.

 **Limit ubytków** – górna granica niedoboru uznanego za dopuszczalny. Ustala się go pro- centowo od wartości sprzedaży.

Wielkość limitu zależy od:

1. Warunków pracy

 • jeśli sprzedaż prowadzona jest na wolnym powietrzu, to czynniki atmosferyczne mogą niekorzystnie wpływać na towar; warunków pracy

• jeśli placówka zapewnia optymalne warunki przechowywania i sprzedaży towarów, to limity ubytków ustalone są na minimalnym poziomie lub w ogóle ich nie ma.

1. Asortymentu sprzedawanych towarów

 • z rozkrojonej wędzonki wydobywa się duża ilość płynu, wobec czego następuje znaczący ubytek wagi towaru, dlatego limit tego ubytku dla mięs i wędlin może wynosić około 1%;

• sałata wyłożona na straganie szybko traci świeżość – limit ubytków dla owoców i warzyw może wynosić od 2 do 5%;

 • w sklepie jubilerskim niedopuszczalne są jakiekolwiek ubytki

1. Wyposażenia placówki handlowej

• placówki wyposażone w urządzenia do pakowania towarów mogą obniżyć limity ubytków;

• placówki nieposiadające odpowiednio dużo miejsca do przechowywania towaru w warunkach chłodniczych mogą nieznacznie zwiększyć limit ubytków.

1. Stosowanych metod sprzedaży

• placówki o tradycyjnej formie sprzedaży zwykle mają niższe limity ubytków;

• placówki, w których klienci samodzielnie wybierają towar (samoobsługa), mają wyższy limit, gdyż klienci często nieumyślnie niszczą część towaru, np. nagniatając pomidory, rozdzierając opakowania jednostkowe.

Limity niedoborów towarowych mogą być wykorzystywane jedynie w rozliczeniach między właścicielem przedsiębiorstwa handlowego a pracownikami, nie mogą wpływać wysokość płaconych podatków

 Limity ubytków towarowych i ich wielkości mogą, ale nie muszą być stosowane w placówce handlowej.

Jeśli faktyczny niedobór jest większy od limitu, osoby odpowiedzialne materialnie zobowiązane są do zwrotu brakującej wartości.

 Natomiast gdy niedobór jest mniejszy od limitu, różnica wartości może być wypłacona pracownikom jako premia za dbałość o towary.

Przeciwieństwem niedoboru jest **superata, która oznacza nadwyżkę faktycznego stanu towarów nad stanem księgowym.**

**TEMAT 2. : Odpowiedzialność pracownicza. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.**

**Odpowiedzialność pracownicza** to ogół przewidzianych przepisami prawa ujemnych konsekwencji osobistych i majątkowych ponoszonych przez pracownika z powodu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Odpowiedzialność pracownicza uregulowana jest w Kodeksie pracy.

 Pracownik może ponosić także odpowiedzialność karną lub cywilną.

Podlegają jej osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę.

Dotyczy ona relacji pracownik (ponoszący odpowiedzialność) – pracodawca (egzekwujący odpowiedzialność.

Pracownik może być pociągnięty do:

1. odpowiedzialności porządkowej – gdy narusza obowiązki związane z przestrzeganiem porządku i ustaloną organizacją pracy (art. 108–113 kodeksu pracy);

2. odpowiedzialności materialnej – gdy na skutek niewykonania lub nienależytego wy- konania obowiązków pracowniczych wyrządził pracodawcy szkodę (art. 114-127 kodeksu pracy).

**Odpowiedzialność porządkowa pracowników**

Odpowiedzialność porządkowa (zwana dyscyplinarną lub służbową) występuje wtedy, gdy pracownik nie przestrzega obowiązków wyznaczonych porządkiem, regulaminem pracy (nie przychodzi do pracy, spóźnia się, samowolnie opuszcza miejsce pracy, wykonuje zadania niezwiązane z zakresem jego obowiązków), przepisami BHP, przepisami przeciwpożarowymi.

W ramach tej odpowiedzialności pracodawca ma prawo ukarać każdego pracownika, który na to zasłużył. Środki, jakie może zastosować, określa Kodeks pracy. Przepisy Kodeksu pracy wyróżniają trzy rodzaje kar porządkowych:

1. niepieniężną:

- upomnienia;

- nagany;

1. pieniężną za:

- nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;

- nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów przeciwpożarowych;

- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia;

- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości;

- spożywanie alkoholu w czasie pracy.

O sposobie ukarania winnego decyduje pracodawca. Za jedno przewinienie wolno nałożyć tylko jedną sankcję (karę) i jej wysokość zależy od rangi przestępstwa.

 Kara pieniężna za jedno przewinienie, 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.

