

**Odpowiedzialność pracownika, przełożonego
i pracodawcy w praktyce – ujęcie interdyscyplinarne**
– szkolenie online
Prowadzący: dr Piotr Wąż

Data szkolenia:	31.03.2026
Godziny szkolenia:	9.00 – 15.00
Przebieg szkolenia:	8.00 – 9.00 – logowanie do platformy i sprawdzanie ustawień 9.00 – 15.00 – szkolenie
Termin nadsyłania zgłoszeń:	27.03.2026

Cena szkolenia: 365 zł netto / os.

UWAGA! Czas szkolenia może się wydłużyć w przypadku dużej ilości pytań zadawanych przez uczestników!

Formularz zgłoszeniowy znajduje się na końcu dokumentu!

Zawierając umowę o pracę, pracodawca i pracownik zobowiązują się do przestrzegania zawartych w niej postanowień oraz obowiązków ze sfery prawa pracy, pod rygorem jej rozwiązania przez drugą stronę umowy. Naruszenie tych obowiązków może pociągać za sobą nie tylko wzajemną odpowiedzialność, ale również odpowiedzialność wykroczeniową, a nawet karną.

Umowa o pracę i przepisy prawa pracy to nie jedyne źródło obowiązków stron stosunku pracy. Pracodawca i pracownik, w toku realizacji łączącego ich stosunku pracy, zobligowani są również do przestrzegania przepisów innych dziedzin prawa, których naruszenie może pociągać za sobą odpowiedzialność na zasadach określonych w tych przepisach.

Szkolenie przybliży zasady odpowiedzialności stron stosunku pracy w ujęciu interdyscyplinarnym, czyli z uwzględnieniem aspektów odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa pracy, prawa cywilnego, prawa wykroczeniowego oraz prawa karnego.

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- Za jakie wykroczenia przeciwko pracownikowi odpowiada pracodawca, a za jakie bezpośredni przełożony?***
- Czy za niedopełnienie obowiązków wobec pracownika zawsze odpowiada tylko pracodawca?***
- Czy odpowiedzialność materialną ponoszą wyłącznie pracownicy, którym pracodawca powierzył mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się?***
- Jaki jest zakres odpowiedzialności pracownika, a jaki pracodawcy w przypadku wyrządzenia szkody przez pracownika osobie trzeciej, np. klientowi, czy osobie postronnej?***
- Czy można nałożyć na pracownika karę pieniężną za spóźnienie się do pracy?***
- Czy odpowiedzialność za mobbing ponosi zawsze tylko sam pracodawca?***
- Czy pracownik, z którym pracodawca nie zawarł umowy o zakazie działalności w trakcie trwania stosunku pracy może podjąć pracę w konkurencyjnej firmie?***

- ***Jak przedstawia się zakres odpowiedzialności stron stosunku pracy w przypadku wyrządzenia szkody pracownikowi przez innego pracownika, np. w wyniku wypadku przy pracy?***
- ***Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność na zasadach ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?***
- ***Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za przedmioty pracownika pozostawione w szatni lub pokoju biurowym?***
- ***Czy przełożony ponosi odpowiedzialność za naruszenie zasad BHP w kierowanej przez siebie komórce, jeżeli do zdarzenia doszło na zmianie, na której nie świadczył pracy?***
- ***Za jakie aspekty związane z prawem pracy i BHP odpowiada pracodawca organizujący pracę dla pracowników agencji pracy tymczasowej?***
- ***W jakich przypadkach pracodawca może ponosić odpowiedzialność cywilnoprawną, a kiedy karnoprawną?***
- ***Czy odpowiedzialność pracownika za naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości ogranicza się wyłącznie do sfery prawa pracy?***
- ***Czy możliwe jest ustanowienie w umowie o pracę kary umownej?***
- ***Czy ta sama okoliczność może jednocześnie uzasadniać nałożenie kary porządkowej oraz zwolnienie z pracy?***

Cel szkolenia:

Szkolenie to służy omówieniu praktycznych aspektów związanych z szeroko pojętą odpowiedzialnością stron stosunku pracy w oparciu o przepisy prawa pracy i innych dziedzin prawa.

Korzyści dla uczestników szkolenia:

Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania przepisów dotyczących odpowiedzialności w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Poszczególne problemy zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwia lepsze zrozumienie ich istoty.

Adresaci szkolenia:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza kadra kierownicza jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego tematu.

