

**POLITYKA ANTYMOBBINGOWA  
AKADEMII EKONOMICZNO-HUMANISTYCZNEJ W WARSZAWIE**

**Podstawa prawna:** art. 11<sup>3</sup>, 18<sup>3a</sup>, art. 94 pkt 2b, art. 94<sup>1</sup>, art. 94<sup>3</sup> oraz art.100 §2 pkt 6 kodeksu pracy

**Postanowienia ogólne**

**§1**

Celem Polityki antymobbingowej Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie, zwanej dalej „**Polityką**” jest:

- 1) przeciwdziałanie zaistnieniu w środowisku pracy zjawiskom mobbingu,;
- 2) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku zaistnienia lub podejrzenia zaistnienia zjawiska, o którym mowa w punkcie 1;
- 3) określenie zasad postępowania w przypadku zaistnienia zjawiska, o którym mowa w punkcie 1, w tym wyciąganie przewidzianych prawem konsekwencji wobec osób, które dopuściły się działań noszących znamiona mobbingu;
- 4) wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.

**§2**

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **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;
- 2) **Uczelnia, Akademia** lub **pracodawca** - Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie;
- 3) **Rektor** - Rektor Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie;
- 4) **Dyrektor Generalny** - Dyrektor Generalny Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie;

- 5) **pracownik** - osoba pozostająca w stosunku pracy z Akademią Ekonomiczno-Humanistyczną w Warszawie lub wykonująca zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 6) **Skarga** - zgłoszenie pracownika, wskazujące na stosowanie wobec niego lub innych pracowników działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu;
- 7) **Komisja do spraw przeciwdziałania mobbingowi w Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie** - zwana dalej „**Komisją**”, organ kolegialny powołany przez Rektora lub Dyrektora Generalnego do rozpatrywania Skargi.

### § 3

1. Rektor i Dyrektor Generalny oraz osoby pełniące funkcje kierownicze w Uczelni zobowiązani są do podejmowania wszelkich dozwolonych przepisami prawa działań, w tym działań opisanych w niniejszej Polityce, w celu zapobiegania mobbingowi w Uczelni.
2. Rektor i Dyrektor Generalny oraz osoby pełniące funkcje kierownicze prowadzą aktywną działalność przeciwko mobbingowi w Uczelni, polegającą w szczególności na podejmowaniu działań zapobiegawczych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, promujących postawy i zachowania pożądane, zgodne z zasadami współzycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami prawa.
3. Rektor podejmuje działania opisane w niniejszej Polityce w szczególności w sprawach dotyczących pracowników dydaktycznych, badawczych i badawczo – dydaktycznych oraz osób świadczących na rzecz Akademii usługi dydaktyczne.
4. Dyrektor Generalny podejmuje działania opisane w niniejszej Polityce w szczególności w sprawach dotyczących pracowników administracyjnych oraz osób świadczących usługi na rzecz Akademii o charakterze administracyjnym.

### § 4

1. Kierowników jednostek organizacyjnych zobowiązuje się do zapoznania podległych im pracowników z treścią Polityki.
2. Każdy pracownik ma obowiązek przestrzegania zasad Polityki i jest zobowiązany do zapoznania się z jej treścią.

## **Przeciwdziałanie mobbingowi**

### **§ 5**

W celu przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, polegające w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami,
- 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawisk mobbingu, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia,
- 3) monitorowaniu problematyki mobbingu oraz stosowaniu procedur antymobbingowych w praktyce.

### **§ 6**

1. Pracodawca nie akceptuje żadnych działań lub zachowań mających charakter mobbingu,
2. Pracodawca bezwzględnie zakazuje wszelkich działań i zachowań noszących cechy mobbingu i zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania Polityki i przeciwdziałania stosowaniu wskazanego wyżej zjawiska przez inne osoby.
3. Każdy pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zgłaszania pracodawcy przejawów mobbingu wobec własnej osoby oraz innych pracowników.
4. Stosowanie mobbingu jak też stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań może być uznane w konkretnych okolicznościach za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych bądź naruszenie postanowień umowy cywilnoprawnej i skutkować sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa, w tym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub rozwiązaniem w trybie natychmiastowym umowy cywilnoprawnej.
5. Nie stanowi mobbingu zlecenie pracownikowi przez przełożonego wykonywanie zadań należących do obowiązków służbowych pracownika.
6. Nie stanowi mobbingu krytyczna ocena pracy wyrażana przez przełożonego w celu zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, jeżeli nie jest ona poniżająca dla pracownika.
7. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem.
8. Bezpodstawne pomawianie o mobbing i dyskryminację będzie skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego wobec osoby niesłusznie pomawiającej o takie zachowanie, a także, w konkretnych okolicznościach, może zostać potraktowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych bądź naruszenie postanowień umowy cywilnoprawnej i skutkować rozwiązaniem stosunku pracy bez

wypowiedzenia z winy pracownika lub rozwiązaniem w trybie natychmiastowym umowy cywilnoprawnej.

