

# MOBBING

- zapobiegać czy leczyć



ProABILITY

26 czerwiec 2015r.

Warszawa, Centrum Konferencyjne Golden Floor

## GŁÓWNE ZAGADNIENIA

- ✓ Cechy definicyjne mobbingu w praktyce
- ✓ Mobbing w sądzie - roszczenia wynikające z mobbingu
- ✓ Praktyczna identyfikacja mobbingu
- ✓ Narzędzia bezpieczeństwa pracodawcy - przeciwdziałanie mobbingowi
- ✓ Executive summary - co warto zapamiętać i śledzić



Każdy uczestnik otrzyma certykat poświadczający udział w warsztatach

## TRENER



**Michał Tomczak,**  
**Kancelaria Tomczak & Partnerzy**

Adwokat oraz partner w Kancelarii Tomczak & Partnerzy. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Zajmuje się różnymi dziedzinami prawa korporacyjnego oraz prawem inwestycyjnym. Autor licznych publikacji, w tym komentarza na temat regulacji dotyczących spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz opracowania na temat standardowej umowy kupna-sprzedaży udziałów lub akcji (SPA). Od wielu lat współpracuje z firmami przy rozwiązywaniu problemów dotyczących relacji pracodawców z pracownikami, w tym w szczególności w kwestii naruszenia umów o zakazie konkurencji oraz ochrony prywatności pracowników. Posiada bogate doświadczenie w reprezentacji stron w sporach sądowych powstałych na tle stosowania prawa pracy.

[www.proability.pl](http://www.proability.pl)

zgłoś udział: [zgloszenia@proability.pl](mailto:zgloszenia@proability.pl)



# MOBBING

- zapobiegać czy leczyć

26 czerwiec 2015r.

Warszawa, Centrum Konferencyjne Golden Floor

## PROGRAM

**9:00 - Rejestracja i poranna kawa**

**9:30 - Cechy definicyjne mobbingu w praktyce**

Definicja ustawowa według kodeksu pracy in extenso  
Pojęcie uporczywości długotrwałości  
Kazus na uporczywość i długotrwałość  
Pojęcie zaniżonej przydatności  
Kazus na zaniżoną przydatność  
Kluczowy paradygmat mobbingu (jeden z trzech): subiektywność a obiektywność  
Konstrukcja rozsądnej ofiary jako nieformalny element definicyjny mobbingu  
Powodowanie poniżenia lub ośmieszenia  
Kazus na poniżenie / ośmieszenie  
Izolacja lub wyeliminowanie z zespołu pracowników  
Kazus na izolację i eliminowanie z zespołu pracowników  
Cel mobbera w ramach definicji mobbingu: czy mobbing jest działaniem celowym?  
Łączne spełnianie wszystkich przesłanek definicyjnych  
Kazus na łączne spełnianie przesłanek  
Typy odpowiedzialności z tytułu mobbingu - kontrakt czy delikt  
Kazus na deliktowy charakter mobbingu  
Charakter odpowiedzialności pracodawcy w sprawach o mobbing  
Mobbing w rozumieniu poza kodeksowym  
Znaczenie prawne definicji mobbingu w kodeksie pracy w kontekście  
Próby "analogizacji" mobbingu wychodzące poza kodeks pracy. Mobbing a stalking

**10:45 - Przerwa kawowa**

**10:45 - Mobbing w sądzie - roszczenia wynikające z mobbingu**

Stosunek do pojęć pokrewnych na tle kodeksu pracy  
Dobra osobista a mobbing - czy regulacja kodeksu pracy jest potrzebna i na ile  
Nierówne traktowanie, dyskryminacja  
Stosunek kodeksu pracy do kodeksu cywilnego w związku z roszczeniem z tytułu mobbingu  
Roszczenie odszkodowawcze w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na tle kodeksu pracy  
Kazus na roszczenie odszkodowawcze na tle kodeksu pracy  
Roszczenie o zadośćuczynienie na tle kodeksu pracy  
Co to jest rozstrój zdrowia?  
Kazus na rozstrój zdrowia  
Przesłanki określenia wysokości roszczenia z tytułu zadośćuczynienia (krzywda)  
Odwołanie do europejskich źródeł prawa w zakresie podstaw roszczeń w zakresie dyskryminacji  
Możliwość kumulacji roszczeń w sprawach o mobbing  
Brak ograniczenia górnych kwot roszczenia  
Właściwość sądów w sprawach o mobbing  
Ciężar dowodu w sprawach o mobbing  
Konkretność dowodów jako wymóg udowodnienia mobbingu  
Kazus na konkretność dowodów w sprawach o mobbing  
Dochodzenie roszczeń przez pracodawcę wobec mobbera  
Praktyczne uwagi co do postępowania pracodawcy w sądzie  
Tendencje rozwojowe w sprawach o mobbing - uwagi pod kątem przyszłości

12:30 - Lunch

# MOBBING

- zapobiegać czy leczyć

26 czerwiec 2015r.

