

DYSKRYMINACJA, MOBBING I MOLESTOWANIE w zatrudnieniu

Mobbingowi poświęcony jest w kodeksie pracy tylko 1 przepis a dyskryminacji kilka, ale wiedza w tym zakresie wywodzi się głównie z orzecznictwa sądowego, które pokazuje, jakie elementy musi zawierać dane zachowanie, aby mówić o mobbingu czy dyskryminacji. Dlatego też, aby organizacja mogła sprawnie funkcjonować musi znać aktualne orzecznictwo, dzięki czemu zniweluje ryzyka niepożądanych zachowań i uniknie niepotrzebnych kontroli PIP lub procesów sądowych. W związku z powyższym proponujemy Państwu program szkoleniowy oparty w pełni o orzecznictwo sądowe dotyczące tej problematyki, dzięki czemu będzie to wiedza nie tylko kompletna, ale również najbardziej aktualna i pokazująca bieżące problemy, z jakimi borykają się w tym obszarze inne instytucje?

Co ostatnio orzekły sądy w tym obszarze?

- w przypadku instytucji państwowych przyjęto, że skargi i dokumenty złożone do komisji antymobbingowej są informacją publiczną,
- przyjęto możliwość pozwania pracodawcy w przypadku naruszenia dóbr osobistych pracownika przez działania komisji antymobbingowej,
- zezwolono na pozywanie pracodawcy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji przy zwolnieniu pracownika nawet, gdy ten wcześniej nie odwołał się otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę,
- przyjęto, że dyskryminacją jest odmowa wypłaty premii pracownikowi, który wykonał zadania premiowe, gdy premie wypłacono innym pracownikom, którzy nie wykonali takich zadań,
- zwolniono pracodawcę z odpowiedzialności za potencjalne molestowanie pracownicy podczas wycieczki pracowników dofinansowywanej z ZFŚS.

Program

Mobbing w zatrudnieniu

- Jakie cechy musi spełniać zachowanie, aby mogło być uznane a mobbing?
- Jak w orzecznictwie rozumiana jest długotrwałość mobbingu?
- Czy roszczenia z tytułu mobbingu mogą być wywodzone po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę?
- Czy krytyczna ocena pracy może być przejawem mobbingu?
- Jak sądy pracy rozumieją nękanie pracownika będące elementem mobbingu?
- Czy mobbing może być skutkiem działań nieumyślnych, jeśli wywołają one rozstrój zdrowia?
- Czy stan napięcia psychicznego związany z procedurą zwolnień grupowych może świadczyć o mobbingu?
- Czy wszczynanie postępowań dyscyplinarnych może świadczyć o stosowaniu mobbingu?
- Czy izolacja w grupie współpracowników zawsze świadczy o istnieniu mobbingu?
- Czy niesprawiedliwa krytyka pracownika może świadczyć o istnieniu mobbingu?
- Czy działania nieuznane za mobbing mogą naruszać godność lub inne dobra osobiste pracownika?
- Kiedy wykorzystywanie kompetencji pracownika w czasie wolnym od pracy nie będzie stanowiło mobbingu?
- Jakie roszczenia z tytułu mobbingu przysługują pracownikowi?
- W jaki sposób pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi?
- Czy pracodawcy optaca się posiadać wewnętrzną politykę antymobbingową?
- Czy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem starannego działania, czy rezultatu?
- Czy pracodawca, który przegra proces o mobbing ma jakieś roszczenia regresowe do przełożonego, który był mobberem?
- Na kim spoczywa ciężar dowodu w sprawach o mobbing?
- Czy w procesie o mobbing niezbędne jest poszukiwanie zdarzenia, które zapoczątkowało to zjawisko?
- Czy w sprawach o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu niezbędne jest powoływanie biegłych lekarzy w celu oceny stanu zdrowia pracownika?
- Czy działania mobbera muszą być sprzeczne z prawem?
- Kiedy rozstrój zdrowia uzasadnia roszczenie o zadośćuczynienie?
- W jaki sposób sądy pracy ustalają wysokość zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem?
- Czy nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera może spowodować zwiększenie kwoty zadośćuczynienia dochodzonego od pracodawcy?
- Czy wystarczy stwierdzenie, że rozstrój zdrowia ma związek z pracą, aby dochodzić zadośćuczynienia z tytułu mobbingu?
- Czy nierozwiązanie umowy o pracę z tytułu mobbingu blokuje pracownikowi dochodzenie roszczeń przed sądem pracy?

