

**Zarządzenie Nr 15 / 2011**  
**Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie**  
**z dnia 17 czerwca 2011 r.**

w sprawie: wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym „Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej”

Na podstawie:

- ) art. 66 ust. 1 i 2 pkt 4 i 5 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.)
- ) § 11 ust. 1, 2 i ust. 3 pkt 4 i 5 Statutu Uczelni z dnia 28 kwietnia 2006 r. (tekst jedn. przyjęty Uchwałą Nr 18/2011 w dniu 1 kwietnia 2011r. z późn.zm.)

w związku z:

- ) art. 94<sup>(3)</sup> ust. 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. Nr 21 z 1998 r., poz. 94 z późn. zm.)
- ) § 5 pkt 12 i 14 *Regulaminu pracy* Uczelni wprowadzonego Zarządzeniem Nr 18/2004 z dnia 28 czerwca 2004 r.

zarządzam, co następuje:

§ 1

Z dniem 1 lipca 2011 r. wprowadzam w Uniwersytecie „Wewnętrzną Politykę Antymobbingową” – w brzmieniu załącznika.

§ 2

Zobowiązuję Kierowników wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni do zapoznania podległych pracowników z „Wewnętrzną Polityką Antymobbingową”.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2011 r.

Kraków, dnia 17 czerwca 2011 r.

Rektor



prof. dr hab. Janusz Żmija

  
Rada Prawny  
EWA WEYSENHOFF  
(KR 1678)  
MC / HK

## WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

### Definicje:

- a) mobbing – działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii psychicznym lub fizycznym oraz 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.
- b) komisja – Komisja Antymobbingowa powoływana przez Rektora, której celem jest przeciwdziałanie mobbingowi, przeprowadzanie postępowania dowodowego oraz sankcjonowanie przypadków mobbingu;
- c) mobber – osoba lub osoby dopuszczające się mobbingu,;
- d) pracownik – każda osoba fizyczna świadcząca pracę na rzecz Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, bez względu na rodzaj, formę czy czas zatrudnienia;
- e) procedura – niniejsza procedura, zwana również wewnętrzną polityką antymobbingową (WPA);
- f) Uczelnia, pracodawca – Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

### § 1

1. Postanowienia niniejszej procedury mają na celu przeciwdziałanie oraz ochronę pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie przed mobbingiem .
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 spośród pracowników Uczelni.
2. Osoba, która przyjęła zgłoszenie o stosowaniu mobbingu, zawiadamia o tej sytuacji przełożonego pracownika zgłaszającego mobbing chyba, że osobą stosującą mobbing jest przełożony, wówczas zawiadomienie należy skierować bezpośrednio do Rektora.
3. Zawiadomienie następuje w formie 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 dokładny opis działania, przytoczenie dowodów i twierdzeń oraz wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, których działanie zawiera, zdaniem pracownika składającego zawiadomienie, cechy mobbingu.

## **§ 3**

1. Rektor po otrzymaniu uprawdopodobnionego zawiadomienia o stosowaniu mobbingu zwołuje bez zbędnej zwłoki trzyosobową Komisję Antymobbingową (Komisja), w skład której wchodzi jeden przedstawiciel mianowany przez Rektora oraz po jednym przedstawicielu działających w Uczelni Związków Zawodowych. Komisja wybiera spośród siebie Przewodniczącego, który reprezentuje Komisję, organizuje prace Komisji, a także dba o jej prawidłowe funkcjonowanie.
2. 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.
3. Wyłoniona, przy każdorazowym zawiadomieniu o stosowaniu mobbingu, Komisja rozpatruje sprawę w trybie poufnym. Komisja sprawdza złożone zawiadomienie o stosowaniu mobbingu tj. wyjaśnia i dokładnie ustala fakty

oraz wszelkie okoliczności zdarzeń, zbiera dowody i pisemne zeznania świadków a także pisemne zeznanie osoby, która jest wskazana jako stosująca mobbing. Na tę okoliczność sporządza protokół zawierający opis wszystkich dowodów. Pisemne oświadczenia stanowią załączniki do sporządzonego protokołu.

4. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Biuro Rektora. Nadzór prawny nad działaniem komisji sprawuje radca prawny wskazany przez Rektora.
5. Komisja powinna rozpatrzyć sprawę w terminie 14 dni od dnia powołania jej przez Rektora chyba, że okoliczności sprawy uniemożliwiają załatwienie jej w tym terminie; wówczas Komisja może przedłużyć rozpoznanie sprawy do jednego miesiąca.
6. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza protokół, w którym zamieszcza swoją opinię o sprawie łącznie z uzasadnieniem. Jeżeli Komisja dojdzie do przekonania, iż doszło do przewinienia, wówczas kieruje wnioskiem do Rektora o ukaranie mobbera. W przeciwnym wypadku Komisja umarza postępowanie.
7. W przypadku stwierdzenia mobbingu Komisja kierując wnioskiem do Rektora, może również umieścić w nim wniosek o zawiadomienie prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa.
8. Niezależnie od wyników sprawy, Komisja powiadamia pracownika mobbowanego o wynikach postępowania, przedstawiając swoje stanowisko. 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 osobą z zewnątrz jest osoba praktykująca zawodowo rolę mediatora, bądź jest czynnym zawodowo psychologiem, koszty mediacji pokrywa pracodawca. Mediację konfliktu przeprowadza się na terenie Uczelni 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 może zastosować upomnienie lub naganą 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. 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

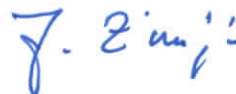
1. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę.
2. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej, niż minimalne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

## § 6

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2011 r.

Kraków, dnia 17 czerwca 2011 r.

Rektor



prof. dr hab. Janusz Żmija

**Przewodniczący**  
KU NSZZ Solidarność

dr inż. Józef Barszcz

z up. Józef Konecniński

**Prezes**  
Zarządu Uczelnianego ZNP

dr hab. inż. Barbara Ścigalska, prof. UR

Rada Pracy  
EWA WEISSHOF  
(KR 1678)