Warszawa, Centrum Konferencyjne Golden Floor

## PROGRAM

### 13:10 - Praktyczna identyfikacja mobbingu

Próba wyważenia sensu subiektywności i obiektywności  
Pojęcie godności pracowniczej i dóbr osobistych w ogólności  
Kazus na godność osobistą i godność pracownika (brak rozróżnienia)  
Pojęcie "wyłączenia bezprawności" w odniesieniu do dóbr osobistych  
Negatywna postawa pracownika jako uchylenie mobbingu  
Molestowanie "zwykłe" a mobbing  
Molestowanie seksualne a mobbing. Brak wyczerpania przesłanek- inna konstrukcja roszczeń  
Kazus na molestowanie seksualne i mobbing  
Mobbing a uzasadniony interes pracodawcy  
Mobbing w warunkach trudności gospodarczych podmiotu pracodawcy  
Mobbing a polecenia pracodawcy  
Kazus na mobbing a polecenia pracodawcy  
Mobbing a stres w pracy  
Mobbing a trudne warunki pracy  
Mobbing a kary dyscyplinarne  
Mobbing a nieprawidłowe relacje personalne  
Mobbing a krytyka pracownika  
Kazus na mobbing a krytyka pracownika  
Inny kontratypty mobbingu - zbiorczo

### 14:40 - Narzędzia bezpieczeństwa pracodawcy - przeciwdziałanie mobbingowi

Warunki ograniczenia odpowiedzialności pracodawcy  
Kazus (orzeczenie) na ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy - stanowisko Sądu Najwyższego  
Obowiązki pracodawcy w ogólności. Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych (art. 11 (1) KP.  
Obowiązek z art. 94 (1) kodeksu pracy udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczący równego traktowania w zatrudnieniu.  
Kodeks wartości pracodawcy. Ulokowanie mobbingu i problemu relacji pracowniczych na skali wartości firmy  
Regulamin pracy - wprowadzenie zapisów antymobbingowych do regulaminu pracy  
Zasady odpowiedzialności pracodawcy ponownie  
Działania antymobbingowe pracodawcy  
Program antymobbingowy  
Polityka antymobbingowa  
Wdrożenie procedury antymobbingowej  
Rzecznik zatrudnionych  
Komisja antymobbingowa  
Rola sygnalistów i gorące linie  
Szkolenia pracowników  
Działania realne i działania pozorne.  
Zagrożenia związane z systemem ocen  
Konieczne wymagane działania podejmowane wobec mobbera  
Rozwiązania indywidualne  
Inne rozwiązania systemowe  
Permanentny charakter działań antymobbingowych

### 16:00 - Executive summary - co warto zapamiętać i śledzić

Znaczenie zjawiska - każdy był kiedyś mobberem i każdy był (co najmniej w jakimś stopniu) mobbowany  
Realna ocena ryzyk pracodawcy  
Zróżnicowanie ryzyk mobbingu w zależności od struktury własnościowej i charakteru działalności  
Polityka antymobbingowa okazją dla pracodawcy do zdobycia odpowiedniej wiedzy o firmie i pracownikach

### 16:30 - Zakończenie warsztatu. Rozdanie certyfikatów



# MOBBING

= zapobiegać czy leczyć



26 czerwiec 2015r.

Warszawa, Centrum Konferencyjne Golden Floor

## DO KOGO KIERUJEMY WARSZTATY:

Menadżerów wszystkich szczebli, w szczególności Prezesów, Członków Zarządu, Dyrektorów i Kierowników działów HR, działów Zarządzania Zasobami Ludzkimi, działów Kadr, działów Relacji Pracowniczych, działów Prawnych

## KORZYŚCI Z UCZESTNICTWA:

- ✔ zwiększenie bezpieczeństwa organizacji, minimalizacja ryzyka wystąpienia konfliktu mobbingowego,
- ✔ podniesienie kompetencji zarządczych kadry menadżerskiej
- ✔ praktyczne rozwiązania dot. prewencji antymobbingowej
- ✔ zwiększenie poziomu przygotowania kadry firmy do reagowania w sytuacjach kryzysowych
- ✔ możliwość uniknięcia lub zminimalizowania szkód materialnych i niematerialnych związanych z przypadkami dyskryminacji, molestowania i mobbingu
- ✔ nabycie umiejętności diagnozowania, zapobiegania i rozwiązywania konfliktów DMM
- ✔ zapoznanie z prawami i obowiązkami pracowników i pracodawców w tym zakresie
- ✔ poznanie praktycznych zasad prawidłowego postępowania w celu uniknięcia zagrożeń DMM

## ORGANIZATOR:

Proability specjalizuje się w organizacji praktycznych warsztatów merytorycznych oraz szkoleń z doskonalenia umiejętności miękkich.

Przygotowujemy dla Państwa: spotkania otwarte które są doskonałą możliwością skonfrontowania własnego działania z doświadczeniami innych praktyków i uznanych ekspertów; spotkania zamknięte jako indywidualnie dopasowane programy szkoleniowe. Ta forma gwarantuje możliwość przedyskutowania wewnętrznych zagadnień firmy które są poufne czy specyficzne dla danej organizacji.

ProAbility to zespół ludzi działających z pasją - dzięki wieloletniemu doświadczeniu w organizacji wydarzeń biznesowych, przygotowujemy praktyczne warsztaty spełniające oczekiwania Naszych Klientów.

## WIĘCEJ INFORMACJI:

Magdalena Karłowicz  
m.karlowicz@proability.pl  
22 787 59 12

## MIEJSCE:

Warszawa, Centrum Konferencyjne Golden Floor  
al. Jerozolimskie 123A, 02-017 Warszawa

zgłoś udział: [zgloszenia@proability.pl](mailto:zgloszenia@proability.pl)