

## Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy

### WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:

Pojęcia mobbingu i dyskryminacji są bardzo często mylone, a niekiedy traktowane jako inna nazwa tego samego zjawiska. W trakcie szkolenia wskażemy na podobieństwa i różnice pomiędzy oboma sytuacjami. Uczestnicy dowiedzą się jak w praktyce zapobiegać i przeciwdziałać mobbingowi, jakie sytuacje mogą wyczerpywać znamiona mobbingu, a także jakie roszczenia względem pracodawcy ma ofiara mobbingu. Ponadto, omówimy problematykę nierównego traktowania w zatrudnieniu, zwłaszcza pod kątem potencjalnych sytuacji wskazujących na naruszenie regulacji antydyskryminacyjnych. Przyjrzymy się też możliwościom prawnym osoby, która padła ofiarą dyskryminacji oraz zakresowi odpowiedzialności prawnej pracodawcy (również za działania swoich podwładnych). Uczestnicy będą mogli również poznać korzyści płynące ze zwalczania zjawiska mobbingu lub nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz zagrożenia płynące z lekceważenia takich zjawisk, zarówno przez pracodawcę, jak i pracowników. Zajęcia będą prowadzone w oparciu o aktualny stan prawny, orzecznictwo Sądu Najwyższego i obowiązującą u Klienta dokumentację dotyczącą wewnętrznej polityki antymobbingowej.

### CELE I KORZYŚCI:

Uczestnicy będą mogli również poznać korzyści płynące ze zwalczania zjawiska mobbingu lub nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz zagrożenia płynące z lekceważenia takich zjawisk, zarówno przez pracodawcę, jak i pracowników. Zajęcia będą prowadzone w oparciu o aktualny stan prawny, orzecznictwo Sądu Najwyższego i obowiązującą u Klienta dokumentację dotyczącą wewnętrznej polityki antymobbingowej. Materiały wykorzystywane w trakcie szkolenia: aktualny stan prawny, orzecznictwo Sądu Najwyższego, stanowiska urzędów (m.in. Ministerstwo Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy), poglądy prezentowane w literaturze prawa pracy.

### PROGRAM:

#### I. Mobbing:

1. Kodeksowa definicja mobbingu. Czym różni się mobbing w aspekcie psychologicznym od wymogów wskazanych w prawnym ujęciu tego zjawiska?
2. Cechy charakterystyczne mobbingu i jego źródła.
3. Jak identyfikować i rozpoznawać zachowania mobbingowe?
4. Kto może być sprawcą, a kto ofiarą mobbingu? Czy pewne grupy osób są mniej lub bardziej narażone na potencjalne zachowania mobbingowe?
5. Rodzaje mobbingu. Czym różni się mobbing wstępujący od mobbingu poziomego
6. i pionowego?
7. Kto może jednoznacznie stwierdzić czy konkretne zdarzenie jest mobbingiem?
8. Jakie roszczenia ma pracownik, który padł ofiarą mobbingu?
9. Jak reagować na mobbing? Jakie możliwości obrony przed mobbingiem ma pracownik?
10. Co może zrobić pracodawca, aby w praktyce zapobiegać i przeciwdziałać mobbingowi? Odpowiedzialność prawna pracodawcy w razie wystąpienia mobbingu.
11. Jakie możliwości prawne dotyczące mobbingu ma osoba zatrudniona na innej podstawie niż umowa o pracę?
12. Jakie są przykładowe sytuacje, które mogą wyczerpywać znamiona mobbingu?
13. Czy można uznać za mobbing działania lub zachowania pracodawcy lub przełożonego, które są zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy?
14. Jakie środki dowodowe może wykorzystać osoba, która jest ofiarą mobbingu.

15. Postępowanie przed sądem pracy. Do jakiego sądu należy złożyć pozew? Kogo pozwać w sprawie mobbingowej? Kto i co musi udowodnić w trakcie postępowania sądowego? Jakiej kwoty odszkodowania lub zadośćuczynienia pieniężnego może domagać się ofiara mobbingu?
16. Podobieństwa i różnice pomiędzy mobbingiem a dyskryminacją, nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, molestowaniem i molestowaniem seksualnym.
17. Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego – przegląd najciekawszych orzeczeń dotyczących mobbingu.

