

19 listopad 2015,
Golden Floor,
Warszawa

MOBBING

ZAPOBIEGAĆ CZY LECZYĆ?

PRAWNE I PROBLEMOWE ASPEKTY W PRAKTYCE

ORZECZNICTWO

ZAGADNIENIA GŁÓWNE

- ✓ Cechy definicyjne mobbingu w praktyce
- ✓ Charakter odpowiedzialności pracodawcy w sprawach o mobbing
- ✓ Praktyczna identyfikacja mobbingu
- ✓ Mobbing w sądzie - roszczenia wynikające z mobbingu
- ✓ Aspekty proceduralne
- ✓ Mobbing a dobra osobiste pracownika - tendencje rozwojowe w sprawach o mobbing

CASE STUDY

PROWADZĄCY

Michał Tomczak,
Kancelaria
Tomczak & Partnerzy



Bartosz Tomanek,
Kancelaria
Tomczak & Partnerzy

19 listopada 2015,
Golden Floor,
Warszawa

MOBBING

ZAPOBIEGAĆ CZY LECZYĆ?

PRAWNE I PROBLEMOWE ASPEKTY W PRAKTYCE

Program warsztatu:

9:00 - Rejestracja i poranna kawa

9:30 - Cechy definicyjne mobbingu w praktyce

- Definicja ustawowa według kodeksu pracy in extenso
- Pojęcie *działań i zachowań* + **kazus**
- Pojęcie *uporczywości długotrwałości* + **kazus**
- Pojęcie *zanížonej przydatności* + **kazus**
- Kluczowy paradygmat mobbingu (jeden z trzech): *subiektywność a obiektywność*
- Konstrukcja *rozsądnej ofiary* jako nieformalny element definicyjny mobbingu + **kazus**
- Powodowanie poniżenia lub ośmieszenia + **kazus**
- Izolacja lub wyeliminowanie z zespołu pracowników + **kazus**
- Cel mobbera w ramach definicji mobbingu: czy mobbing jest działaniem celowym?
- Łączne spełnianie wszystkich przesłanek definicyjnych + **kazus**
- Charakter odpowiedzialności pracodawcy w sprawach o mobbing

Bartosz Tomanek, Prawnik, Kancelaria Tomczak & Partnerzy

10:45 - Przerwa kawowa

11:00 - Praktyczna identyfikacja mobbingu

- Negatywna postawa pracownika jako uchylenie mobbingu
- Mobbing a dyskryminacja - pojęcie i różnice + **kazus**
- Molestowanie „zwykłe” a mobbing + **kazus**
- Molestowanie seksualne a mobbing. Brak wyczerpania przesłanek- inna konstrukcja roszczeń + **kazus**
- Mobbing a uzasadniony interes pracodawcy + **kazus**
- Mobbing w warunkach trudności gospodarczych podmiotu pracodawcy + **kazus**
- Mobbing a polecenia pracodawcy + **kazus**
- Mobbing a stres w pracy + **kazus**
- Mobbing a trudne warunki pracy + **kazus**
- Mobbing a kary dyscyplinarne + **kazus**
- Mobbing a nieprawidłowe relacje personalne + **kazus**
- Mobbing a krytyka pracownika + **kazus**
- Inny kontratypy mobbingu - zbiorczo
- Mobbing - kiedy zatem wystąpi? + **kazus**

Bartosz Tomanek, Prawnik, Kancelaria Tomczak & Partnerzy

19 listopad 2015,
Golden Floor,
Warszawa

MOBBING

ZAPOBIEGAĆ CZY LECZYĆ?

PRAWNE I PROBLEMOWE ASPEKTY W PRAKTYCE

Program warsztatu:

12:15 - lunch

13:00 Mobbing w sądzie - roszczenia wynikające z mobbingu oraz aspekty proceduralne

- Stosunek kodeksu pracy do kodeksu cywilnego w związku z roszczeniem z tytułu mobbingu
- Typy odpowiedzialności z tytułu mobbingu - kontrakt czy delikt? + **kazus**
- Roszczenie odszkodowawcze w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na tle kodeksu pracy + **kazus**
- Roszczenie o zadośćuczynienie na tle kodeksu pracy
- Co to jest rozstrój zdrowia? + **kazus**
- Przesłanki określenia wysokości roszczenia z tytułu zadośćuczynienia (krzywda) + **przykłady z orzecznictwa**
- Możliwość kumulacji roszczeń w sprawach o mobbing + **kazus**
- Brak ograniczenia górnych kwot roszczenia + **kazus / przykłady z orzecznictwa**
- Właściwość sądów w sprawach o mobbing + **kazus**
- Ciężar dowodu w sprawach o mobbing
- Konkretność dowodów jako wymóg udowodnienia mobbingu + **kazus**
- Dochodzenie roszczeń przez pracodawcę wobec mobbera

Michał Tomczak, Adwokat, Kancelaria Tomczak & Partnerzy

14:15 - Przerwa kawowa

14:30 Mobbing a dobra osobiste pracownika. Tendencje rozwojowe w sprawach o mobbing.

- Pojęcie godności pracowniczej i dóbr osobistych w ogólności
- Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych z art. 11 (1) KP.
- Dobra osobiste w ujęciu Kodeksu cywilnego (art. 23 KC).
- Pojęcie „wyłączenia bezprawności” w odniesieniu do dóbr osobistych
- Relacja art. 11 (1) KP i art. 23 KC + **przykłady z orzecznictwa**
- Tendencja orzecznicza Sądu Najwyższego + **przykłady**
- Odpowiedzialność pracodawcy i mobbera (art. 24 i 430 KC) + **kazus**
- Podobieństwa i różnice w postępowaniu sądowym w sprawie o ochronę dóbr osobistych i mobbing
- Dobra osobiste a mobbing - czy regulacja kodeksu pracy jest potrzebna i na ile

Michał Tomczak, Adwokat, Kancelaria Tomczak & Partnerzy

15:45 Podsumowanie, wnioski,

16:30 Zakończenie warsztatu,
wręczenie certyfikatów

19 listopad 2015,
Golden Floor,
Warszawa

MOBBING

ZAPOBIEGAĆ CZY LECZYĆ?

PRAWNE I PROBLEMOWE ASPEKTY W PRAKTYCE

Prelegenci:

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.

Bartosz Tomanek, Kancelaria Tomczak & Partnerzy

Bartosz ukończył Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w 2014 roku, a następnie został aplikantem adwokackim przy Okręgowej Izbie Adwokackiej w Warszawie. W kancelarii Tomczak & Partnerzy pracuje od lutego 2015 roku. Wcześniej zdobywał doświadczenie m.in. w wiodącej międzynarodowej kancelarii prawnej zajmującej się prawem pracy. W ramach swojej praktyki doradza w zakresie szeroko rozumianego prawa gospodarczego ze szczególnym uwzględnieniem prawa pracy. Jest autorem artykułów prasowych dotyczących indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w tym zagadnień związanych z mobbingiem, które ukazały się na łamach Rzeczpospolitej oraz Dziennika Gazety Prawnej.



19 listopad 2015,
Golden Floor,
Warszawa

MOBBING

ZAPOBIEGAĆ CZY LECZYĆ?

PRAWNE I PROBLEMOWE ASPEKTY W PRAKTYCE

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

WARSZTATY KIERUJEMY DO:

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

MIEJSCE WARSZTATÓW:

Centrum Konferencyjne Golden Floor
Al. Jerozolimskie 123A, 02-037 Warszawa

WIĘCEJ INFORMACJI:

Magda Janas
m.janas@proability.pl
22 7875912