

MOBBING W ŚRODOWISKU PRACY

WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Odpowiada on nie tylko za własne działania, ale także za zachowania swoich podwładnych, a nawet osób nie będących pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy. Na pracodawcę spada odpowiedzialność prawna za mobbing, bez względu na to kto jest jego sprawcą a kto ofiarą. Broniąc się przed zarzutami, pracodawca musi wykazać, że dochował należytej staranności przy przeciwdziałaniu mobbingowi m.in. przez szkolenie pracowników, informowanie o konsekwencjach mobbingu lub przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Tylko podjęcie realnych działań może uwolnić go od odpowiedzialności za mobbing.

CELE I KORZYŚCI:

- wskazanie zachowań, które powodują odpowiedzialność pracodawcy;
- pokazanie działań, które podejmuje pracodawca które służą zapobieganiu mobbingowi w miejscu pracy;
- omówienie zjawiska mobbingu w ujęciu prawniczym, orzecznictwa sądowego i rozbieżności w rozumieniu tego zjawiska;
- nabycie umiejętności odróżniania mobbingu od innych niepożądanych zjawisk występujących w miejscu pracy;
- poznanie negatywnych skutków wystąpienia mobbingu w miejscu pracy (po stronie pracodawcy i mobbera);
- nabycie umiejętności rozróżniania nierównego traktowania od dyskryminacji;
- poznanie zasad tworzenia skutecznej polityki antymobbingowej;
- poznanie zasad kontroli inspektora pracy w obszarze zakazu dyskryminacji oraz mobbingu.

PROGRAM:

1. Definicja mobbingu:

- Mobbing w ujęciu prawniczym** - jak definiować uporczywość i długotrwałość zachowań mobbingowych, przesłanki mobbingu, orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie.
- Mobbing a naruszenie zasady równego traktowania** - definicja dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu, definicja molestowania oraz molestowania seksualnego a pojęcie mobbingu, roszczenia osoby dyskryminowanej – przykłady.
- Mobbing a naruszenie dóbr osobistych** – definicja dóbr osobistych, roszczenia osoby, której dobra osobiste zostały naruszone – przykłady.
- Typowe przejawy mobbingu** – przykłady, orzecznictwo sądowe w tym zakresie.
- Mobbing a:**

- upominanie pracownika,
- polecenie pracy w godzinach nadliczbowych,
- powierzenie wykonywania innej pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- zgodny z prawem monitoring pracy pracowników,
- krytyka ze strony pracodawcy lub przełożonego.

f) Rozbieżności w pojmowaniu mobbingu - czy każde niesprawiedliwe traktowanie pracownika oznacza mobbing, czy każdy konflikt w środowisku pracy musi prowadzić do mobbingu?

2. **Przykładowe zachowania, które mogą być przejawem mobbingu w relacjach pracownik – przełożony, przełożony – podwładny, pracownik – pracownik.**
3. **Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi** - linia orzecznicza Sądu Najwyższego związana z zasadami odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w środowisku pracy.
4. **Obowiązki pracodawcy związane z mobbingiem** - obowiązek zwalczania mobbingu, obowiązek prewencji mobbingu, obowiązek powstrzymywania się od mobbingu.
5. **Możliwe konsekwencje dla pracownika stosującego mobbing (mobbera)** - dopuszczalność nałożenia kary porządkowej, możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i w trybie natychmiastowym – orzecznictwo Sądu Najwyższego, możliwość dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania od mobbera.
6. **Ciążar dowodu w sprawach o mobbing** – jakie okoliczności musi udowodnić pracownik, a jakie pracodawca w sprawie o zadośćuczynienie albo odszkodowanie.
7. **Uprawnienia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zwalczania mobbingu** – środki pokontrolne stosowane przez inspektorów pracy.
8. **Jak się bronić przed niestusznyimi oskarżeniami o mobbing.**
9. **Orzecznictwo sądowe w zakresie mobbingu.**

ADRESACI:

osoby, które na co dzień zajmują się tematyką prawa pracy w urzędach oraz samorządowych jednostkach organizacyjnych, pracownicy działów kadr i płac, kadra kierownicza, przedstawiciele związków zawodowych i komisji zajmujących się rozpatrywaniem wniosków o działania i zachowania mobbingowe.

PROWADZĄCA:

Doświadczony praktyk prawa pracy, wieloletnia pracownica Państwowej Inspekcji Pracy, doświadczona wykładowczyni w uczelniach wyższych, ceniona ekspertka prawa pracy, w szczególności samorządowego prawa pracy, która posiada umiejętność przekazywania trudnych problemów prawniczych w przystępny dla słuchaczy sposób. Autorka publikacji naukowych. Absolwentka studiów doktoranckich Wydziału Prawa i Administracji UŚ w Katowicach. Przez wiele lat współpracowała z Katedrą Prawa Samorządu Terytorialnego UŚ w Katowicach oraz aktywnie uczestniczyła w tematycznych konferencjach naukowych.

Mobbing w środowisku pracy



Szkolenie będziemy realizować w formie webinarium – on line



4 listopada 2021 r. Szkolenie w godzinach 9:00-13:00



Cena: 329 zł netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera: udział w profesjonalnym szkoleniu,
materiały szkoleniowe w elektronicznej,
certyfikat ukończenia szkolenia,
możliwość konsultacji z trenerem.

DANE DO KONTAKTU: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Szkoleniowe w Łodzi
ul. Jaracza 74, 90-242 Łódź
tel. (42) 307 32 38 biuro@frdl-lodz.pl

DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika,
stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika,
stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe) TAK NIE

Proszę o certyfikat w formie: Papierowej
Elektronicznej e mail.....

Proszę o przesłanie faktury na adres mailowy:

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora www.frdl-lodz.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przestać poprzez formularz zgłoszenia na www.frdl-lodz.pl do 29 października 2021 r.

UWAGA Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FV.

Podpis osoby upoważnionej _____