Dyskryminacja w zatrudnieniu

- Jakie są różnice pomiędzy dyskryminacją a mobbingiem?
- Na czym polega dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia?
- Czy molestowanie seksualne to dyskryminacja, czy mobbing?
- Jakie elementy podlegają ocenie w przypadku oskarżenia o dyskryminację płacową?
- Czy sądy pracy mogą kształtować wynagrodzenia w firmach w procesach o dyskryminację płacową?
- Czy porównywalne są stanowiska dyrektora finansowego i administracyjnego?
- Czy osiągnięcie wieku emerytalnego jest bezpiecznym kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy?
- Czy przyznawanie dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na emerytury może mieć charakter dyskryminacyjny?
- Czy odbywanie aplikacji prawniczej może stanowić przyczynę dyskryminacji?
- Czy podległość dwóm kierownikom może świadczyć o dyskryminacji?
- Czy staż pracy zawsze będzie bezpiecznym kryterium różnicującym pracowników?
- Czy można się zrzec roszczeń z tytułu nierównego traktowania?
- Czy dokonując wyboru pracowników do zwolnienia pracodawca może się oprzeć na Assessment Center, aby uniknąć zarzutów dyskryminacyjnych?
- Czy porównywanie wynagrodzeń z punktu widzenia dyskryminacji może następować pomiędzy różnymi spółkami z grupy kapitałowej?
- Czy drobne różnice w wynagrodzeniu mogą stanowić dyskryminację pracownika?
- Czy nieprzedłużenie umowy na czas określony może być działaniem dyskryminującym w przypadku zatrudniania na czas nieokreślony osoby o gorszych kwalifikacjach i wynikach pracy?
- Czy oceniając dyskryminację można porównać pracowników spółki dominującej i spółki zależnej?
- Jak się ustala odszkodowanie w procesie o dyskryminację pracownika?
- Czy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jest przesłanką niezbędną do dochodzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu?
- W jakim czasie od zwolnienia pracownik może dochodzić odszkodowania z tytułu dyskryminacji?

Warunki

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie karty zgłoszenia faksem, e-mailem lub pocztą bądź wypełniając formularz na stronie. Jest to jednoznaczne z zawarciem umowy pomiędzy Państwem firmą a firmą MODUS.

Potwierdzenie udziału z informacją o miejscu szkolenia (jeśli miejsce nie jest podane wcześniej) **zostanie przesłane na 3 dni przed szkoleniem** na podany w zgłoszeniu adres e-mail lub faks.

Szkolenie należy opłacić przelewając po zajęciach na podstawie otrzymane faktury (przelewowej) należność. Faktura zostanie przekazana na szkoleniu bądź przesłana pocztą.

Rezygnacji można dokonać na 7 dni roboczych przed szkoleniem w formie pisemnej (faksem lub e-mailem). Późniejsza rezygnacja lub jej brak zobowiązuje do pokrycia kosztów w 100%.

Organizator zastrzega sobie prawo zmiany terminu zajęć lub odwołania szkolenia z przyczyn od niego niezależnych najpóźniej na 2 dni przed terminem szkolenia.

Cena szkolenia obejmuje:

- udział w szkoleniu
- kompleksowe materiały szkoleniowe
- certyfikat ukończenia szkolenia
- serwis kawowy i lunch