

**ZARZĄDZENIE Nr 82 / 2018**  
**STAROSTY TURECKIEGO**  
z dnia 27 września 2018 r.

**w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Starostwie Powiatowym w Turku**

Na podstawie art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1260), w związku z art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076 oraz Dz.U. z 2009 r. Nr 56 poz. 458), zarządza się, co następuje:

Przyjmuje się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Starostwie Powiatowym w Turku, o następującej treści:

**Rozdział I**  
**Postanowienia ogólne**

**§ 1. 1.** Celem ustalenia i wdrożenia niniejszej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w Starostwie Powiatowym w Turku.

**§ 2.** Ilekroć w niniejszym zarządzeniu jest mowa o:

- 1) „polityce” - należy przez to rozumieć Wewnętrzną Politykę Antymobbingową Starostwa Powiatowego w Turku;
- 2) „komisji” - należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez Starostę Tureckiego do rozpatrywania zgłoszeń pracowników dotyczących mobbingu;
- 3) „mobbingu” - należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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, określonego w art. 94<sup>3</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917);
- 4) „pracodawcy” - należy przez to rozumieć reprezentowane przez Starostę Starostwo Powiatowe w Turku;
- 5) „pracownika” - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy, bez względu na podstawę jego nawiązania.

**Rozdział II**  
**Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników**

**§ 3. 1.** Nie będą tolerowane przez pracodawcę jakiegokolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94<sup>3</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy.

**2.** Wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla Starostwa Powiatowego w Turku oraz pracowników tej jednostki.

**§ 4. 1.** Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów polityki oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.

**2.** Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem oraz powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić cechy mobbingu.

**3.** Pracodawca zobowiązuje się prowadzić aktywną działalność antymobbingową, w ramach której, w szczególności co najmniej raz na dwa lata organizuje się dla pracowników szkolenia dotyczące przeciwdziałaniu mobbingowi.



4. Pracownicy są zobowiązani do prowadzenia relacji służbowych na zasadzie współpracy, koleżeństwa i wzajemnego szacunku z poszanowaniem godności współpracowników i powagi Starostwa Powiatowego w Turku oraz do niepodjęwania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.

5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

6. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów polityki, kierowania się jej zasadami i zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.

### **Rozdział III**

#### **Procedura postępowania w przypadku zgłoszenia o wystąpieniu mobbingu**

§ 5. 1. Każdy pracownik, który uważa, że dotyczą go lub są skierowane przeciwko niemu działania lub zachowania noszące cechy mobbingu może wystąpić z pisemnym zgłoszeniem do pracodawcy. Wzór zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszej polityki.

2. Zgłoszenie powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w miarę możliwości dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.

3. Zgłoszenie może złożyć też pracownik, który był świadkiem działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu wobec innego pracownika, z zastrzeżeniem, iż postępowanie w sprawie zgłoszenia o mobbing może być prowadzone wyłącznie za wiedzą i zgodą zainteresowanego pracownika. Zgoda musi być wyrażona na piśmie.

§ 6. 1. Postępowanie w sprawie zgłoszenia o mobbing prowadzi powoływana niezwłocznie przez Pracodawcę Komisja, która ma za zadanie rozpatrzyć zgłoszenie mobbingu oraz wyjaśnić jego zasadność.

2. Zadaniem Komisji w szczególności jest:

- 1) wszechstronne i obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia o mobbing;
- 2) sporządzenie dla pracodawcy opinii co do zasadności zgłoszenia;
- 3) sporządzenie dla pracodawcy rekomendacji odnośnie podjęcia pożądanых działań;
- 4) poinformowanie pracownika, wobec którego stosowany był mobbing, o przysługujących mu powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

3. W skład Komisji wchodzi:

- 1) przedstawiciel pracodawcy - 1 członek Komisji;
- 2) przedstawiciel wskazany przez pracowników - 1 członek Komisji;
- 3) przedstawiciel związków zawodowych - 1 członek Komisji;
- 4) pracownik Wydziału Organizacyjnego w Starostwie Powiatowym w Turku - sekretarz komisji.

4. W skład Komisji pracodawca może powołać, dodatkowo osobę spoza zespołu pracowników Starostwa Powiatowego w Turku, posiadającą odpowiednie kwalifikacje, przygotowanie, doświadczenie np. prawnika, psychologa, mediatora.