## **II. Zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu:**

1. Czym się różni dyskryminacja pośrednia od bezpośredniej?
2. Jakie są przesłanki dyskryminacji? Czy kryteria dyskryminacyjne mogą być inne niż wymienione w Kodeksie pracy?
3. Przykładowe sytuacje, które mogą być uznane za naruszenie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.
4. Zakaz działań odwetowych w przypadku złożenia przez pracownika pozwu do sądu
  1. z powodu dyskryminacji. Zakres ochrony osób, które udzieliły pomocy ofiarom dyskryminacji.
5. Błędne przypisanie cechy prawnie chronionej, czyli zakres ochrony pracownika przed dyskryminacją.
6. Jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę. Kiedy dopuszczalne jest różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy?
7. Dochodzenie roszczeń związanych z dyskryminacją. Wysokość odszkodowania przysługującego w razie naruszenia przepisów o dyskryminacji.
8. Dyskryminacja w rekrutacji. Jakie elementy nie mogą pojawić się w treści ogłoszenia rekrutacyjnego? Jaką odpowiedzialność ponosi pracodawca, który naruszy zakaz dyskryminacji w rekrutacji?
9. Jakie działania może podjąć pracodawca, aby zapobiegać zjawisku nierównego traktowania w zatrudnieniu?
10. Postępowanie przed sądem pracy. Do jakiego sądu należy złożyć pozew? Kogo pozwać w sprawie dotyczącej dyskryminacji lub nierównego traktowania
  2. w zatrudnieniu? Co w praktyce oznacza przerzucenie ciężaru dowodu? Jakiej kwoty odszkodowania może domagać się ofiara dyskryminacji lub nierównego traktowania
  3. w zatrudnieniu?

## **III. Molestowanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy:**

1. Jak jest różnica pomiędzy molestowaniem a molestowaniem seksualnym?
2. Czy pracodawca może ponosić odpowiedzialność za działania podwładnych?
3. Jakie są rodzaje molestowania seksualnego?
4. Jakie sytuacje mogą zostać uznane za molestowanie seksualne?
5. Czy sprawca molestowania seksualnego ponosi odpowiedzialność również na innej podstawie niż Kodeks pracy?
6. Jakie mogą być roszczenia z tytułu molestowania seksualnego?

### **ADRESACI:**

Pracodawcy, osoby kierujące pracownikami, pracownicy działów kadrowo-płacowych.

### **PROWADZĄCY:**

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Szkole Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego w Chorzowie, a także studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na Politechnice Śląskiej w Gliwicach. Wieloletni pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Ma doświadczenie zawodowe w charakterze rzecznika prasowego oraz w pracy w dziale kadr. Od wielu lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy (przede wszystkim czas pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy, urlopy wypoczynkowe, uprawnienia związane z rodzicielstwem, mobbing i nierówne traktowanie w zatrudnieniu, dokumentacja pracownicza) dla rozmaitych grup odbiorców (m.in. osoby kierujące pracownikami, pracownicy działów kadr, społeczni inspektorzy pracy, studenci).



## Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**27 kwietnia 2021 r.**

Szkolenie w godzinach 09:00-13:00



**Cena: 299 PLN netto/os.** Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

**CENA zawiera:** udział w profesjonalnym szkoleniu on-line,  
materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej,  
certyfikat ukończenia szkolenia,  
możliwość konsultacji z trenerem.

### DANE DO KONTAKTU:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Mazowsze  
ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa  
tel. (42) 307 32 65, fax: (42) 288 12 86  
[szkolenia@frdl.org.pl](mailto:szkolenia@frdl.org.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.mazowsze.pl](http://www.frdl.mazowsze.pl) oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesać poprzez formularz zgłoszenia na [www.frdl.mazowsze.pl](http://www.frdl.mazowsze.pl) lub mailem na adres [szkolenia@frdl.org.pl](mailto:szkolenia@frdl.org.pl) do **22 kwietnia 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 \_\_\_\_\_

