

## **Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa UKSW**

### § 1

Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa, zwana dalej „WPA”, określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w UKSW, sprzyjając budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.

### § 2

Użyte w WPA określenia oznaczają:

- 1) „UKSW” – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie;
- 2) „pracodawca” – UKSW reprezentowany przez Rektora;
- 3) „pracownik” - osobę pozostającą w stosunku pracy z pracodawcą;
- 4) „przełożony” - osobę zajmującą stanowisko kierownicze w komórce organizacyjnej UKSW w której zatrudniony jest pracownik;
- 5) „mobbing” - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 (Art. 94<sup>3</sup>. § 1. Kodeksu pracy);
- 6) „mąż zaufania” – osoba wybrana do rozstrzygania spraw objętych niniejszą procedurą, wybrana na podstawie wyborów, o których mowa w § 7.

### § 3

1. Stosowanie mobbingu oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
2. Zobowiązuje się przełożonych do podejmowania starań, aby środowisko pracy w UKSW było wolne od mobbingu.
3. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i do przeciwdziałania jego stosowaniu.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing w złej wierze jest zabronione.

### § 4

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi oraz jest lub był świadkiem takich działań, powinien fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie do pracodawcy, w formie skargi. Skargę zgłoszoną w formie ustnej dokumentuje się poprzez sporządzenie notatki służbowej.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres, którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawców mobbingu i ich ofiar.
3. Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Nie podlegają rozpatrzeniu skargi anonimowe lub skargi nie podpisane przez pracownika.

## § 5

1. Postępowanie w sprawie skargi prowadzi Komisja Antymobbingowa.
2. W skład Komisji Antymobbingowej wchodzi dwóch przedstawicieli pracodawcy, po jednym przedstawicielu działających w UKSW organizacji związków zawodowych oraz wskazany przez skarżącego mąż zaufania jako jej przewodniczący.
3. Komisja Antymobbingowa może zaprosić do udziału przy rozpoznawaniu skargi zaproszonego na koszt pracodawcy niezależnego psychologa z listy biegłych sądowych Sądu Okręgowego w Warszawie; UKSW może zawrzeć stałą umowę z biegłym, na którego wspólnie wyrażą zgodę pracodawca i działające w UKSW zakładowe organizacje związków zawodowych.
4. Członkiem Komisji Antymobbingowej nie może być osoba:
  - 1) której dotyczy skarga o mobbing;
  - 2) w stosunku do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się mobbingu;
  - 3) która w wyniku innego postępowania przeprowadzonego w okresie ostatnich dziesięciu lat od dnia złożenia skargi została prawomocnie uznana za sprawcę mobbingu;
  - 4) będąca bezpośrednim przełożonym lub pracownikiem komórki organizacyjnej UKSW, w której jest zatrudniony pracownik, wskazany w skardze jako ofiara lub sprawca mobbingu;
  - 5) prawomocnie skazana za przestępstwo umyślne.
5. Komisja Antymobbingowa rozpoczyna postępowanie w terminie 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi; termin do wszczęcia postępowania może ulec przedłużeniu jedynie z przyczyn niezależnych od działań osób wchodzących w skład Komisji.
6. Osoby uczestniczące w pracach Komisji Antymobbingowej zobowiązane są do zachowania tajemnicy odnośnie do wszystkich faktów poznanych w toku jej prac; orzeczenie Komisji wraz ze szczegółowym uzasadnieniem doręcza się osobie wskazanej w skardze jako ofiara mobbingu, osobie wskazanej w skardze jako sprawca mobbingu oraz pracodawcy.
7. Komisja Antymobbingowa może uchwalić szczegółowy regulamin swojego działania.
8. Obsługę kancelaryjno-biurową oraz wsparcie czynności Komisji Antymobbingowej podejmowanych na podstawie niniejszego zarządzenia zapewnia Kancelaria Rektora UKSW; postanowienia ust. 6 stosuje się odpowiednio do pracowników Kancelarii Rektora.

