

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral



Ewa Staszewska

ODPOWIEDZIALNOŚĆ
PRACOWNICZA



a Wolters Kluwer business

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral

Ewa Staszewska

ODPOWIEDZIALNOŚĆ
PRACOWNICZA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2013

Stan prawny na 1 maja 2013 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Elżbieta Józwiak

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Stanisław Drzewiecki, Justyna Szumieł

Projekt graficzny okładki i stron tytułowych

Maciej Sadowski

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2013

ISBN: 978-83-264-4339-8

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska SA

Redakcja Książek

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	7
WPROWADZENIE	11
ROZDZIAŁ I	
Pojęcie, zakres podmiotowy i rodzaje odpowiedzialności pracowniczej	15
ROZDZIAŁ II	
Odpowiedzialność materialna	24
1. Uwagi wstępne	24
2. Odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych (w mieniu niepowierzonym)	27
3. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone	86
4. Dopuszczalność stosowania zabezpieczeń wekslowych do odpowiedzialności materialnej pracowników	123
5. Przedawnienie roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody w związku z odpowiedzialnością materialną pracowników	125
ROZDZIAŁ III	
Odpowiedzialność porządkowa	131
1. Uwagi wstępne	131
2. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej	135
3. Rodzaje kar porządkowych	146
4. Tryb nakładania kar porządkowych	150
5. Środki prawne umożliwiające uchylenie nieprawidłowo zastosowanej kary porządkowej	157

6. Zatarcie kary porządkowej	170
7. Brak zakazu kumulacji	174
ROZDZIAŁ IV	
Odpowiedzialność dyscyplinarna	177
1. Uwagi wstępne	177
2. Przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej	180
3. Rodzaje kar dyscyplinarnych	184
4. Procedura nakładania kar dyscyplinarnych	187
5. Kontrola sądowa nad orzecznictwem dyscyplinarnym ...	197
6. Zatarcie kary dyscyplinarnej	199
7. Tryb postępowania w przypadku odpowiedzialności za przewinienia mniejszej wagi (tzw. służbowej odpowiedzialności porządkowej)	202
ZAKOŃCZENIE	207
WZORY PISM I UMÓW ZWIĄZANYCH Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ PRACOWNICZĄ	213
LITERATURA	231
ORZECZNICTWO	235

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- k.k.w. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- p.s.w. – ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.)
- r.s.u.n.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 z późn. zm.)
- r.w.o.m.p. – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (tekst jedn.: Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662)
- r.w.w.o.m. – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (tekst jedn.: Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663)

- r.z.p.d. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.)
- u.k.n. – ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.)
- u.p.u.p. – ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 269 z późn. zm.)
- u.p.z. – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)
- u.s.c. – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.)

CZASOPISMA I PUBLIKATORY

- Dz. U. – Dziennik Ustaw
- M.P. – Monitor Polski
- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- MPPr – Monitor Prawa Pracy
- NP – Nowe Prawo
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSAW – Orzecznictwo Sądów Apelacji Wrocławskiej
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna
- OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna. Zbiór Dodatkowy
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- Sł. Prac. – Służba Pracownicza

INNE

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy

SA – sąd apelacyjny

SN – Sąd Najwyższy

WPROWADZENIE

We współczesnej rzeczywistości gospodarczej praca może być świadczona w rozmaitych reżimach prawnych – począwszy od zróżnicowanych niepracowniczych form zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym, a skończywszy na zatrudnieniu typu pracowniczego – najbardziej pożądanym z punktu widzenia interesów osoby wykonującej pracę. Niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy strony powstałego stosunku prawnego zobowiązują się do jego realizacji w ramach określonych reguł, wynikających ze specyfiki przepisów prawnych kształtujących dany stosunek prawny. Niewywiązywanie się przez strony z jego treści może doprowadzić do negatywnych skutków przewidzianych w przepisach prawa. W zależności od źródeł łączącej strony więzi prawnej różne będą owe skutki braku właściwego wykonywania (a niekiedy w ogóle niewykonania) ciężących na danych podmiotach obowiązków – mogą one być bardziej lub mniej rygorystyczne, powodować dolegliwości w sferze zarówno finansowej, jak i emocjonalnej podmiotu niewłaściwie realizującego swoje obowiązki.

