

**Zarządzenie Dyrektora Instytutu Reumatologii**

nr 61 /2014

z dnia 18... grudnia 2014 r.

**w sprawie wprowadzenia w Instytucie Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej**

Na podstawie § 8 pkt 6 Statutu Instytutu Reumatologii im. prof. dr hab. med. Eleonory Reicher w związku z art. 3<sup>1</sup> § 1 i 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy zarządzam co następuje:

**§ 1**

W celu przeciwdziałania mobbingowi w Instytucie Reumatologii wprowadzam Wewnętrzną Procedurę Antymobbingową o treści stanowiącej załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Kwestie zapoznania pracowników z załącznikiem do niniejszego Zarządzenia powierzam kierownikom poszczególnych komórek.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR  
Instytutu Reumatologii  
Dr n. med. Piotr Bednarski  
-1-

# Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

## Rozdział I

### Postanowienia ogólne

#### § 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Instytucie Reumatologii z siedzibą w Warszawie, ul. Spartańska 1, 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

Ilekczoć 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 nękanu 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 Reumatologii z siedzibą w Warszawie, ul. Spartańska 1
- 4) „Pracownika” – należy przez to rozumieć: osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

## Rozdział II

### Przeciwdziałanie mobbingowi

#### § 4

Pracodawca stanowczo potępia wszelkie przejawy mobbingu w zakładzie pracy.

#### § 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.
4. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się biegu.

#### § 6

1. Pracodawca, każdorazowo, w ciągu siedmiu 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: osoba wskazana przez Pracodawcę, pracownik Działu Kadr (chyba, że jest wskazany jako osoba dopuszczająca się mobbingu - wówczas Z-ca Dyrektora) oraz osoba zaufana powołana przez Dyrektora Instytutu po zasięgnięciu opinii pracownika. Osoba zaufana powinna cechować się znajomością problematyki mobbingu.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, ewentualnych świadków i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi. W uzasadnionych przypadkach Komisja może zarządzić niezależnie od przesłuchania poszkodowanego, przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród pracowników komórki, w której zaistniało uzasadnione podejrzenie mobbingu, potwierdzające lub wykluczające mobbing.
6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

## **§ 7**

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany.
2. W przypadku dopuszczenia się mobbingu pracodawca może również rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.
4. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing.

## **Rozdział III**

### **Postanowienia końcowe**

## **§ 8**

1. O każdorazowej zmianie regulacji WPA pracodawca informuje pracowników.
2. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

**Załącznik nr 1**

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)