Informacje o prowadzącym: dr Piotr Wąż

- *doktor nauk prawnych,*
- *wieloletni pracownik w Państwowej Inspekcji Pracy,*
- *wykładowca, szkoleniowiec,*
- *były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy,*
- *autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek,*
- *laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem,*
- *biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług przy Sądzie Okręgowym w Katowicach*

Odpowiedzialność pracownika, przełożonego i pracodawcy – 31.03.2026 – szkolenie online

- charyzmatyczny trener zdobywający rewelacyjne oceny od uczestników szkoleń.

PROGRAM SZKOLENIA

Odpowiedzialność pracownika

1) Odpowiedzialność materialna,

- jakie są przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika?
- w jaki sposób pracownik odpowiada za mienie powierzone indywidualnie i łącznie?
- jak kształtuje się odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez dwóch lub więcej pracowników?
- w jakich przypadkach następuje ograniczenie, a kiedy zwolnienie z odpowiedzialności materialnej?
- jak liczyć upływ okresu przedawnienia odpowiedzialności materialnej?

2) Odpowiedzialność porządkowa,

- czy dopuszczalna jest kumulacja kary porządkowej z pozbawieniem nagrody lub premii?
- czy dopuszczalna jest kumulacja kary pieniężnej z obniżeniem wynagrodzenia za pracę?
- jak powinno wyglądać wysłuchanie pracownika przed nałożeniem kary?

3) Odpowiedzialność na podstawie umowy o zakazie działalności konkurencyjnej,

- jaka działalność pracownika może zostać uznana za konkurencyjną wobec pracodawcy?
- czy pracodawca powinien płacić pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku pracy?
- czy konieczne jest zawarcie umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, by dochodzić roszczeń przeciwko pracownikowi z tytułu podjęcia tego typu działalności?
- czy pracodawca może wprowadzić zakaz podejmowania dodatkowej działalności przez pracowników lub uzależnić jej podejmowanie od uzyskania uprzedniej jego zgody?
- czy niewypłacenie raty odszkodowania za wstrzymanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej zwalnia z obowiązku jej zachowania?

4) Odpowiedzialność na podstawie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,

- jakie działania pracownika wyczerpują przesłanki odpowiedzialności z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?
- jaka jest relacja odpowiedzialności pracownika z umowy o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej do odpowiedzialności z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?
- jak kształtuje się karnoprawna i cywilnoprawna odpowiedzialność w ramach ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?

5) Odpowiedzialność w ramach pracy tymczasowej,

- jaki jest zakres odpowiedzialności pracodawcy użytkownika względem agencji pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych?
- jaki jest zakres odpowiedzialności pracownika tymczasowego względem pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej,
- jaki jest zakres odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej względem pracodawcy użytkownika oraz pracownika tymczasowego?

- czy pracodawca niebędący agencją pracy tymczasowej może pożyczyć swoich pracowników innemu pracodawcy?

6) Odpowiedzialność pracownika za naruszenie przepisów bhp pod wpływem alkoholu lub innych podobnie działających środków,

- przepisy jakich dziedzin prawa może naruszyć pracownik naruszający obowiązek trzeźwości?
- czy nietrzeźwość pracownika ma zawsze wpływ na świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy lub wypadku w drodze do/z pracy?

7) Dopuszczalność stosowania kary umownej w prawie pracy,

8) Zwolnienie z pracy jako przejaw odpowiedzialności za niewykonywanie lub niewłaściwe wykonywanie umowy o pracę,

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na przykładach z orzecznictwa i praktyki,

Odpowiedzialność pracodawcy oraz kadry menadżerskiej

1) Szkoda wyrządzona przez pracownika osobie trzeciej,

- jakie reguły rządzą odpowiedzialnością za działania własnych pracowników względem osób trzecich?
- na czym polega regresowa odpowiedzialność pracownika wobec pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody osobie trzeciej?

2) Bezpieczeństwo w miejscu pracy,

- czy za bezpieczeństwo pracowników odpowiada wyłącznie pracodawca?
- na jakich zasadach opiera się odpowiedzialność za bezpieczeństwo praktykantów, uczniów zawodu, czy gości zakładu pracy?
- jak rozkłada się odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracowników różnych pracodawców wykonujących pracę w tym samym miejscu?

3) Mobbing i dyskryminacja w zatrudnieniu,

- jakie działania mogą być uznane za przejaw mobbingu?
- jakie działania mogą być uznane za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu?
- jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu?

