

# **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa**

## **Rozdział I**

### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Instytucie Nauk Prawnych PAN z siedzibą w Warszawie, ul. Nowy Świat 72, zwanej dalej pracodawcą.

#### **§ 2**

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych, do części B.

#### **§ 3**

Ilekroć 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 pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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: Instytut Nauk Prawnych PAN z siedzibą w Warszawie, ul. Nowy Świat 72,
- 4) „Pracownika” – należy przez to rozumieć: osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

## **Rozdział II**

### **Przeciwdziałanie mobbingowi**

#### **§ 4**

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

#### **§ 5**

1. Każdy z pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

#### **§ 6**

1. Pracodawca, każdorazowo, w ciągu trzech dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, która ma za zadanie wyjaśnić czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
5. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

#### **§ 7**

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek 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 nienaruszenia obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

### **Rozdział III**

#### **Postanowienia końcowe**

##### **§ 8**

1. Pracodawca jest zobowiązany do zapoznania pracowników z regulaminem WPA. Potwierdzeniem zapoznania jest oświadczenie pracownika stanowiące załącznik do regulacji WPA.
2. O każdorazowej zmianie regulacji WPA pracodawca informuje pracowników.

##### **§ 9**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

Dyrektor Instytutu  
  
prof. dr hab. Władysław Czaplinski

Warszawa, dnia.....

.....  
/IMIĘ I NAZWISKO/

**Oświadczenie o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową**

Oświadczam, że zostałem zapoznany przez pracodawcę z treścią obowiązującej w zakładzie pracy Wewnętrznej Polityki Antymobbinowej.

.....  
(data i podpis pracownika)

## Zarządzenie

Dyrektora Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk

z dnia 9 czerwca 2011 roku

w sprawie ustalenia wewnętrznej polityki antymobingowej.

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 94 z późn. zmianami) zarządza się, co następuje:

### § 1

1. W Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, zwanym dalej „Instytutem” ustala się regulamin wewnętrznej polityki antymobingowej w skrócie WPA, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.
2. Regulamin określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobingu w Instytucie Nauk Prawnych PAN.

### § 2.

Zasady przeciwdziałania zjawisku mobingu określone regulaminem nie naruszają przepisów kodeksu pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

### § 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z tym, że regulamin WPA wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników Instytutu.

Dyrektor  
Dyrektor Instytutu  
.....  
*prof. dr hab. Władysław Czapliński*