Nakładając kary porządkowe, pracodawca musi musi przestrzegać określonych w Kodeksie Pracy zasad:

1. Przed zastosowaniem kary należy bezwzględnie wysłuchać pracownika.
2. 2. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od uzyskania wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
3. 3. O zastosowanej karze pracodawca musi powiadomić 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 umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Pracownik ma prawo odwołać się od kary w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o karze.

Decyzja o uwzględnieniu odwołania lub odrzuceniu należy do pracodawcy.

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.

Pracownikom, którzy dzięki wzorowemu wypełnianiu swoich obowiązków, przejawianiu inicjatywy w pracy i podnoszeniu jej wydajności mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

**TEMAT 3.: Odpowiedzialność materialna pracowników handlu.**

**Mienie** – własność i inne prawa majątkowe (Kodeks cywilny art. 44).

**Odpowiedzialność materialna** - odpowiedzialność pracowników za powierzony majątek.

Pracownik zatrudniony w ramach stosunku pracy (umowa o pracę) odpowiada za szkodę wyrządzoną w mieniu pracodawcy, ale jej zakres i zasady ponoszenia są różne. Każdy pracownik odpowiada za mienie powierzone na zasadach ogólnych, natomiast wielu ponosi również odpowiedzialność materialną za mienie powierzone z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu.

Odpowiedzialność materialna w handlu

Odpowiedzialność materialna Odpowiedzialność materialna

pracownika za szkodę za szkodę w mieniu powierzonym

w mieniu pracodawcy **z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się**

**na zasadach ogólnych** (art. 124-125 Kodeksu Pracy)

(art. 114-122 Kodeksu pracy)

1. **Odpowiedzialność materialna pracownika (na zasadach ogólnych)**

Winę pracownika dzielimy na:

- umyślną;

- nieumyślną.

**Wina umyślna** – czyn zabroniony, spowodowany:

- zamiarem bezpośrednim - pracownik z premedytacją (specjalnie) chce wyrządzić pracodawcy szkodę, np. świadomie zaniża cenę towaru, niszczy przedmioty;

- zamiarem ewentualnym – pracownik przewiduje, że wskutek jego działania powstanie szkoda i na to się godzi, np. nie czyści krajalnicy, a takie działanie doprowadzi do zacierania się części krojącej i w konsekwencji urządzenie się popsuje.

Gdy pracodawca udowodni pracownikowi winę, pracownik płaci pełną wartość szkody, czyli pokrywa rzeczywistą stratę i utracony zysk, jaki pracodawca osiągnąłby, gdyby szkoda nie powstała.

Jest to **odpowiedzialność pełna**.

Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy powstaje wtedy, gdy:

1. Pracownik nie wykonał lub nienależycie wykonał obowiązki pracownicze
2. Wystąpiła szkoda w mieniu pracodawcy
3. Winę ponosi pracownik
4. Istnieje związek przyczynowy pomiędzy szkodą a działaniem lub zaniechaniem działania przez pracownika

Pracodawca poza pociągnięciem pracownika do odpowiedzialności materialnej może go także zwolnić dyscyplinarnie.

**Wina nieumyślna** – czyn zabroniony, popełniony nieumyślnie – sprawca nie chce go popełnić, ale popełnia go na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danej sytuacji.

W razie winy nieumyślnej pracownik ponosi odpowiedzialność ograniczoną – może zwrócić pracodawcy odszkodowanie maksymalnie do wysokości trzy- krotnego wynagrodzenia miesięcznego, jakie otrzymywał w dniu wyrządzenia szkody.

Jeżeli pracownik wyrządził szkodę nieumyślnie, ale pod wpływem alkoholu lub narkotyków, które spożywał samodzielnie i umyślnie, poniesie pełną odpowiedzialność materialną.

Rodzaj odpowiedzialności

 Wina nieumyślna

 Wina umyślna

 Odpowiedzialność

 Odpowiedzialność pełna

 Rzeczywista strata + utracone korzyści

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności materialnej za szkodę wynikłą z działania w granicach dopuszczalnego ryzyka (np. pracodawca nie sprawował należytej kontroli nad podległymi mu pracownikami, zatrudnił nieodpowiednią osobę).

Pracodawca, obciążając pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach ogólnych, jest zobowiązany do udowodnienia pracownikowi:

- szkody,

- jej wysokości

- wystąpienia winy pracownika,

- wskazania związku przyczynowego między zawinionym działaniem lub zaniechaniem działania a powstaniem szkody.

Jest to także warunek pozwalający pracodawcy wystąpić z roszczeniem wobec pracownika na drogę sądową.

Odpowiedzialność materialna pracowników na zasadach ogólnych spoczywa na wszystkich osobach zatrudnionych w przedsiębiorstwie, ale jej zakres musi być precyzyjnie określony w **zakresie czynności** każdego pracownika.