5. Członkiem Komisji nie może być:

- 1) osoba/y, której/y dotyczy zgłoszenie o mobbing;
- 2) osoba pozostająca z pracownikiem zgłaszającym mobbing oraz pracownikiem wskazanym w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli albo osoba pozostająca wobec zgłaszającego w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności.

6. W przypadkach, o których mowa w ust. 5 pracodawca niezwłocznie wyznacza inną osobę w zastępstwie członka Komisji podlegającego wyłączeniu.

7. Pracami Komisji kieruje przewodniczący, wybierany spośród siebie przez członków Komisji.



8. Komisja rozpoczyna postępowanie w sprawie zgłoszenia w ciągu 14 dni roboczych od dnia powołania przez Pracodawcę.

9. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno pracownika wnoszącego zgłoszenie, jak i pracownika/ów wskazanego/yh w zgłoszeniu jako sprawcy mobbingu, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.

10. Na pierwszym posiedzeniu Komisji Przewodniczący i członkowie składają oświadczenie wg wzoru stanowiącego załącznik Nr 2 do niniejszej polityki.

11. Komisja obraduje na posiedzeniach, zwoływanych przez Przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania. Posiedzenia Komisji są protokołowane. Protokoły są podpisywane przez członków Komisji oraz osoby składające wyjaśnienia. Wzór protokołu stanowi załącznik nr 3 do niniejszej polityki.

12. Po wysłuchaniu wyjaśnień Pracownika, który złożył zgłoszenie o mobbingu, pracownika/ów wskazanych w zgłoszeniu o stosowanie mobbingu, ewentualnych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja zwykłą większością głosów podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące zgłoszenia. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Przewodniczącego.

13. Podczas rozpatrywania zgłoszenia o mobbingu Komisja ma prawo zwracać się do Pracodawcy o udzielenie niezbędnej pomocy i wyjaśnień.

14. Pracodawca udziela Przewodniczącemu i członkom Komisji oraz świadkom zwolnienia z zajęć służbowych na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania w sprawie zgłoszenia o mobbing, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę.

15. Z prowadzonego przez Komisję postępowania sporządzony jest protokół, zawierający pisemne uzasadnienie dokonanego rozstrzygnięcia, ocenę zasadności zgłoszenia wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań. Protokół własnoręcznie, czytelnie podpisują wszyscy członkowie Komisji.

16. Z protokołem Komisja zapoznaje strony postępowania, które fakt zapoznania się z jego treścią potwierdzają własnoręcznym podpisem.

17. Protokoły z posiedzenia Komisji wraz dokumentacją związaną z prowadzonym postępowaniem przechowuje się w Wydziale Organizacyjnym w Starostwie Powiatowym w Turku przez okres 3 lat.

18. Członkowie Komisji nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.

19. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

**§ 7. 1.** Pracodawca w oparciu o sporządzone przez Komisję opinie i rekomendacje, w zależności od charakteru i skali niepożądanych działań, podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania występowania zjawiska mobbingu.

**2.** Pracodawca wobec sprawcy lub sprawców mobbingu może:

- 1) podjąć próbę polubownego załatwienia sprawy;
- 2) nakazać im wyeliminowanie niepożądanych zachowań;
- 3) zastosować kary porządkowe (upomnienia lub nagany) przewidziane przepisami prawa pracy;
- 4) wszcząć postępowanie dyscyplinarne;
- 5) rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami mobbingu 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.



§ 8. 1. Postępowanie przed Komisją nie będzie prowadzone gdy:

- 1) ustał stosunek pracy z pracownikiem zgłaszającym stosowanie wobec niego mobbingu lub pracownikiem wskazanym w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy;
- 2) ten sam czyn jest lub był przedmiotem postępowania sądowego;
- 3) pracownik, który uważa, że dotyczą go lub są skierowane przeciwko niemu działania lub zachowania noszące cechy mobbingu wycofał zgłoszenie, o którym mowa w § 5 ust. 1 lub nie wyraził zgody na prowadzenie postępowania przed Komisją w sytuacji, o której mowa w § 5 ust. 3.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, Komisja przekazuje zgromadzone w sprawie materiały pracodawcy.