Szczególnego znaczenia nabiera możliwość i zakres wyciągania konsekwencji prawnych w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków przez osoby świadczące pracę w stosunkach pracy, w których mamy do czynienia z podporządkowaniem i silniejszą pozycją ekonomiczną podmiotu, na którego rzecz świadczona jest praca. Z jednej strony niezbędne jest zapewnienie mechanizmów umożliwiających realizację ochronnej funkcji norm prawa pracy, która polega na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy, pozostającego w wielorakiej zależności od pracodawcy. Z drugiej jednak strony

trudno odmówić skutecznej ochrony podmiotowi zatrudniającemu w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązków, które przyjmuje na siebie, nawiązując stosunek pracy. Pracodawca, realizując swoje cele gospodarcze i angażując własny kapitał, jest zainteresowany niezakłóconym przebiegiem procesu pracy oraz osiągnięciem zamierzonych efektów, a to jest możliwe m.in. wtedy, gdy pracownicy zgodnie z przyjętym na siebie zobowiązaniem będą należycie wykonywali ciążące na nich obowiązki. Pracownik w toku świadczenia pracy wchodzi w szeroko pojęte kontakty interpersonalne zarówno ze współpracownikami, jak i osobami trzecimi, ma dostęp do majątku pracodawcy, często o dużej wartości, znacznie przewyższającej jego zdolności płatnicze. To wszystko powoduje, że pracodawcy muszą przysługiwać środki prawne mające na celu ochronę jego interesów, i to nie tylko ograniczające się do możliwości rozwiązania stosunku pracy.

Pracownik, który nie wykonuje swoich obowiązków pracowniczych bądź nienależyte je wykonuje, musi liczyć się z możliwością zastosowania wobec niego różnych sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, składających się na odpowiedzialność pracowniczą. Zakres tej odpowiedzialności w dużej mierze zależy od ukształtowania obowiązków spoczywających na poszczególnych kategoriach pracowników. O zastosowaniu określonego środka prawnego decyduje w głównej mierze relacja, w jakiej pozostaje konkretne zachowanie pracownika do jego obowiązków objętych stosunkiem pracy¹.

Zespół środków prawnych znajdujących zastosowanie w przypadku niewykonania bądź nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych jest dość zróżnicowany. Naruszenie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy może doprowadzić do jego odpowiedzialności kompensacyjnej, przejawiającej się w odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Ta odpowiedzialność ustanowiona została w celu umożliwienia dochodzenia odszkodowania od pracowników w razie wyrządzenia przez nich szkody przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Ten rodzaj odpowiedzialności nabiera szczególnego znaczenia w dobie gospodarki wolnorynkowej – ma w założeniu chronić interesy pracodawców, choć wyraźne jest oddziały-

¹ Z. Góral, *Środki prawa pracy stymulujące wykonywanie obowiązków pracowniczych* (w:) *Problemy prawa pracy i polityki społecznej*, Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica 58, Łódź 1993, s. 6.

wanie w ramach tej odpowiedzialności ochronnych norm prawa pracy, ograniczających znacznie obowiązek odszkodowawczy pracowników.

Z drugiej strony pracownik może zostać pociągnięty do odpowiedzialności niekompensacyjnej, która może przybrać postać odpowiedzialności porządkowej bądź dyscyplinarnej, w zależności od konkretnej grupy pracowników. Odpowiedzialność porządkowa ma inny charakter niż kompensacyjna odpowiedzialność materialna, co jest wynikiem tego, że jej celem nie jest naprawienie szkody wyrządzonej pracodawcy, ale zdyscyplinowanie pracowników do przestrzegania ustalonego porządku pracy. Mogłoby się wydawać, że w gospodarce wolnorynkowej, w której pracodawcy mają dość dużą możliwość kształtowania składu załogi swojej firmy, zbyt liczne są instrumenty represyjno-wychowawcze w postaci kar porządkowych. W literaturze² pojawiały się istotne argumenty przemawiające za całkowitą rezygnacją z posługiwania się karami porządkowymi, które nie do końca harmonizują z zobowiązaniową konstrukcją stosunku pracy, a przede wszystkim z pozycją przedsiębiorstwa jako podmiotu samodzielnego, w którym rezultat gospodarczy jest naczelnym kryterium oceny jego działalności.

Z kolei z odpowiedzialnością dyscyplinarną mamy do czynienia w przypadku ściśle określonych grup pracowników, których status uregulowany jest w tzw. pracowniczych pragmatykach służbowych. Podlegają oni odpowiedzialności dyscyplinarnej zamiast lub obok odpowiedzialności porządkowej. W przypadku odpowiedzialności dyscyplinarnej akcent położony jest nie tylko na normy o charakterze porządkowym, ale przede wszystkim na przestrzeganie szczególnych zasad etyki, godności i sumienności zawodowej. Ten rodzaj odpowiedzialności dotyczy osób zatrudnionych w sektorze publicznym, co stanowi o jej specyfice.

Mechanizmy prawne dotyczące odpowiedzialności pracowniczej należą raczej do stabilnych, choć niezwykle bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego świadczy o ciągłych problemach interpretacyjnych dotyczących tej instytucji prawa pracy. Procedury obowiązujące w zakresie odpowiedzialności pracowniczej mają złożony charakter, co dodatkowo pogłębia problemy występujące w praktyce.