## § 6

1. Komisja Antymobbingowa prowadzi postępowanie w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy; Komisja może wysłuchiwać relacji świadków wnioskowanych przez uczestników postępowania lub powoływanych z inicjatywy Komisji; w toku postępowania Komisja obowiązana jest dążyć do wyjaśnienia wszystkich elementów stanu faktycznego oraz wydać orzeczenie bezstronnie, po uprzednim zapoznaniu się z wyjaśnieniami wszystkich osób, których dotyczy postępowanie.
2. Orzeczenie Komisji Antymobbingowej może być podstawą zastosowania przez pracodawcę środków prawnych wskazanych w prawie pracy, co nie wyklucza dalej idącej ochrony prawnej, z której może skorzystać ofiara mobbingu; powyższe postanowienie ma odpowiednie zastosowanie w wypadku bezpodstawnego oskarżenia w złej wierze o stosowanie mobbingu.

## § 7

1. Mężowie zaufania w liczbie od 2 do 5 wybierani są przez pracowników UKSW na zebraniach ogólnych zwoływanych raz na cztery lata, w terminie i w formie uzgodnionych przez Rektora UKSW z działającymi w UKSW organizacjami związków zawodowych.

O miejscu i terminie ich przeprowadzenia pracownicy UKSW powiadamiani są w trybie zwyczajowo przyjętym (ogłoszenia, mailing, informacje przełożonych).

2. Wybory mężów zaufania są wolne, bezpośrednie i przeprowadza się je spośród nieograniczonej liczby kandydatów, zgłaszanych na dwa tygodnie przed przeprowadzeniem głosowania, po uzyskaniu pisemnej zgody kandydata na męża zaufania.
3. Wybory mężów zaufania są ważne bez względu na liczbę pracowników obecnych na zebraniach ogólnych pracowników.

#### § 8

1. Do zadań Komisji Antymobbingowej należy w szczególności:
  - 1) wysłuchanie skarżącego pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 1, oraz pracownika, wskazanego w skardze jako ofiara mobbingu, jeżeli nie jest on osobą składającą skargę, pracownika, któremu zarzucono stosowanie mobbingu, a także ewentualnych świadków;
  - 2) rozpatrzenie dowodów przedłożonych przez osoby wskazane w pkt 1;
  - 3) dokonanie oceny zasadności skargi;
  - 4) sformułowanie propozycji załatwienia skargi.
2. Komisja Antymobbingowa po dokonaniu czynności, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia postępowania, sporządza sprawozdanie ze swoich prac.
3. Przewodniczący Komisji Antymobbingowej zapoznaje z treścią sprawozdania, o którym mowa w ust. 2; pracownika, który złożył skargę, pracownika wskazanego w skardze jako ofiara mobbingu, jeżeli nie jest on osobą składającą skargę oraz pracownika, któremu zarzucono stosowanie mobbingu i niezwłocznie, wraz z pismem przewodnim, przekazuje je pracodawcy.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach czas rozpatrzenia złożonej skargi oraz sporządzenia sprawozdania może ulec przedłużeniu o kolejne 30 dni. Przewodniczący Komisji Antymobbingowej powiadamia na piśmie pracodawcę i pracownika, który skargę złożył, o przewidywanym terminie rozpatrzenia złożonej skargi.

#### § 9

1. W wypadku uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powstawaniu w przyszłości; postanowienia § 3 ust. 1 stosuje się odpowiednio.
2. Postanowienia ust. 1 stosuje się odpowiednio w wypadku skargi uznanej za wniesioną bezpodstawnie w złej wierze.
3. Pracodawca, w miarę możliwości, może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy w UKSW.
4. W wypadkach gdy mobbingu nie stwierdzono, zaś z okoliczności wynika, że zachowanie osoby przeciwko której złożono skargę narusza zasady współżycia społecznego, Komisja Antymobbingowa może zwrócić się do pracodawcy o przeniesienie tej osoby na inne stanowisko pracy w UKSW.

#### § 10

Pracodawca wraz z przedstawicielami zakładowych organizacji związków zawodowych działających na terenie UKSW, dokonuje oceny funkcjonowania i realizacji WPA, nie rzadziej niż raz na cztery lata.