

Zarządzenie Nr 125/2024
Wójta Gminy Gostynin
z dnia 18 lipca 2024 r.

w sprawie: Wewnętrznej Polityki Przeciwdziałającej Mobbingowi

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 609; zm.: Dz. U. z 2024 r. poz. 721) w związku z art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) zarządzam, co następuje:

§ 1. W celu przeciwdziałania mobbingowi wprowadzam w Urzędzie Gminy Gostynin Wewnętrzną Politykę Przeciwdziałającą Mobbingowi stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Nadzór nad realizacją zarządzenia powierzam sekretarzowi gminy.

§ 3.1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

2. Kierownik każdego referatu / równorzędna komórka organizacyjna otrzymuje jeden egzemplarz niniejszego zarządzenia.

3. Zarządzenie należy ogłosić w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Gminy Gostynin www.bip.gminagostynin.pl i umieścić na serwerze - wspólny dysk - Zarządzenia Urząd Gminy Gostynin.

Wójt Gminy Gostynin
/-/ Renata Kędziarska

Wewnętrzna Polityka Przeciwdziałająca Mobbingowi

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Wewnętrzna Polityka Przeciwdziałająca Mobbingowi, zwana dalej WPPM, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Urzędzie Gminy Gostynin reprezentowanym przez wójta, zwanym dalej pracodawcą.
2. Wprowadza się WPPM realizując przepis art. 94³ § 1 Kodeksu pracy.
3. WPPM ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu.

§ 2

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPPM.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPPM zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B. Wzór oświadczenia stanowi załącznik Nr 1 do Wewnętrznej Polityki Przeciwdziałającej Mobbingowi.

§ 3

Ilekroć w WPPM jest mowa o:

- 1) komisji przeciwdziałającej mobbingowi – 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 pracownikowi, 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 z zespołu współpracowników.
- 3) pracodawcy - należy przez to rozumieć Urząd Gminy Gostynin reprezentowany przez wójta,
- 4) pracownika - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 4

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. W Urzędzie Gminy Gostynin wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz organizacji.
3. Załącznik numer 2 do Wewnętrznej Polityki Przeciwdziałającej Mobbingowi zawiera charakterystykę zjawiska mobbingu.

§ 5

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

§ 6

1. Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył zachowań mobbingowych, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać charakterystykę zachowań składających się na mobbing oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców.
3. Należy szczegółowo opisać stan faktyczny, uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące (np. narada), obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe) świadczące o zaistniałym mobbingu.
4. Warto określić również częstotliwość oraz czasookres zdarzeń.
5. W treści skargi należy opisać ewentualne skutki zaistniałych zdarzeń (psychiczne oraz fizyczne).
6. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.
7. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i osób wskazanych jako mobbingujących, aby niesłusznie nie ucierpiały reputacja i kariera.

§ 7

1. Pracodawca w ciągu 10 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję przeciwdziałającą mobbingowi, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 3 członków wskazanych każdorazowo przez pracodawcę.
3. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
5. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska w formie wskazanej przez komisję.
6. Po pozyskaniu stanowiska poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywania skargi.
7. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołów, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania. Protokół z posiedzeń powinien być przechowywany przez okres 3 lat.
8. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
9. W sprawach nieuregulowanych w WPPM do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 8

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy działań noszących znamiona mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach potwierdzonego mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 9

Pracodawca w miarę posiadanych środków przeprowadza coroczne szkolenia pracowników w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPPM.

§ 10

Pracodawca z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPPM są właściwie wykonywane.

§ 11

Zarządzenie wprowadzające Wewnętrzną Politykę Przeciwdziałającą Mobbingowi wchodzi w życie z dniem jego podpisania przez pracowników.

Oświadczenie

.....
(imię i nazwisko)

.....
(stanowisko)

Oświadczam, iż zapoznałam/łem się z treścią Wewnętrznej Polityki Przeciwdziałającej Mobbingowi.

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

Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadom możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań.

Gostynin,

.....
(podpis pracownika)

Charakterystyka zachowań mobbingowych

Według Kodeksu pracy, mobbing to działania lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika wywołujące u niego zaniżoną przydatność zawodową, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art.94³ §2 Kp).

Międzynarodowa Organizacja pracy definiuje mobbing jako obraźliwe 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 uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Lista zachowań wchodzących w obszar zachowań mobbingowych to między innymi:

I. Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy

1. ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedania się,
2. stałe przerywanie wypowiedzi,
3. reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ublizaniem i groźbami,
4. stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego,
5. napastowanie przez telefon,
6. pogróżki i groźby pisemne i ustne,
7. wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeń o ładunku emocjonalnym jednoznacznie negatywnym,
8. operowanie językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedania się wprost;

II. Działania negatywne wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy

1. unikanie rozmów z ofiarą,
2. izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami,
3. zakazywanie pracownikom kontaktu z ofiarą,
4. ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze;

III. Działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym

1. obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk,

2. podejmowanie prób ośmieszania i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia,
3. żarty na temat życia osobistego danej osoby,
4. parodiowanie sposobów chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary,
5. atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu,
6. wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną,
7. wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub jakichś cech osobliwych dla ofiary,
8. sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne,
9. zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających, poniżających wyrażań,
10. składanie propozycji o charakterze seksualnym;

IV. Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary

1. wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą,
2. fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę,
3. kwestionowanie podejmowanych decyzji,
4. niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność,
5. zlecanie określonych zadań, przy czym manifestacyjne ich odbieranie,
6. wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń,
7. przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary,
8. przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary;

V. Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary

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

Dane zachowanie można zaklasyfikować jako mobbing, jeśli spełnia jeszcze następujące kryteria:

1. zachowanie powtarza się - nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
2. zachowania są ciągłe i konsekwentne,
3. zachowanie trwa przez dłuższy okres czasu - długość tego okresu ma charakter indywidualny; może to być kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat,
4. działanie ma charakter celowy - osoby, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze - i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera,

5. zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego; zdecydowanie rzadziej przyjmuje się formę agresji fizycznej,
6. działania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
7. powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zachowanie, które mobbingiem nie są:

1. jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika - niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można klasyfikować jako mobbing,
2. uzasadniona krytyka - zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
3. konflikt - sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują różnicuje od mobbingu fakt, iż obie strony konfliktu wzajemnie blokują i utrudniają realizację swoich celów. Mobbing natomiast zakłada wyższość osoby mobbingującej nad ofiarą (autorytet, wiek, zależność służbowa, popularność interpersonalną itp.),
4. warunki pracy niespełniające wymogów bhp - złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci,
5. poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielonych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnienie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
6. stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
7. pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełnienia swoich obowiązków,
8. stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.

Wójt Gminy Gostynin

/-/ Renata Kędzierska