Niniejsza monografia stanowi próbę kompleksowego omówienia zagadnień związanych z odpowiedzialnością pracowniczą. W pierwszej części wyjaśnione zostało pojęcie odpowiedzialności pracowniczej,

² Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987, s. 136.

wskazany jej zakres podmiotowy, a także wyodrębnione zostały jej poszczególne rodzaje. Według przyjętej w uwagach wstępnych klasyfikacji odpowiedzialności pracowniczej w kolejnych częściach omawiana jest pracownicza odpowiedzialność kompensacyjna, na którą składa się odpowiedzialność materialna oraz pracownicza odpowiedzialność niekompensacyjna, do której z kolei zalicza się odpowiedzialność porządkową oraz dyscyplinarną.

W opracowaniu wykorzystane zostało bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, które pozwala wyjaśnić wiele wątpliwości interpretacyjnych oraz kontrowersji pojawiających się w płaszczyźnie stosowania odpowiedzialności pracowniczej, a także wysnuć wnioski *de lege ferenda*. Dla zwiększenia wymiaru praktycznego w monografii zamieszczono liczne przykłady oraz wzory pism i umów związanych z odpowiedzialnością pracowniczą.

POJĘCIE, ZAKRES PODMIOTOWY I RODZAJE ODPOWIEDZIALNOŚCI PRACOWNICZEJ

Termin „odpowiedzialność” występuje w wielu dziedzinach nauki, np. filozofii, socjologii, zarządzaniu czy prawie. Analiza tego pojęcia na gruncie poszczególnych dziedzin może uwidaczniać pewne wspólne problemy związane ze stosowaniem sankcji jako form i przejawów kontroli społecznej. Niemniej jednak wyraźna jest specyfika założeń wynikająca z odrębnych celów, uwarunkowanych z kolei swoistością poszczególnych dziedzin nauki oraz charakterystycznych dla nich metod badawczych³. Z problemem odpowiedzialności wiążą się rozmaite dylematy dotyczące kwestii wolności, determinizmu oraz w ogóle konieczności jej występowania – co jest właśnie przedmiotem poszukiwania różnych dziedzin nauki. Najogólniej rzecz ujmując, odpowiedzialność to konieczność odpowiadania za swoje czyny bądź zaniechania i ponoszenia za nie określonych konsekwencji. To, jak jednak oceniać działania bądź zaniechania jednostki oraz jak konstruować (czy konstruować) określone konsekwencje, dla celów praktycznych pozostawione jest do określenia poszczególnym działom nauki⁴.

Pojęcie odpowiedzialności na gruncie prawa analizowane jest w ramach ogólnej teorii prawa oraz przede wszystkim w ramach danych gałęzi prawa, takich jak prawo karne, cywilne, administracyjne czy wreszcie prawo pracy. Odpowiedzialność prawna charakteryzuje się istnieniem poszczególnych katalogów sankcji oraz stosownymi procedurami służącymi ich realizacji. Ten rodzaj odpowiedzialności wiąże się z sankcją stanowiącą konsekwencję naruszenia normy prawnej. Adresaci norm prawnych muszą liczyć się z tym, że w razie ich naruszenia doznają określonych dolegliwości, mających charakter faktyczny bądź polegających na

³ W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007, nr 11, s. 2.

⁴ W. Patulski, *O pracowniczej odpowiedzialności porządkowej (w:) Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczyk, Warszawa 2009, s. 138.

uszczerpleniu uprawnień. Negatywne konsekwencje będą uzależnione od zakresu podmiotowego, przedmiotowego, czasowego oraz miejscowego odpowiedzialności, określonego przez konkretne przepisy prawne⁵.

Przechodząc do odpowiedzialności na gruncie prawa pracy, już na wstępie należy zwrócić uwagę na jej daleko idącą dyferencjację. W rozważaniach na temat pojęcia odpowiedzialności w prawie pracy pojawiają się – co prawda – kwestie, które występują także w innych gałęziach prawa i są wspólne dla całego systemu prawa, niemniej jednak obok tego pojawiają się również kwestie szczególne, które są następstwem swoistości prawa pracy i trudności w przeprowadzeniu ścisłej granicy między tym prawem a innymi gałęziami prawa, zwłaszcza prawa cywilnego i administracyjnego. Jednym z przejawów zróżnicowania odpowiedzialności w prawie pracy jest wielość podmiotów objętych regulacjami tego prawa, która powoduje, że możemy wyróżnić odpowiedzialność pracowników, odpowiedzialność pracodawców, odpowiedzialność związków zawodowych czy organizacji pracodawców. Innym symptomem dyferencjacji odpowiedzialności w prawie pracy jest istnienie poszczególnych rodzajów odpowiedzialności, które według W. Sanetry można podzielić na odpowiedzialność odszkodowawczą (kompensacyjną), odpowiedzialność karną (odpowiedzialność za wykroczenia i za przestępstwa), odpowiedzialność służbową (dyscyplinarną) i odpowiedzialność porządkową⁶. Tak silne zróżnicowanie odpowiedzialności w prawie pracy jest wynikiem kompleksowego charakteru tego prawa, co powoduje, że w jego obszarze są stosowane różne metody regulowania stosunków społecznych – metoda zobowiązaniowa (cywilnoprawna), administracyjnoprawna i penalna. W związku z tym na gruncie prawa pracy będą funkcjonowały formy odpowiedzialności typu zobowiązaniowego (wywodzące się z prawa cywilnego), typu administracyjnego (posiadające swoje korzenie w prawie administracyjnym) oraz typu penalnego (występujące w prawie karnym). W prawie pracy pojawiają się także inne formy odpowiedzialności, które nie mają swoich korzeni w żadnej z wymienionych powyżej gałęzi prawa⁷.

