

Wewnętrzna polityka antymobbingowa Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Definicje:

- 1) mobbing – działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii psychicznym lub fizycznym albo na zastraszaniu pracownika, mogącym wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Jest to również działanie powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub mające na celu wyeliminowanie z zespołu pracowników oraz wrogie, nieetyczne zachowanie się pracodawcy, przełożonego, innego pracownika lub grupy pracowników skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników. W zakresie definicji mobbingu mieści się także molestowanie seksualne rozumiane m.in. jako zachowanie niepożądane o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie, skierowane do pracownika lub grupy pracowników.
- 2) komisja – Komisja antymobbingowa powoływana przez Rektora, której celem jest przeciwdziałanie mobbingowi, przeprowadzanie postępowania dowodowego oraz sankcjonowanie przypadków mobbingu;
- 3) mobber – osoba lub osoby dopuszczające się mobbingu,
- 4) pracownik – każda osoba fizyczna świadcząca pracę na rzecz Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, bez względu na rodzaj, formę czy czas zatrudnienia;
- 5) pracodawca – Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie reprezentowany przez Rektora,
- 6) procedura – niniejsza procedura, zwana również wewnętrzną polityką antymobbingową (WPA),
- 7) Uczelnia – Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

§ 1

1. Postanowienia niniejszej procedury mają na celu:
 - 1) przeciwdziałanie oraz ochronę pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie przed mobbingiem,
 - 2) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia działań mobbingowych;
 - 3) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez pracowników Uczelni.
3. Pracodawca aktywnie uczestniczy w działalności antymobbingowej, w szczególności poprzez prowadzenie działań prewencyjnych oraz interwencyjnych.

4. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia, o którym mowa w § 2 niniejszej procedury.
5. Każdy pracownik, w stosunku do którego stosowane jest działanie zawierające cechy mobbingu ma prawo zwrócić się do pracodawcy celem podjęcia stosownych kroków, przewidzianych procedurą i obowiązującym prawem, zmierzających do zaprzestania działań naruszających jego prawa.
6. Niezależnie od uprawnień wynikających z niniejszej procedury, pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia ochrony prawnej na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
7. Mobberzy podlegają odpowiedzialności przewidzianej w niniejszej procedurze oraz odpowiedzialności określonej powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności przepisami Kodeksu pracy i Kodeksu karnego.
8. Jednocześnie odpowiedzialności określonej w ust. 7 podlegają osoby, które dokonują bezpodstawnego pomówienia o mobbing.

§ 2

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, zgłasza ten fakt osobie zaufanej, wybranej przez siebie z zespołu wszystkich pracowników Uczelni.
2. Osoba, która przyjęła zgłoszenie o stosowaniu mobbingu, zawiadamia o tej sytuacji przełożonego, chyba że osobą stosującą mobbing jest przełożony, wówczas zawiadomienie należy skierować bezpośrednio do Rektora.
3. Zawiadomienie następuje w drodze pisemnej.
4. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 może dokonać przedmiotowego zgłoszenia bezpośrednio do Rektora z pominięciem trybu opisanego w ust. 1 i 2.
5. Zawiadomienie o stosowaniu mobbingu powinno zawierać:
 - 1) dokładny opis działania lub zachowań uznanych przez pracownika za mobbing,
 - 2) wskazanie osoby lub osób, które dopuściły się tych działań lub zachowań,;
 - 3) wskazanie okresu, którego te działania lub zachowania dotyczą,
 - 4) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym wskazanie świadków.
6. Zgłoszenie anonimowe lub niepodpisane przez pracownika nie podlega rozpatrzeniu w trybie niniejszej procedury.

§ 3

1. Rektor po otrzymaniu uprawdopodobnionego zawiadomienia o stosowaniu mobbingu zwołuje bez zbędnej zwłoki – lecz nie później niż w terminie 7 dni – Komisję antymobbingową (zwaną dalej: Komisją), w której skład wchodzi:
 - 1) co najmniej jeden przedstawiciel nauczycieli akademickich;
 - 2) po jednym przedstawicielu z działających na Uczelni związków zawodowych;
 - 3) radca prawny lub pracownik Biura Spraw Osobowych.
2. Członkiem Komisji nie może być:
 - 1) skarżący pracownik;
 - 2) pracownik oskarżany o działania mobbingowe;
 - 3) kierownik lub inny pracownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik;