**Poniedziałek, 19.10.2020**

**2 lekcje**

**TEMAT 1, 2 : Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu.**

Objęcie pracowników handlu (sprzedawców, pracowników magazynu) **odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie z obowiązkiem wyliczenia się lub jego zwrotu** jest surowszą formą odpowiedzialności, ponieważ pracownik za szkodę ponosi **pełną odpowiedzialność**.

Pracodawca, w razie wystąpienia szkody, musi wykazać fakt powstania szkody i określić rozmiar poniesionych strat oraz udowodnić, że szkoda powstała wskutek niewyliczenia się lub niezwrócenia mienia.

Pracownicy handlu ponoszą odpowiedzialność za:

- pieniądze i papiery wartościowe (np. talony);

- towar i opakowania w sklepie oraz magazynie;

- wyposażenie sklepu;

- środki ochrony indywidualnej i odzież oraz obuwie robocze.

 Warunkiem powstania odpowiedzialności materialnej za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu jest **sporządzona na piśmie umowa o odpowiedzialności lub umowa o współodpowiedzialności materialnej za powierzone mienie** oraz **prawidłowe powierzenie mienia**, czyli na podstawie **przeprowadzonej inwentaryzacji z udziałem odpowiedzialnych pracowników lub wskazanych osób trzecich**.

Pracownik, któremu powierzono mienie, ma obowiązek wyliczenia się z niego lub dokonania zwrotu. **Wyliczeniu** podlegają **towary i pieniądze**, a **pozostałe składniki mienia** podlegają **zwrotowi.**



Odpowiedzialność materialna pracowników może opierać się na zasadzie winy:

1. **domniemanej** - polega na tym, że w razie zaistnienia niedoboru pracownik odpowiedzialny materialnie zobowiązany jest wyrównać ten niedobór bez udowadniania mu winy. Fakt zaistnienia szkody zobowiązuje pracownika do zapłacenia równowartości niedoboru, ponieważ wystarczy samo przypuszczenie, czyli domniemanie, że pracownik sprawujący opiekę nad powierzonym mieniem nie wykonał należycie swoich obowiązków i dlatego powstał niedobór.

Odpowiedzialność ta może być

- indywidualna (jednoosobowa)

- umowna (wspólna, zespołowa).

**Odpowiedzialność indywidualna** polega na tym, że za cały majątek sklepu odpowiada jedna osoba, z reguły kierownik jednostki.

Podstawą takiej umowy jest wzajemne zaufanie pracowników do siebie. W razie szkody pracownik może się wybronić od odpowiedzialności tylko wtędy, gdy:

- pracodawca nie zapewnił warunków, które odpowiednio zabezpieczyłyby mienie;

- zaszło zdarzenie losowe;

- bezprawnie działały osoby trzecie.

Osoba materialnie odpowiedzialna ponosi **pełną odpowiedzialność**, czyli pokrywa **rzeczywiste straty i utracone korzyści**, a więc wartość szkody wyliczana jest według cen detalicznych (w sklepie) lub hurtowych (w magazynach hurtowych).

Wysokość odszkodowania jest pomniejszona o wartość ubytków naturalnych mieszczących się w granicach stosowanych limitów.

Prawo dopuszcza rekompensatę niedoboru nadwyżką.

Nadwyżkę (superatę) można zaliczyć w poczet niedoboru (manka), gdy:

- wynikają one z tego samego spisu z natury;

- dotyczą tej samej osoby odpowiedzialnej materialnie za powierzone mienie;

- obejmują podobny asortyment.

**Odpowiedzialność umowna – wspólna** polega na łącznym powierzeniu **wszystkim pracownikom** mienia, czyli sprzedawcom, kasjerom, sprzątaczkom, pracownikom gospodarczym, magazynierom, którzy są zatrudnieni w sklepie na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownicy na podstawie pisemnej umowy o współodpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, zawartej z pracodawcą, mogą przyjąć dobrowolnie wspólną odpowiedzialność materialną za szkody w powierzonym mieniu. Tabela poniżej przedstawia, ile maksymalnie może wynosić liczba pracowników w miejscu powierzenia mienia.



Limit osób zatrudnionych w sklepie, w którym można zastosować odpowiedzialność wspólną.

1. Gdy pracownikom zostanie **udowodniona wina**, pokrywają niedobór w częściach określonych w umowie o współodpowiedzialności, natomiast w razie jej braku - w równych częściach.

 W sytuacji, gdy część pracowników spowodowała szkodę, odpowiadają za szkody tylko osoby winne. Natomiast, gdy trudno winę udowodnić, pracownicy płacą w częściach określonych w umowie. Gdyby natomiast wszyscy pracownicy wyrządzili wspólnie szkodę w mieniu pracodawcy w sposób umyślny, ponoszą odpowiedzialność solidarną.

Dziękuję ☺