4) Szkoda wyrządzona pracownikowi przez innego pracownika,

- za jakie szkody wyrządzone sobie wzajemnie przez członków załogi odpowiada pracodawca?
- na jakich zasadach realizowana jest tego typu odpowiedzialność?

5) Rzeczy przyniesione do zakładu pracy przez pracownika,

- czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za mienie pracownika?
- czy pracodawca może zażądać opłaty za przechowanie rzeczy pracownika?

6) Wykroczenia przewidziane w kodeksie pracy na przykładach z orzecznictwa i praktyki:

- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę,
- brak zawiadomienia PIP, o zawarciu umowy o pracę, dla której został wyłączony limit 3/33,
- niepotwierdzenie na piśmie umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy,

- wypowiedzanie lub rozwiązywanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy,
- stosowanie wobec pracowników innej kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- naruszenie przepisów o czasie pracy,
- naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- wykroczenia związane z dokumentacją pracowniczą,
- wykroczenia związane z zatrudnianiem osób, wobec których toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych,
- nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń,
- wykroczenia związane z urlopem wypoczynkowym,
- nieterminowe wydanie lub niewydanie świadectwa pracy,
- niewykonanie orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp,

7) Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy wobec pracowników;

- na czym polegają uzupełniające roszczenia związane z wypadkiem przy pracy oraz chorobą zawodową?
- w jakich przypadkach pracodawca może ponieść odpowiedzialność z tytułu rozstroju zdrowia pracownika?

8) Odpowiedzialność na podstawie przepisów kodeksu karnego na przykładach z orzecznictwa i praktyki;

- złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika,
- odmowa ponownego przyjęcia do pracy,
- niewykonanie obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu,
- niezgłoszenie danych lub zgłoszenie danych nieprawdziwych do ubezpieczenia,
- narażenie pracownika na niebezpieczeństwo,
- niezawiadomienie o wypadku przy pracy oraz niesporządzenie właściwej dokumentacji.

9) Odpowiedzialność wobec osób niebędących pracownikami za działania własne oraz osób podległych;

- czy pracodawca lub osoba kierownictwa mogą wydawać wiążące polecenia pracownikom lub zleceniobiorcom kontrahenta wykonującym pracę na terenie zakładu pracy?
- na jakich zasadach pracodawca ponosi odpowiedzialność wobec pracowników lub zleceniobiorców kontrahenta?
- czy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie lub innych umów cywilnoprawnych podlegają badaniom profilaktycznym i szkoleniom BHP?
- na jakich zasadach pracodawca może dochodzić roszczeń za działania osób zatrudnionych przez kontrahenta?

10) Odpowiedzialność na podstawie wybranych przepisów spoza prawa pracy.

Uwaga! Trener zastrzega sobie prawo do modyfikacji programu w zależności od dynamicznie zachodzących zmian w prawie pracy. Ewentualne zmiany będą wprowadzone jedynie dla zapewnienia większych korzyści uczestnikom.

Szkolenie on-line

- ✓ zajęcia prowadzone on-line, za pomocą specjalnej platformy internetowej, umożliwiającej komunikację pomiędzy wykładowcą a uczestnikami, pozwalającej także na zadawanie pytań wykładowcy w formie chatu;
- ✓ do obsługi portalu polecamy przeglądarkę internetową Google Chrome;
- ✓ uczestnicy przed szkoleniem otrzymają na wskazane w karcie zgłoszeniowej adresy e-mail zaproszenia wraz z linkami do wirtualnego pokoju, w którym będą mogli wziąć udział w szkoleniu - **prosimy o podawanie własnych adresów e-mail i numeru telefonu na wypadek problemów technicznych**;
- ✓ platforma szkoleniowa na której odbywają się zajęcia jest dostępna przez przeglądarkę internetową w dowolnym komputerze lub przez aplikację w smartfonie;
- ✓ każdy uczestnik po szkoleniu otrzyma **materiały w formacie pdf na e-mail**;
- ✓ **OWAL s.c. i trenerzy nie wyrażają zgody na jakąkolwiek formę utrwalania, powielania, udostępniania lub nagrywania przebiegu szkolenia oraz materiałów szkoleniowych. Treść szkolenia i materiały szkoleniowe objęte są prawami autorskimi.**

KARTA ZGŁOSZENIA UCZESTNICTWA W SZKOLENIU

Koszt uczestnictwa w szkoleniu: **365 zł netto / os.**

Koszt dla 2 uczestników: **325 zł netto / os.**

Koszt dla 3 lub więcej uczestników z tej samej jednostki: **285 zł netto / os.**

Rezygnacji można dokonać mailem na 3 dni roboczych przed planowanym terminem szkolenia. W przypadku rezygnacji ze zgłoszonego uczestnictwa po tym terminie ośrodek może obciążyć instytucje delegujące kosztami ww. szkolenia.

