

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA  
OBOWIĄZUJĄCA W CENTRUM USŁUG  
WSPÓLNYCH W NOWYM TOMYŚLU**

**Centrum Usług Wspólnych  
w Nowym Tomyślu  
ul. Mickiewicza 12B  
64-300 Nowy Tomyśl  
NIP 7882039521 REGON 525606012**

### § 1.

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (zwana dalej również jako: „WPA” lub „Procedura”) ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyszu (zwanym dalej również jako: „Pracodawca” lub „CUW”).
2. Podstawą dla wprowadzenia WPA jest art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) oraz § 5 ust. 1 pkt 7 Regulaminu pracy obowiązującego u Pracodawcy
3. Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyszu jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu i określenie zasad reagowania w sytuacji jego zaistnienia.

### § 2.

1. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste Pracowników CUW.
2. Każdy pracownik CUW podlega obowiązkowemu zapoznaniu z treścią WPA, a oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA załącza się do jego akt osobowych w części „B”.
3. Wzór oświadczenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym stanowi załącznik nr 1 do WPA.
4. Tematyka przeciwdziałania mobbingowi winna być poruszana podczas szkoleń okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w CUW.
5. Przejawianie zachowań kwalifikowanych jako mobbing stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

### § 3

Ilekcroć w WPA jest mowa o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania zgłoszeń pracowników kwalifikowanych jako 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. Charakterystyka zachowań mobbingowych stanowi załącznik nr 2 do WPA,
- 3) pracodawcy lub CUW – należy przez to rozumieć Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyszu;
- 4) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy z CUW.

### § 4

1. Zakazane jest przejawianie jakichkolwiek działań lub zachowań odpowiadających charakterystyce mobbingowi w rozumieniu § 3 pkt 2 Procedury lub w załączniku nr 2, a także zachowań i działań podobnych, w tym w szczególności molestowanie seksualne, nierówne traktowanie i dyskryminacja pracowników w stosunku do innych pracowników wykonujących takie same obowiązki w porównywalnej sytuacji, w tym dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz CUW.

#### § 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, powstrzymać 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 współpracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

#### § 6

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi oraz pracownicy, którzy byli świadkiem mobbingu mogą wystąpić z pisemnym zgłoszeniem do pracodawcy. W przypadku, otrzymania zgłoszenia w formie innej niż pisemna, pracownik do którego wpłynęło zgłoszenie spisuje notatkę służbową, w której opisuje zgłoszenie.
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
  - 1) charakterystykę działań składających się na mobbing oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców;
  - 2) możliwie szczegółowy opis stanu faktycznego, uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące, obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe) świadczące o zaistniałym mobbingu;
  - 3) w przypadku, gdy zgłaszane zachowania lub działania miały miejsce w dłuższym okresie, należy wyszczególnić każde zdarzenie z zaznaczeniem jego daty lub częstotliwości;
  - 4) opis ewentualnych skutków zaistniałych zdarzeń dla pracownika;
  - 5) własnoręczny podpis zgłaszającego lub świadków;
  - 6) datę sporządzenia zgłoszenia.

3. Do treści składanego zgłoszenia ujawniającego szczególną kategorię danych, zawartych w katalogu wymienionym w artykule 9 ust. 1 RODO, należy równocześnie, w tym samym dniu złożyć zgodę na ich przetwarzanie w celu rozpatrzenia przedkładanej skargi przez komisję antymobbingową.
4. Zgłoszenia winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.
5. W miarę możliwości zgłoszenie powinno zostać złożone niezwłocznie po zaistnieniu zachowania kwalifikowalnego jako mobbing, co jest szczególnie istotne dla możliwości rzetelnego przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.
6. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy.
7. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.

## § 7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia, o którym mowa w § 6 ust. 1 powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności zgłoszenia.
2. Komisja składa się z 3 członków.
3. W skład komisji wchodzi .....  
.....
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, składająca zgłoszenie, osoba wskazana w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu, świadek powołany przez stronę postępowania, bezpośredni przełożony osoby wymienionej w zgłoszeniu jako dotknięta mobbingiem.
6. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.
8. Z posiedzenia Komisji sporządza się protokół, który zawiera decyzję i jej uzasadnienie. Protokół podpisują wszyscy członkowie komisji. Protokół z posiedzenia komisji przekazywany jest pracodawcy. Wyciąg z protokołu zawierający decyzję i jej uzasadnienie doręcza się do wiadomości, za potwierdzeniem, pracownikowi występującemu ze zgłoszeniem i pracownikowi wskazanemu w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
10. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

### **§ 8**

1. W razie uznania zgłoszenia za zasadne wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować upomnienie lub naganą oraz zmienić warunki stosunku pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

### **§ 9**

Pracodawca z przedstawicielami pracowników nie rzadziej niż raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

### **§ 10**

Celem zapoznania pracowników z tematyką mobbingu oraz uświadomienia praw i obowiązków pracowników związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi pracodawca informuje pracowników o zasadach niniejszej Polityki w przyjęty przez siebie sposób.

### **Oświadczenie**

Ja, niżej podpisana/y oświadczam, iż zapoznałam/łem się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyślu i 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 świadoma/my możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań.

---

(czytelny podpis pracownika)

## Załącznik nr 2 – Przykładowa charakterystyka zachowań mobbingowych

### I. Oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się:

1. Ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się;
2. Stałe przerywanie wypowiedzi;
3. Ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się;
4. Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem;
5. Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy;
6. Ciągłe krytykowanie życia prywatnego;
7. Napastowanie przez telefon;
8. Ustne groźby i pogróżki;
9. Groźby na piśmie;
10. Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia;
11. Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost.

### II. Oddziaływania zaburzające stosunki społeczne:

1. Unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą
2. Nie dawanie możliwości odezwania się
3. W pomieszczeniu, gdzie ofiara pracuje, przesadzenie na miejsce z dala od kolegów
4. Zabronienie kolegom rozmów z ofiarą
5. Traktowanie jak powietrze

### III. Działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby:

1. Mówienie źle za plecami danej osoby;
2. Rozsiewanie plotek;
3. Podejmowanie prób ośmieszenia;
4. Sugerowanie choroby psychicznej;
5. Kierowanie na badanie psychiatryczne;
6. Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa;
7. Parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby;
8. Nacieranie na polityczne albo religijne przekonania;
9. Żarty i prześmiewanie życia prywatnego;
10. Wyśmiewanie narodowości;
11. Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą;
12. Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy;
13. Kwestionowanie podejmowanych decyzji;
14. Wołanie na ofiarę używając sprośnych przezwisk lub innych wyrażań, mających ją poniżyć;
15. Zaloty lub słowne propozycje seksualne;
16. Nie dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania;
17. Odbieranie prac, zadanych wcześniej do wykonania;
18. Zlecenie wykonania prac bezsensownych;
19. Dawanie zadań poniżej jego umiejętności;

20. Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania;
21. Polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań;
22. Dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

IV. Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:

1. Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia;
2. Groźenie przemocą fizyczną;
3. Stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej;
4. Znęcanie się fizyczne;
5. Przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu;
6. Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania, lub miejscu pracy ofiar;
7. Działania o podłożu seksualnym.

**Dyrektor**  
  
*mgr Agnieszka Najdwska-Czajka*