#### **Rozdział IV Postanowienia końcowe**

§ 9. 1. Procedury wewnętrzne określone w polityce nie wyłączają uprawnień pracownika do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.

2. Osoby dopuszczające się mobbingu podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy.

3. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 2 podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing.

§ 10. 1. Każdy pracownik Starostwa Powiatowego w Turku ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia.

2. Oświadczenie o przyjęciu do wiadomości postanowień polityki, zaopatrzone w podpis pracownika i datę dołącza się do części B akt osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 4 do niniejszej polityki.

3. Pracownicy nowo zatrudnieni w Starostwie Powiatowym w Turku zostają zapoznani przez bezpośredniego przełożonego z treścią polityki w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia.

§ 11. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Powiatu Tureckiego oraz Dyrektorowi Wydziału Organizacyjnego.

§ 12. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 2018 roku.

  
STAROSTA  
Mariusz Seńko

  
DYREKTOR  
WYDZIAŁU ORGANIZACYJNEGO  
Piotr Nowaczyk

  
SEKRETARZ  
Roman Kacprzak

  
WICESTAROSTA  
Dariusz Kałużny

**UZASADNIENIE**  
**do zarządzenia Nr 82 / 2018 Starosty Tureckiego**  
**z dnia 27 września 2018 r.**

**w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Starostwie Powiatowym w Turku**

Stosownie do przepisu art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.) Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi poprzez szkolenie pracowników, informowanie ich o niebezpieczeństwach i konsekwencjach mobbingu. Opracowanie i wdrożenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej zapewni prawidłowe wykonywanie tego obowiązku w Starostwie Powiatowym w Turku.

Procedura opracowania Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Starostwie Powiatowym w Turku zakładała wykonanie następujących zadań i czynności:

- 1) powołanie zespołu ds. opracowania Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej;
- 2) przeprowadzenie specjalistycznego szkolenia dla członków zespołu;
- 3) konsultacje z przedstawicielami pracowników Starostwa Powiatowego w Turku oraz z przedstawicielami działającej w Starostwie zakładowej organizacji związkowej;
- 4) przeprowadzenie specjalistycznego szkolenia dla pracowników Starostwa;
- 5) konsultacje wypracowanego dokumentu z zewnętrzną firmą konsultingową specjalizującą się w przedmiotowej tematyce.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowej w Starostwie Powiatowym w Turku została opracowana przez zespół powołany do tego celu przez Starostę w składzie:

- 1) Dariusz Kałużny - Przewodniczący Zespołu;
- 2) Piotr Nowaczyk - Zastępca Przewodniczącego Zespołu;
- 3) Małgorzata Kurzawa - Sekretarz Zespołu;
- 4) Tomasz Darul;
- 5) Sylwia Fraszczyńska;
- 6) Grzegorz Gibaszek;
- 7) Agnieszka Jaskuła;
- 8) Jan Krawczyk;
- 9) Joanna Matusiak;
- 10) Marianna Walszczyk;
- 11) Jerzy Wesołowski.

Członkowie zespołu mieli możliwość uczestniczyć w szkoleniu zorganizowanym przez pracodawcę: „Mobbing - aspekty psychospołeczne i prawne”, które obejmowało następujące zagadnienia:

- 1) prewencja mobbingu w urzędzie – wprowadzenie wewnętrznej polityki antymobbingowej w urzędzie - przykładowe instrumenty realizowania prewencji w praktyce. Rola kadry zarządzającej, bezpośrednich przełożonych i pracowników;
- 2) opracowanie i wdrożenie polityki antymobbingowej - aspekty metodyczne i organizacyjne;
- 3) czym jest mobbing, a czym zdecydowanie nie jest - prawne i psychologiczne kryteria mobbingu;
- 4) mobbing jako zagrożenie dla efektywności pracy, klimatu społecznego i wizerunku urzędu;
- 5) przyczyny mobbingu - uwarunkowanie: organizacja pracy, stylem zarządzania i kierowania zespołem, właściwościami pracowników, tzw. klimatem społecznym w zespole;
- 6) nieakceptowane przez pracowników zachowania przełożonego a mobbing. Przełożony wymagający, a mobbujący - istotne różnice;



- 7) etapy mobbingu - tzw. spirala mobbingu;
- 8) sytuacja psychologiczna osoby mobbingowanej - szkody natury psychologicznej i zdrowotnej, konsekwencje finansowe i zawodowe, nieodwracalne konsekwencje długofalowe.