Dane do faktury		Wypełnioną kartę proszę przesłać najpóźniej na 2 dni przed szkoleniem faxem na nr: 22 350 77 47 lub 85 87 42 196 lub mailem na adres: biuro@owal.edu.pl Informacje: 5 700 82 700 Agnieszka Złotorzyńska agnieszka@owal.edu.pl tel. 691 768 360
Nabywca		
Adres:		
.....NIP.....		
Odbiorca (opcjonalnie).....		
Adres		
.....NIP.....		

Zgłaszamy udział następujących osób w szkoleniu:

Imię i nazwisko	adres e-mail	tel. kontaktowy (kontakt na wypadek zmian i problemów technicznych)

kierownik jednostki zgłaszającej uczestników

Oświadczenie na potrzeby zwolnienia z podatku VAT

Proszę podpisać TYLKO gdy szkolenie jest finansowane ze środków publicznych – za błędnie podpisane oświadczenie ponoszą Państwo odpowiedzialność przed Urzędem Skarbowym.

Oświadczam, że szkolenie dla wyżej wymienionych pracowników ma charakter usługi kształcenia zawodowego/przekwalifikowania zawodowego **oraz że jest finansowane ze środków publicznych:**

- ☐ w całości – zgodnie z treścią art. 43 ust.1 pkt 29 lit.c ustawy z dnia 11.03.2004 o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2174 z późn. zm.) lub
- ☐ w co najmniej 70% - zgodnie z treścią par. 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2015 r., poz. 736).

* Odpowiednie zaznaczyć

Podpis osoby upoważnionej do zaciągania zobowiązań w imieniu zgłaszającego

Informacje organizacyjne

Należność za uczestnictwo w szkoleniu płatna na konto: ING 66 1050 1823 1000 0092 1943 0437 na podstawie otrzymanej faktury. Prosimy o niedokonywanie przedpłat należności za szkolenie, nie mamy zwyczaju naliczania odsetek od niewielkich opóźnień w płatnościach. W szczególnych przypadkach konieczności przedpłaty prosimy kontaktować się z biurem przy składaniu zgłoszenia.

UWAGA:

W przypadku braku potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia (telefonicznie bądź mailowo na adres podany w karcie zgłoszenia) na 2 dni przed szkoleniem prosimy o kontakt na numer **5 700 82 700** celem upewnienia się, że zgłoszenie dotarło.

Informacja dotycząca ochrony danych osobowych zgodna z unijnymi przepisami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 – tzw. RODO).

- ✓ Informujemy, że administratorem powyższych danych osobowych jest spółka OWAL s.c.
- ✓ Dane osobowe zostały przekazane dobrowolnie i będą przetwarzane wyłącznie w celu przesłania zainteresowanemu informacji o usłudze.
- ✓ Twoje dane osobowe nie będą udostępniane odbiorcom danych Jako osoba, której dane dotyczą masz prawo dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania.
- ✓ Masz prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, przy czym cofnięcie zgody nie ma wpływu na zgodność przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed cofnięciem zgody.
- ✓ Dane osobowe będą przetwarzane aż do ewentualnego wycofania przez Ciebie zgody na przetwarzanie danych.
- ✓ Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne w celu prowadzenia marketingu.
- ✓ Masz prawo dostępu do Twoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego.

Oświadczenia dotyczące ochrony danych osobowych

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach marketingowych zgodnie z art. 6 ust. 1 RODO. Zostałem/zostałam poinformowany/a, że wyrażenie zgody jest dobrowolne oraz że mam prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, a wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed jej wycofaniem.

podpis składającego oświadczenie

Wyrażam zgodę na otrzymywanie od OWAL s.c. informacji handlowej za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poczty elektronicznej, zgodnie z ustawą o świadczeniu usług drogą elektroniczną z dnia 18 lipca 2002 roku (Dz.U. z 2002 roku, Nr 144, poz. 1204 ze zm).

podpis składającego oświadczenie