- 4) kierownik lub inny pracownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania mobbingowe;
- 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
3. Członków Komisji powinna cechować nieposzlakowana opinia, ponadto winni oni być zaznajomieni z problematyką mobbingu. Członkowie Komisji powinni także posiadać wiedzę z zakresu przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.
4. Rektor spośród członków Komisji wskazuje przewodniczącego, który reprezentuje Komisję oraz organizuje prace Komisji, a także dba o jej prawidłowe funkcjonowanie.
5. Komisja rozpatruje sprawę w trybie poufnym.
6. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje. Zawiadomienie oraz materiał dowodowy zebrany w sprawie nie są udostępniane stronom postępowania.
7. Komisja sprawdza złożone zawiadomienie o stosowaniu mobbingu, ustala fakty, wszelkie okoliczności zdarzeń oraz zbiera dowody i zeznania świadków oraz zeznanie osoby, która jest wskazana jako stosująca mobbing. Na tę okoliczność sporządza protokół zawierający opis wszystkich dowodów. Zeznania mogą również być odebrane w formie pisemnych oświadczeń, stanowiących załącznik do sporządzonego protokołu.
8. Udział w postępowaniu biorą wyłącznie osoby wezwane przez Komisję. W uzasadnionych przypadkach Komisja może zezwolić na udział pełnomocnika strony. Strona może odmówić złożenia zeznań. Komisja może zezwolić na odmowę składania zeznań przez świadka, jeśli pozostaje on ze stroną w stosunku, o którym mowa w ust. 2 pkt 5, a odmowa zeznań tego świadka nie wpłynie na przebieg i cel postępowania.
9. Obsługę administracyjną komisji zapewnia Biuro Rektora.
10. Komisja powinna rozpatrzyć sprawę w terminie 14 dni, chyba że okoliczności sprawy uniemożliwiają jej załatwienie w tym terminie, wówczas Komisja może przedłużyć rozpoznanie sprawy do jednego miesiąca.
11. Po zakończeniu postępowania Komisja wydaje opinię kończącą postępowanie, podpisaną przez wszystkich członków Komisji. Opinię doręcza się stronom postępowania.
12. Komisja przekazuje Rektorowi opinię kończącą postępowanie wraz z wnioskami wynikającymi z przebiegu postępowania i propozycjami niezbędnych działań, w tym wnioskiem o ukaranie mobbera, jeśli Komisja doszła do przekonania, iż doszło do przewinienia.
13. Jeśli Komisja uzna, iż nie doszło do przewinienia, umarza postępowanie.
14. W przypadku stwierdzenia mobbingu komisja kierując wniosek do Rektora, może również umieścić w nim wniosek o zawiadomienie prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa.
15. Komisja może także zaproponować osobie zgłaszającej fakt stosowania wobec niej mobbingu przeprowadzenie mediacji konfliktu z osobą, która w ocenie komisji może być sprawcą mobbingu. Komisja proponuje do roli mediatora osobę wybraną spośród pracowników Uczelni bądź osobę z zewnątrz. Jeżeli osoba z zewnątrz jest osobą praktykującą zawodowo rolę mediatora, bądź jest praktykującym psychologiem, koszty mediacji pokrywa pracodawca. Mediację konfliktu przeprowadza się na terenie jednostki w dniu i godzinie

ustalonym wspólnie z osobą zgłaszającą fakt mobbingu i osobą, która w ocenie komisji jest sprawcą mobbingu.

§ 4

1. W razie uznania zgłoszenia za zasadne, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu pracownikowi. Rektor winien także ukarać mobbera, w szczególności poprzez:
 - 1) zastosowanie upomnienia lub nagany,
 - 2) przeniesienie mobbera na inne stanowisko pracy,
 - 3) zastosowanie odpowiedzialności materialnej,
 - 4) obniżenie wynagrodzenia,
 - 5) odebranie prawa do nagród i premii lub innych dodatkowych benefitów związanych z pracą,
 - 6) pozbawienie dodatkowych uprawnień pracowniczych np.: samochodu służbowego, - na zasadach określonych 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. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
3. 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.
4. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Wewnętrznej polityce antymobbingowej do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.
5. Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi o mobbing nie wyłącza możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 5

1. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
2. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
3. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy stosowania wobec niego mobbingu.

§ 6

Wewnętrzna polityka antymobbingowa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.