

### Opis szkolenia

#### Dane o szkoleniu

**Kod szkolenia:** 4936925

**Temat:** Mobbing, dyskryminacja i molestowanie – planowane zmiany w kodeksie pracy 2025

**15 Wrzesień Wrocław , Hotel Scandic \*\*\*\*,**

**Kod szkolenia:** 4936925

**Koszt szkolenia:** 720.00 + 23% VAT

#### Program

Zapraszamy Państwa do udziału w szkoleniu, podczas którego omówiony zostanie aktualny stan prawny w zakresie naruszenia dóbr osobistych, mobbingu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu.

##### Podczas szkolenia:

- zostanie przedstawiony projekt zmian dotyczących nowej definicji mobbingu ,molestowania seksualnego oraz naruszenia dóbr osobistych pracownika.
- Przedstawione zostaną projektowane postanowienia dotyczące tworzenia procedur antymobbingowych oraz przeciwko innym niepożądanym zachowaniom w stosunkach pracy a także konsekwencje tych niepożądanych działań dla pracodawców.

Celem szkolenia jest przybliżenie uczestnikom, w praktyczny sposób tematyki mobbingu, dyskryminacji w zatrudnieniu, czy też naruszenia dóbr osobistych oraz wszelkich konsekwencji tych zjawisk.

##### W szczególności przedstawione zostaną:

- zasady poprawnego stosowania różnych form monitoringu, odpowiedniego gromadzenia danych osobowych w związku z zatrudnieniem aby nie naruszać przepisów dotyczących RODO.
- nowe przepisy, które zostały wprowadzone do Kodeksu pracy, a mianowicie dotyczące badania trzeźwości osób zatrudnionych oraz na obecność środków odurzających w trakcie pracy, w kontekście odpowiedniego dokonywania tych badań, aby nie naruszyć dóbr osobistych pracownika.
- przypadki kiedy pracownik będzie mógł skorzystać z nowego prawa jakim jest roszczenie do odszkodowania w sytuacji naruszenia przepisów dotyczących niekorzystnego traktowania w zatrudnienia.
- przypadki nierównego kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub kiedy wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy będzie rozpatrywane w kategoriach naruszenia przepisów dotyczących dyskryminacji.
- ponadto zostanie przedstawiony wpływ ustawy o ochronie sygnalistów na tematykę niniejszego szkolenia. □

Podczas szkolenia będziemy korzystać z orzecznictwa Sądu Najwyższego, a także analizować aktualne stanowiska i opinie Głównego Inspektoratu Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

□

**Mobbing, dyskryminacja w zatrudnieniu, naruszenie dóbr osobistych w stosunkach pracy.**

- 1)□□□ Omówienie projektu nowej definicji mobbingu, molestowania seksualnego, naruszenia dóbr osobistych.
- 2)□□□ Przedstawienie projektowanych działań prewencyjnych jakie powinien ustanowić pracodawca, aby zabezpieczyć się przed zarzutem tolerowania niepożądanych zachowań w stosunku do pracownika.
- 3)□□□ Jak w projekcie zmian zostały przedstawione niekorzystne skutki prawne dla pracodawcy tolerowania mobbingu oraz innych niepożądanych działań w stosunku do pracownika.
- 4)□□□ Jak elementy powinna zawierać procedura antymobbingowa w zakładzie pracy.

- 5)□□□ Kiedy w stosunkach pracy dochodzi do naruszenia dóbr osobistych pracownika a kiedy do mobbingu?
- 6)□□□ Przegląd orzecznictwa sądowego oraz poglądów doktryny na temat naruszenia dóbr osobistych, a także mobbingu-omówieniem tych zjawisk na konkretnych przypadkach.
- 7)□□□ Przepisy RODO a naruszenie dóbr osobistych pracownika – omówienie konkretnych przypadków.
- 8)□□□ Na czym powinno polegać przeciwdziałanie mobbingowi?. Zasady tworzenia procedur antymobbingowych.
- 9)□□□ Stosowanie nowych przepisów dotyczących kontrola trzeźwości pracownika oraz na obecność narkotyków,□ a naruszenie dóbr osobistych pracownika.
- 10)□□□□ Badania lekarskie osób przyjmowanych do pracy oraz pracowników w kontekście ewentualnego naruszenia dóbr osobistych, mobbingu.
- 11)□□□□ Przeszukanie pracownika w przypadku podejrzenia kradzieży, a naruszenie jego dóbr osobistych.
- 12)□□□□ Możliwość prawnego wykorzystania wizerunku pracownika. Granice wpływu pracodawcy na wizerunek pracownika. □
- 13)□□□□ Rodzaje dyskryminacji w zakresie nawiązywania, warunków zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy na podstawie orzecznictwa sądów oraz poglądów doktryny- omówienie konkretnych przypadków dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej.
- 14)□□□□ Jak prawidłowo wypowiedzieć, rozwiązać stosunek pracy, aby nie naruszyć przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu.
- 15)□□□□ Staż pracy pracownika a dyskryminacja w zatrudnieniu.
- 16)□□□□ Dyskryminacja dotycząca podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz kierowania na szkolenia.□ □
- 17)□□□□ Kiedy możemy mówić o naruszeniu przepisów dotyczących prawa do jednakowego wynagrodzenia za pracę lub tych regulacji w przypadku pracy o jednakowej wartości. Jak prowadzić politykę płacową w firmie, aby nie□ naruszać przepisów w zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu.
- 18)□□□□ Jak prawidłowo wprowadzić monitoring w pracy.
- 19)□□□□ Konsekwencje prawne mobbingu, dyskryminacji w zatrudnieniu oraz naruszenia dóbr osobistych.
- 20)□□□□ Zasady kontroli i monitorowania pracy pracownika podczas pracy zdalnej. □
- 21)□□□□ Kiedy pracownik będzie mógł skorzystać z nowej□□ instytucji□ niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu.
- 22)□□□□ Wpływ przepisów ustawy o ochronie sygnalistów na tematykę niniejszego szkolenia.
- 23)□□□□ Omówienie projektu przepisów dotyczących przeciwdziałania stresowi w stosunkach pracy.