

Wójta Gminy Horyniec – Zdrój
z dnia 7 października 2024r.
w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

Działając na podstawie art. 94/3§1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(Dz. U. 2023,1465 t.j.)

zarządzam co następuje:

Rozdział I.

Postanowienia ogólne.

§1

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Urzędzie Gminy w Horyńcu – Zdroju reprezentowanym przez Wójta Gminy zwanym dalej odpowiednio zakładem i pracodawcą.
2. Charakterystykę zjawiska mobbingu i zachowań wchodzących w zakres mobbingu zawiera załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
3. W zakładzie wprowadza się WPA realizując postanowienia art. 94/3§1 Kp.
4. WPA ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia w zakładzie mobbingu.

§2

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę dzienną, dołącza się do jego akt osobowych w części „B”.
3. Treść stosownego oświadczenia zawiera załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§3

Ileokroć w WPA jest mowa o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing,
- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników, (vide załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia),
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Horyniec – Zdrój .
- 4) pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy zarówno na podstawie kodeksowej umowy o pracę, a w tym osobę młodocianą, jak i umowy cywilno prawnej.

Rozdział II.
Przeciwdziałanie mobbingowi – obowiązki pracodawcy i pracownika.

§4

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, a określonego w treści art.94/3§2 Kp, nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. W Urzędzie Gminy w Horyńcu – Zdroju wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla pracowników.
3. Charakterystykę zjawiska mobbingu i zachowań wchodzących w zakres mobbingu zawiera załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§5

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.
2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.
4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

§6

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać charakterystykę działań składających się na mobbing oraz wskazanie jego sprawcy lub sprawców.
3. W treści skargi należy szczegółowo opisać stan faktyczny, uwzględniając czas i miejsce zdarzeń, okoliczności towarzyszące (np. zebranie, narada, szkolenie, przygotowywanie się do pracy w szatni, wykonywanie pracy, itp.), obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe, nagranie rozmowy, nagranie video, zdjęcia, itp.) świadczące o zaistniałym mobbingu.
4. W treści skargi zasadnym jest również określenie częstotliwości oraz czasookresu zdarzeń.
5. W treści skargi należy opisać ewentualne negatywne skutki zaistniałych zdarzeń (psychiczne oraz fizyczne).
6. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i osób oskarżanych o mobbing, tak, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.

§7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwana dalej komisją, której zadaniem jest ustalenia zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 3 członków.
3. W skład komisji wchodzi : pracodawca, przełożony pracownika (lub osoba, która w jakikolwiek sposób kieruje pracownikiem lub nadzoruje jego prace), pracownik służby bhp (lub wyspecjalizowana osoba wypełniająca te zadania).
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
6. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska, w sposób szczegółowy i bez presji czasowej.

7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja podejmuje zwykłą większością głosów decyzję, co do zasadności rozpatrywania skargi.
8. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołów, które podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.

§8

W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się przepisy Kpc.

§9

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu, pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić warunki stosunku pracy w sposób przewidziany w Kp.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, a które są uzależnione od naruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. Pracodawca w miarę posiadanych możliwości organizacyjnych przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą lub sprawcami mobbingu, a w okolicznościach tych nie może on ponieść jakiegokolwiek straty finansowej wynikającej ze stosunku pracy.

Rozdział III. Postanowienia końcowe.

§10

Pracodawca przeprowadza w ramach okresowych szkoleń z zakresu bhp, szkolenie pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz stosowania regulacji WPA.

§11

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§12

1. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, a ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny o jakiej mowa w art.94/3§2 Kp, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§13

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT GMINY
Robert Senkiewicz

Charakterystyka zjawiska mobbingu i zachowań wchodzących w zakres mobbingu

1. Pojęcie mobbingu według Kodeksu pracy (art. 94/3§2):

„Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników”.

2. Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing jako:

„Obrażliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie bezustanne, negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji”.

3. Lista zachowań w odniesieniu do sytuacji pracowniczych i środowiska pracy wchodzących w obszar zachowań mobbingowych wg Leymanna*:

a) działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania w zakładzie pracy:

- ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedzania się,
- stałe przerywanie wypowiedzi,
- reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem i groźbami,
- stała krytyka wykonywanej pracy , życia zawodowego i osobistego,
- napastowanie przez telefon,
- pogrożki i groźby pisemne i ustne,
- wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeń o ładunku emocjonalnym jednoznacznie negatywnym,
- operowanie językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedzania się wprost,

b) działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy:

- unikanie rozmów z ofiarą,
- izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzanie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami,
- zakazywanie pracownikom kontaktów z ofiarą,
- ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze,

c) działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym:

- obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk,
- podejmowanie prób ośmieszania i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia,
- żarty na temat życia osobistego danej osoby,
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary,
- atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu,
- wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną,
- wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub jakichś cech osobistych,
- sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne,
- zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych słów, przezwisk lub innych upokarzających, poniżających wyrażań,
- składanie propozycji o charakterze seksualnym,

d) działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary:

- wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą,
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę,
- kwestionowanie podejmowanych decyzji,
- niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonywania, by wykazać jej zbędność,
- zlecanie określonych zadań, po czym manifestacyjne ich odbieranie,
- wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń,
- przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary,
- przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary,

e) działania wywierające wpływ na zdrowie ofiary:

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, przewyższających fizyczne możliwości ofiary,
- grożenie przemocą fizyczną,
- znęcanie się fizyczne,
- przyczynianie się do ponoszenia przez danego pracownika kosztów,
- działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne,
- wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania ofiary.

**przedstawiona lista została sporządzona przez szwedzkiego lekarza i psychologa Hainza Leymanna na bazie prowadzonych przez niego badań i nie wyczerpuje całego spektrum zachowań charakterystycznych dla mobbingu, ale pomaga zdefiniować to zjawisko.*

WÓJT GMINY
Robert Serkis

Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem/am/ się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej obowiązującej w Urzędzie Gminy w Horyńcu – Zdroju .

Zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów i postanowień, nie stosować działań mogących nosić znamiona mobbingu oraz niezwłocznie poinformować pracodawcę o sytuacji doświadczenia mobbingu, bądź bycia jego świadkiem.

Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadomy/a/ możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań, poświadczania nieprawdy lub stawiania fałszywych oskarżeń.

....., dn.....

.....
(podpis pracownika)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am/ się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej obowiązującej w Urzędzie Gminy w Horyńcu - Zdroju.

Zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów i postanowień, nie stosować działań mogących nosić znamiona mobbingu oraz niezwłocznie poinformować pracodawcę o sytuacji doświadczenia mobbingu, bądź bycia jego świadkiem.

Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadomy/a/ możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań, poświadczania nieprawdy lub stawiania fałszywych oskarżeń.

....., dn.....

.....
(podpis pracownika)

OŚWIADCZENIE

pracownika o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 94¹ pracodawca winien udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Oświadczam, że zapoznałem/am/ się z Informacją dla pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy w Horyńcu – Zdroju dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu.

....., dn.....

.....
(podpis pracownika)