Pracownicy Starostwa Powiatowego w Turku uczestniczyli w szkoleniu: „Przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku pracy”.

Wypracowany projekt zarządzenia był konsultowany z pracownikami Starostwa Powiatowego w Turku oraz z działającymi w Starostwie związkami zawodowymi.

Projekt zarządzenia został również poddany ocenie przez firmę konsultingową Gendera - Duńska s.c. Dąbrówka, ul. Jaśminowa 11 / 2, 62-070 Dopiewo.

Tworzące spółkę Panie Katarzyna Duńska oraz Elżbieta Gendera specjalizują się m.in. w tematyce będącej przedmiotem niniejszego zarządzenia, w tym opracowują i pomagają wdrażać politykę antymobbingową czy prowadzą szkolenia dla kadry zarządzającej w zakresie kompetencji psychospołecznych i kierowniczych, często uczestniczą w pracach komisji powoływanych do rozpatrywania zgłoszeń pracowników dotyczących mobbingu.

Przez kilkanaście lat zbierały doświadczenie zawodowe w ramach różnorodnych działań praktycznych w dziedzinie psychoedukacji, edukacji, zarządzania, doradztwa zawodowego, doradztwa karier. Są trenerkami kompetencji psychospołecznych i kierowniczych, doradcami ds. rozwoju ścieżki życiowej i zawodowej, doradcami ds. wizerunku osobistego oraz wizerunku instytucji. Pani Katarzyna Duńska to Psycholog (absolwentka Uniwersytetu im. A. Mickiewicza), licencjonowany praktyk NLP (certyfikat Instytutu Milтона Ericksona w Berlinie), doradca zawodowy dla młodzieży i dorosłych, trenerka, coach, nauczyciel akademicki, autorka porad dla rodziców. Pani Elżbieta Gendera to Pedagog (absolwentka Uniwersytetu im. A. Mickiewicza), licencjonowany praktyk NLP (certyfikat Instytutu Milтона Ericksona w Berlinie), trenerka, doradca zawodowy, coach, nauczyciel akademicki.

Przy opracowaniu niniejszego zarządzenia wykorzystano również m.in.: wytyczne opracowane przez Zespół ds. Zagrożeń Psychospołecznych, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, materiały informacyjne Głównego Inspektora Pracy, w tym opracowanie: Anna Kucharska, Mobbing. Informator dla pracodawcy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012, Mobbing i dyskryminacja, Infor Biznes Sp. z o.o., Warszawa 2012, Jak walczyć z mobbingiem, Infor Biznes Sp. z o.o., Warszawa 2011, Chakowski M. Mobbing, aspekty prawno-organizacyjne, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2011.

Mobbing, zgodnie z definicją określoną treścią przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 cytowanej ustawy oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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.

Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP (wyr. SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15).



Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem (wyr. SN z 22.4.2015 r., II PK 166/14, MoPr 2015, Nr 12, s. 643). Nie można zatem mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracownika przez przełożonego, jeżeli ten ostatni nie ma na celu poniżenia pracownika. Pracodawca ma bowiem prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z podporządkowania pracownika, w szczególności z prawa sprawowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracownika. Pracodawca jednak w zakresie swoich uprawnień władczych powinien powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracownika. Jednakże naruszanie godności pracowniczej nie powinno być utożsamiane z mobbingiem, zwłaszcza gdy nie prowadzi do izolacji pracownika i obniżonej samooceny.

Charakterystyczną cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy lub sprawców. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięcie w czasie, stale powtarzane i nieuchronne z punktu widzenia ofiary zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, nie dawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś – wyrządzanie przykrości (wyr. SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15).

Mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy (wyr. SN z 29.3.2007 r., II PK 228/08, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 126). Charakterystyczne cechy mobbingu to: bezprawność działań podjętych wobec pracownika oraz ujemne zabarwienie działań i ich skutków (wyr. SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 312).

Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP muszą być spełnione łącznie. Powinny być wykazane przez pracownika. Pracownik ma również obowiązek wykazać, iż wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (wyr. SN: z 8.12.2005 r., I K 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321; z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12). Długotrwałość nękania i zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 KP wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58). Celem zabronionego działania, ujemnie zabarwionego, jest zamiar sprawców wyrządzenia szkód w psychice osoby lub osób nękanych (dręczonych) lub zastraszanych. "Mobbing oznacza działania lub zachowania 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" (uzasadnienie wyr. SN z 27.1.2004 r., I PK 293/03, OSNP 2004, Nr 24, poz. 414).

Za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika – ofiary mobbingu (wyr. SN z 16.3.2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, Nr 17–18, poz. 230). Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją art. 94<sup>3</sup> KP (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie istnienia mobbingu. Izolacja, która jest reakcją na naganne zachowanie pracownika w stosunku do współpracowników, nie daje podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisać znamiona mobbingu (wyr. SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, Nr 9–10, poz. 114, teza druga).



U podstaw mobbingu leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego zabronionego działania zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Zamiarem sprawcy może być również poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go w społeczności zakładowej lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Mobbing polega więc wyłącznie na prowadzeniu akcji sprawcy wymierzonych przeciwko określonej osobie lub grupie osób w ściśle określonym celu.

Sąd Najwyższy uznał, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi, co do zasady, naruszenia godności pracownika, nie może być uznane za nierówne traktowanie, dyskryminowanie lub mobbing (wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, MoPr 2006, Nr 6, s. 311). Towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu.

Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników, mają znaczenie takie okoliczności jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenia specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy (wyr. SN z 20.3.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 122).

Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że mobbing rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, eliminacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyr. SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, Nr 9–10, poz. 114, teza pierwsza).

Niniejszym zarządzeniem określa się:

- 1) sposób postępowania w Starostwie w sytuacji, gdy pracownik został poddany mobbingowi oraz
- 2) prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w ww. sytuacji.

Stosownie do zaleceń określonych w literaturze przedmiotu oraz zgodnie z aktualną linią orzecniczą w niniejszej polityce:

- 1) zawarto podstawowe definicje pojęć:
  - a) komisji antymobbingowej,
  - b) mobbingu, który należy zdefiniować zgodnie z art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy (oraz dodatkowo na potrzeby pracowników, skorzystano z pomocy zewnętrznej firmy szkoleniowej, której trenerzy w sposób bardziej przystępny wyjaśnili, czym jest mobbing w rozumieniu kodeksu pracy),
  - c) pracodawcy,
  - d) pracownika;
- 2) przyjęto zasadę, iż nie można przyjmować i rozpatrywać zgłoszeń anonimowych,
- 3) wprowadzono obowiązek zapoznania się z treścią polityki każdego pracownika Starostwa;
- 4) każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbingowany, zagwarantowano możliwość złożenia zgłoszenia do pracodawcy oraz określono minimalne wymagania, co do treści zgłoszenia;
- 5) określono zasady powoływania komisji gwarantujące jej bezstronny charakter;
- 6) przyjęto zasadę, iż ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w postępowaniu przed Komisją, powinno mieć ono charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie powinny być ujawniane publicznie;



- 7) wprowadzono możliwość zmiany stanowiska pracy osoby składającej stosowne zawiadomienie, co jest szczególnie ważne, jeśli pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę ze sprawcą mobbingu;
- 8) przyjęto zasadę prowadzenia cyklicznych szkoleń dla pracowników na temat przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy.

Stosownie do przedłożonej opinii firmy konsultingowej Gendera - Duńska s.c. Dąbrówka, ul. Jaśminowa 11 / 2, 62-070 Dopiewo uregulowania dotyczące prowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej w Starostwie Powiatowym w Turku zawarte w projekcie zarządzenia spełniają podstawowe standardy dla tego typu regulacji.

Mając powyższe na uwadze przyjęcie niniejszego zarządzenia jest w pełni uzasadnione.

