

**Procedura przeciwdziałająca mobbingowi  
obowiązująca w Instytucie Chemii Fizycznej PAN**

**Postanowienia Ogólne**

§ 1

Pojęciom używanym w niniejszej procedurze nadaje się następujące znaczenie:

1. Kodeks Pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.).
2. Mobbing - wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony pracodawcy, przełożonego lub grupy pracowników, skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące, lub mające na celu poniżenie, lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go, lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji, noszące cechy opisane powyżej, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
3. Komisja – organ powoływany przez dyrektora Instytutu do rozpatrzenia zgłoszenia mobbingu.
4. Osoba zainteresowana - każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu i każda osoba mobbowana (ofiara mobbingu).
5. Zgłoszenie - zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu dokonane przez pracownika, w tym ofiarę lub świadka mobbingu, zgodnie z procedurą, do dyrekcji IChF PAN.
6. Postępowanie dowodowe - zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez komisję zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu związanego z mobbingiem, w tym wszelkiego rodzaju rozpytania, rozmowy, wywiady. Pojęcie postępowania dowodowego w tym przypadku nie nosi znamion postępowania dowodowego określonego przez stosowne zapisy prawa cywilnego i karnego.

## **Prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawcy**

### **§ 2**

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w procedurze, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez pracowników, w tym podejmować działania prewencyjne, interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu.
2. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa wobec osób będących sprawcami mobbingu.

### **§ 3**

1. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w przypadku dokonania zgłoszenia.
2. Pracodawca podejmuje działania wskazane w procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu z innego źródła aniżeli zgłoszenie.

### **§ 4**

1. Każdy Pracownik, będący osobą mobbowaną, ma prawo żądać podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do zaprzestania działań mobbingu, a także anulowania jego skutków.
2. Skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 1 niniejszego paragrafu w żaden sposób nie wyłącza prawa pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień procedury.
3. Każdy z pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.

### **§ 5**

1. Osoby mobbujące podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu podlegają również osoby, które nie mając do tego podstaw pomawiają o mobbing.

## **Przeciwdziałanie mobbingowi**

### **§ 6**

1. Pracodawca prowadzi działalność przeciwko mobbingowi w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na podejmowaniu:
  - a) działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi;
  - b) działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu.
2. Pracodawca podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, polegające na udostępnianiu materiałów na temat mobbingu, informowaniu o problematyce związanej z mobbingiem oraz przeciwdziałaniu temu zjawisku.

## Komisja i procedury w przypadku zgłoszenia mobbingu

### § 7

1. Zgłoszenie mobbingu powinno zostać dokonane dyrektorowi lub jego zastępcy.
2. Zgłoszenia może dokonać także osoba niebędąca osobą zainteresowaną.
3. Zgłoszenie może mieć formę pisemną lub ustną. W przypadku zgłoszenia ustnego, osoba której zgłoszono mobbing sporządza notatkę służbową. Anonimom nie nadaje się dalszego biegu.

### § 8

1. W przypadku zgłoszenia mobbingu w trybie § 7, dyrektor zobowiązany jest do powołania Komisji, złożonej z pracowników IChF PAN i wyznaczenia jej przewodniczącego.
2. Komisja składa się z co najmniej 5 członków.
3. W skład Komisji wchodzi m.in. przedstawiciel związku zawodowego, przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników.
4. Członkiem Komisji może być wyłącznie osoba w stosunku, do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, ani nie jest osobą zainteresowaną w przedmiotowej sprawie.
5. Na członka Komisji nie może zostać powołana osoba, co do której zachodzą uzasadnione podejrzenia co do braku możliwości zachowania przez tę osobę obiektywizmu i bezstronności w przedmiotowej sprawie.
6. Członkowie Komisji winni być zaznajomieni z problematyką mobbingu oraz znajomości przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.
7. Odwołanie członka Komisji może nastąpić m.in. w przypadku powzięcia przez pracodawcę uzasadnionych lub uprawdopodobnionych informacji, że postępowanie członka Komisji narusza w sposób rażący postanowienia procedury, albo, że wszczęto wobec takiej osoby postępowanie o dopuszczenie się mobbingu.
8. Członek Komisji zobowiązany jest do wyłączenia się z prac Komisji w przypadku, gdy zachowanie przez niego obiektywizmu albo bezstronności przy dokonywaniu oceny w konkretnym przypadku nie jest możliwe. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy członek Komisji jest świadkiem w sprawie.
9. Jeżeli w wyniku wyłączenia się członka Komisji, w trybie o którym mowa w ust. 8 lub odwołania członka Komisji w trybie o którym mowa w ust. 7, nie są spełnione warunki, o których mowa w ust. 2 albo 3, dyrektor powołuje do Komisji innego członka.
10. Po zakończeniu toczącego się przed Komisją postępowania, Komisja ulega rozwiązaniu.