Odpowiedzialnością, której szczególnie dużo miejsca poświęca się w przepisach prawa pracy, jest bez wątpienia odpowiedzialność pracowników, będąca przedmiotem niniejszej monografii. W literaturze przed-

⁵ Por. W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności...*, s. 2; W. Patulski, *O pracowniczej odpowiedzialności porządkowej...*, s. 139.

⁶ W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności...*, s. 4.

⁷ Tamże.

miotu odpowiedzialność pracownicza rozumiana jest jako **przewidziane w przepisach prawa pracy negatywne skutki o charakterze prawnym, które mają być stosowane wobec pracownika za jego naganne zachowanie** (definicja zaproponowana przez W. Sanetrę)⁸. Nieco węższe ujęcie odpowiedzialności pracowniczej proponuje T. Zieliński, według którego ten rodzaj odpowiedzialności **to ujemne konsekwencje, jakie z mocy przepisów prawa ponosi pracownik wobec zakładu pracy z powodu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych**⁹. W powyższych definicjach należy zwrócić uwagę na kilka istotnych elementów, które pozwolą na określenie zakresu podmiotowego i przedmiotowego odpowiedzialności pracowniczej. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że ten rodzaj odpowiedzialności dotyczy pracowników. Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę (jest to tzw. **zatrudnienie pracownicze**). Przywołany art. 2 k.p. nie określa jednak warunków, jakie musi spełniać dana osoba, aby mogła zawrzeć ważny stosunek pracy. Kwestię zdolności pracowniczej, rozumianej jako zdolność do występowania w stosunkach pracy w charakterze pracownika, kształtuje art. 22 § 2 i 3 k.p.

A zatem status pracownika nabywa się wyłącznie przez nawiązanie stosunku pracy, który ma pewne cechy charakterystyczne odróżniające go od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być świadczona praca. Do tych cech należy zaliczyć dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Aby można było mówić o stosunku pracy, wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, choć – w zależności od indywidualnego przypadku – z różnym natężeniem¹⁰. Podstawy nawiązania stosunku pracy możemy podzielić na umowne i pozaumowne. Do umownych podstaw nawiązania stosunku pracy zalicza się umowa o pracę, a do stosunków pozaumownych należą te oparte na aktach wyboru, powołania i mianowania¹¹.

⁸ W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 17.

⁹ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. 2, Katowice 1978, s. 357.

¹⁰ M. Tomaszewska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 159.

¹¹ B.M. Ćwiertniak (w:) *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 149 i n.

Zbigniew Góral – profesor nauk prawnych; profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, prorektor do spraw studenckich Uniwersytetu Łódzkiego.

Ewa Staszewska – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych z zakresu prawa pracy, autorka licznych publikacji (w tym monografii) z zakresu prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe; współautorka komentarza do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (2011).

W książce w sposób kompleksowy i przystępny omówiono zagadnienia związane z odpowiedzialnością pracowniczą, zarówno kompensacyjną, jak i niekompensacyjną. Analizie poddana została odpowiedzialność materialna, porządkowa oraz dyscyplinarna.

Autorka wykorzystuje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, które pozwala wyjaśnić wiele wątpliwości interpretacyjnych oraz kontrowersji pojawiających się na płaszczyźnie stosowania odpowiedzialności pracowniczej. Wzrost praktyczny zwiększają liczne przykłady oraz wzory pism i umów związanych z przedstawioną tematyką.

Publikacja adresowana jest przede wszystkim do pracodawców. Pogłębiona analiza przepisów prawa oraz wykorzystane bogate orzecznictwo sądowe powoduje, że z opracowania mogą korzystać również przedstawiciele zawodów prawniczych – sędziowie, adwokaci, radcy prawni.

ISBN 978-83-264-4339-8



9 788326 443398

Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01

zamowienia.książki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl