

Procedura przeciwdziałania mobbingowi

§ 1.

1. Pracodawca uznaje mobbing przejawiający się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie będą tolerowane w urzędzie.
2. Ze względu na dużą szkodliwość tego zjawiska, każdy zatrudniony ma obowiązek przeciwstawiania się temu zjawisku.
3. Szczególny obowiązek przeciwdziałania moibbingowi ciąży na pracownikach urzędu pełniących funkcje kierownicze.

§ 2.

1. Uznając, że mobbing oznacza działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną oceną przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników, pracodawca deklaruje wolę przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu w zakładzie.
2. Pracodawca ma na celu uświadomienie pracownikom, iż wszystkie formy i przejawy zachowań stwarzających zagrożenie, zmierzające do szykanowania, poniżania lub dyskryminacji czy wykorzystania drugiej osoby nie będą tolerowane pod żadnym pozorem, jak również deklaruje wprowadzenie skutecznych i prostych metod mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowań.
3. Pracodawca zapewnia, że udzieli wsparcia pracownikom, którzy w miejscu pracy narażeni są na szykany, poniżenie lub jakiegokolwiek inne naganne zachowania ze strony innych zatrudnionych.
4. W przypadku wystąpienia zjawiska mobbingu wójt może powołać komisję w celu polubownego wyjaśnienia sprawy poszanowania prawa i słuszych interesów stron.

§ 3.

1. Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi następuje w szczególności poprzez :
 - 1) monitrowanie pracowników urzędu w celu wczesnego ujawniania szykan, prześladowań, przemocy we wszystkich formach jej występowania;
 - 2) prowadzenie okresowych szkoleń i spotkań zespołów pracowniczych, w trakcie których omawiane będą kwestie przeciwdziałania mobbingowi oraz innych niepożądanych zachowań. Spotkania tego rodzaju (lub szkolenia) powinny się odbywać nie rzadziej jak raz w roku.
 - 3) wspieranie inicjatyw, zachowań i informacji przeciwdziałających mobbingowi.
2. Do realizacji zadań wymienionych w pkt 1 upoważnieni są: sekretarz i skarbnik gminy, kierownicy referatów oraz insp. ds. kadr.
3. Prowadzenie działań lub okazywanie zachowań uznanych w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy za mobbing jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.
4. Naruszeniem obowiązków pracowniczych jest nie informowanie przełożonych (wyższego szczebla) o działaniach i zachowaniach, o których mowa w pkt.3.

§ 4.

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 przyczyny mobbingu uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 5.

1. Jeżeli pracownik dochodzi w sądzie pracy roszczeń wynikających z mobbingu (np. zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia) powinien dążyć do wykazania dwóch okoliczności :
 - 1) miał miejsce mobbing (działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika),
 - 2) mobbing spowodował u pracownika rozstrój zdrowia.
2. Jeżeli do zachowań mających charakter mobbingu dochodzi ze strony współpracowników (przełożonych), poszkodowany pracownik może też wykazywać, że pracodawca nie podejmował działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi.
3. O tym, czy w danym przypadku wystąpił mobbing, każdorazowo będzie decydował sąd pracy na podstawie wszystkich okoliczności faktycznych. Ciężar udowodnienia będzie spoczywał na pracowniku, który domaga się określonego odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy.

WÓJTA GMINY

Marek Kiwit