### § 9

1. Do zadań Komisji należy w szczególności:
  - a) rozpatrzenie zgłoszenia mobbingu, ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego i ocena, czy doszło do zjawiska mobbingu, wskazanie winnych i ofiar rozpatrywanego zjawiska.
  - b) ustalenie przejawów mobbingu,
  - c) zapewnienie pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących przewidzianych prawem,
  - d) przedstawianie wniosków i zaleceń dotyczących problematyki mobbingu.

## § 10

1. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
2. W posiedzeniach Komisji, poza jej członkami, mogą brać udział na wniosek członków Komisji, z głosem doradczym inni pracownicy.
3. Pracami Komisji kieruje jej przewodniczący m.in. zwołując jej posiedzenia, wyznaczając czas i miejsce posiedzeń, wyznaczając zadania członkom Komisji.

## § 11

1. Komisja zobowiązana jest wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim osobom zainteresowanym pełną swobodę wypowiedzi.
2. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
3. W sytuacji nasuwającej wątpliwości, co do oceny konkretnego przypadku Komisja może zasięgnąć opinii ekspertów zewnętrznych.
4. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja zaprasza ich na posiedzenie. Z czynności tej sporządzany jest protokół, który winien być, po przeczytaniu, podpisany przez świadka. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku rozpytania świadka.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) oraz ewentualnych świadków mobbingu, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
6. Komisja nie ma uprawnień do uprzedzania osób o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

## **Działania interwencyjne**

## § 12

1. W toku postępowania Komisja ustala w formie wniosków, czy i jakie działania interwencyjne, sankcjonujące wobec sprawcy (sprawców) lub wspomagające ofiarę mobbingu należy podjąć w danym przypadku w celu niezwłocznego zatrzymania mobbingu w miejscu pracy lub w związku z pracą.
2. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza protokół-opinię, którą podpisują wszyscy członkowie Komisji. Protokół-opinia jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których protokół - opinia - został wydany. Protokół-opinia doręczany jest wszystkim osobom zainteresowanym.
3. W przypadku protokołu - opinii stwierdzającego, że przypadek mobbingu miał miejsce, Komisja informuje i wnosi do pracodawcy o zastosowanie sankcji wynikających ze stosownych zapisów prawa. Decyzje o sposobie wpływu na sprawcę lub sprawców mobbingu podejmuje pracodawca.
4. Niezależnie od działań, o których mowa w ust. 3, dyrektor – zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu Karnego – może złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
5. Osobie mobbowanej przysługują środki ochrony prawnej, w szczególności możliwość skierowania sprawy na drogę sądową.
6. Osoba mobbowana ma prawo wnosić do pracodawcy bezpośrednio lub za pośrednictwem Komisji o przeniesienie jej do innej komórki organizacyjnej.

7. Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno-terapeutycznej, Komisja informuje dyrektora o konieczności skierowania pracownika do służb wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu skutkom mobbingu. Wszelka pomoc psychologa, lekarza psychiatry lub innego niezbędnego specjalisty zapewniona jest pracownikowi na koszt pracodawcy.

### **Poufność**

#### § 13

1. Wszystkie osoby uczestniczące w pracach związanych z postępowaniem w sprawie mobbingu, zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w toku prac.
2. Członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
3. Zastrzeżenie ust. 2 nie dotyczy osób zainteresowanych oraz uprawnionych organów.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

### **Postanowienia końcowe**

#### § 14

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią niniejszej procedury.

**DYREKTOR INSTYTUTU**

  
**Prof. dr hab. Marcin Opatto**