  
STAROSTA  
Mariusz Seńko

  
DYREKTOR  
WYDZIAŁU ORGANIZACYJNEGO  
Piotr Nowaczyk

  
SEKRETARZ  
Roman Kacprzak

  
WICESTAROSTA  
Dariusz Kałużny











**Przykładowe zachowania ze strony przełożonego i/ lub współpracowników w obszarze:**

- a. **Przydzielania zadań**- przykładowe zachowania typu: zlecenie bezsensownych prac, zlecenie zadań poniżej umiejętności, przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania pracownika, brak zadań do wykonania, przydzielanie nadmiernej liczby zadań w porównaniu z innymi pracownikami, przydzielanie prac szkodliwych dla zdrowia, odbieranie bez uzasadnionej przyczyny wcześniej zleconych zadań, przydzielanie zadań z nierealnymi terminami ich wykonania (inni takich terminów nie otrzymują) nieuzasadnione polecenia pracy po godzinach pracy (innych to nie dotyczy) itd.
- b. **Izolowania od informacji, niezbędnych do wykonania zadania narzędzi/ warunków pracy** - przykładowe zachowania typu: zatajanie przed pracownikiem istotnych informacji niezbędnych/koniecznych do prawidłowego wykonania przydzielonych zadań, celowe wprowadzanie w błąd itd.
- c. **Wykluczania (izolowania) z zespołu i/lub zachęcania do tego innych**- przykładowe zachowania typu: nie informowanie o wspólnych spotkaniach uroczystościach/ w pracy i poza nią, ograniczenie możliwości wypowiedziania się, brak możliwości zabrania głosu itd.
- d. **Deprecjonowania/ poniżania/ naruszania prywatności** - przykładowe zachowania typu: krytykowanie personalne, ciągle/ częste krytykowanie jakości wykonywanych zadań wykraczając poza konstruktywną krytykę, krytykowanie publiczne pogardliwe gesty, ośmieszanie, kpiny, wyśmiewanie się z niepełnosprawności, religijnych przekonań, pochodzenia, wyglądu, ubioru, wieku, rozpowszechnianie plotek, oczernianie za plecami, odmawianie urlopu bez uzasadnienia (inni nie mają takiego problemu) itd.
- e. **Zastraszania/ szantażowania**- przykładowe zachowania typu: zmuszanie do donoszenia na kolegów/ koleżanki w imię lojalności wobec przełożonego czy interesu urzędu, stosowanie pogroźek słownych i/ lub pisemnych (maile, sms), nieuzasadnione przeszukiwanie biurka, straszenie zwolnieniem z pracy bez uzasadnionego powodu itd.



## WZÓR OŚWIADCZENIA CZŁONKÓW KOMISJI

### OŚWIADCZENIE CZŁONKA KOMISJI

Turek, dnia .....

.....  
(imię i nazwisko członka Komisji)

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji rozpatrującej zgłoszenie mobbingu, złożone przez:

..... w dniu .....  
(imię i nazwisko zgłaszającego) (data zgłoszenia)

oświadczam, że:

- 1) nie pozostaję z pracownikiem zgłaszającym mobbing oraz pracownikiem wskazanym w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia, nie jestem związana/y z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli, jak również nie pozostaję z pracownikiem zgłaszającym mobbing oraz pracownikiem wskazanym w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do mojego obiektywizmu i bezstronności;
- 2) zobowiązuję się - zarówno w czasie uczestniczenia przeze mnie w pracach Komisji, jak i po ich zakończeniu - do zachowania w tajemnicy i nie ujawniania osobom trzecim wszelkich informacji, powziętych w trakcie lub związku z rozpatrywanym zgłoszeniem.

.....  
(czytelny podpis członka Komisji)







Rekomendacja dot. dalszych działań pracodawcy:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Data i Podpisy członków Komisji:

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 1) Pan/Pani ..... | .....                   |
|                   | (data, czytelny podpis) |
| 2) Pan/Pani ..... | .....                   |
|                   | (data, czytelny podpis) |
| 3) Pan/Pani ..... | .....                   |
|                   | (data, czytelny podpis) |
| 4) Pan/Pani ..... | .....                   |
|                   | (data, czytelny podpis) |
| 5) Pan/Pani ..... | .....                   |
|                   | (data, czytelny podpis) |

Turek, dnia .....

### OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/podpisana .....

Zatrudniony/a na stanowisku .....  
(nazwa stanowiska pracy)

w Starostwie Powiatowym w Turku, niniejszym oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową wprowadzoną Zarządzeniem Nr ..... /..... Starosty Tureckiego z dnia ..... i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....  
(czytelny podpis pracownika)