## **Skarga**

### **§ 7**

1. Każdemu pracownikowi, który sądzi, że stosowano wobec niego lub innych osób działania lub zachowania o charakterze mobbingu przysługuje prawo do złożenia Skargi do Rektora lub Dyrektora Generalnego.
2. Skarga powinna być sporządzona na piśmie, opatrzona datą i własnoręcznie podpisana przez pracownika składającego Skargę lub przesłana pocztą elektroniczną ze służbowego konta email.
3. Skarga powinna zawierać:
  - 1) wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez pracownika za przejaw mobbingu wraz ze szczegółowym opisem konkretnych sytuacji i okoliczności w których w ocenie pracownika miały one miejsce,
  - 2) wskazanie okresu, w którym miały miejsce zgłaszane działania lub zachowania,
  - 3) wskazanie pracownika obwinianego o stosowanie zgłaszanych działań lub zachowań,
  - 4) wskazanie ewentualnych świadków zgłaszanych działań lub zachowań,
  - 5) wskazanie ewentualnych pozostałych dowodów potwierdzających zaistnienie zgłaszanych działań lub zachowań.
4. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.
5. W sytuacji, gdy Rektor lub Dyrektor Generalny powezmą informację o mobbingu z innego, niż określone w ust. 1, wiarygodnego źródła, mogą z własnej inicjatywy wszcząć postępowanie wyjaśniające, o którym mowa w § 8 albo podjąć inne działania, mające na celu pozyskanie bardziej szczegółowych informacji w sprawie.
6. O wszczęcie postępowania wyjaśniającego może wnioskować także osoba, której zarzucono niewłaściwe zachowania, choćby nie wpłynęła Skarga, o której mowa w ust. 1-3 powyżej.

## **Zasady powoływania i działania Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi w Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie**

## § 8

1. Postępowanie wyjaśniające w sprawie o mobbing prowadzi Rektor lub Dyrektor Generalny lub powołana przez nich Komisja.
2. Komisja jest organem kolegialnym o bezstronnym charakterze, w skład której wchodzi:
  - 1) jeden przedstawiciel Rektora lub Dyrektora Generalnego jako przewodniczący;
  - 2) jeden przedstawicieli z grupy nauczycieli akademickich;
  - 3) jeden przedstawiciel z grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Zalecane jest posiadanie przez członków Komisji wiedzy i/lub doświadczenia w zakresie prawa pracy, w tym problematyki mobbingu, dyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi i zachowaniom dyskryminacyjnym.
4. Członków Komisji powinna wyróżniać nieposzlakowana opinia, a ich praca w Komisji powinna charakteryzować się bezstronnością i obiektywnością.
5. Członkiem Komisji nie może być:
  - 1) osoba składająca skargę ani osoba posądzona o stosowania działań lub zachowań mających cechy mobbingu;
  - 2) świadek powołany przez stronę postępowania;
  - 3) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie, którejkolwiek ze stron postępowania wyjaśniającego, albo pozostająca ze stronami postępowania w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
6. W przypadku pozostawania członka Komisji w stosunku prawnym lub faktycznym ze składającym powiadomienie lub domniemanym sprawcą, mogącym budzić wątpliwości co do jego bezstronności – członek zostaje wyłączony z postępowania.
7. Komisja wyłącza członka Komisji z postępowania na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności członka Komisji w danej sprawie.
8. O wyłączeniu członka Komisji z postępowania rozstrzyga Komisja w składzie pozostałych członków.
9. Jeżeli Komisja nie może wydać decyzji z powodu braku dostatecznej liczby członków wówczas decyzję taką podejmuje Rektor lub Dyrektor Generalny.
10. W przypadku wyłączenia członka Komisji z postępowania wyznacza się nowego członka Komisji do rozpoznania sprawy.

11. W celu zapewnienia pełnej obiektywności członkowie Komisji przy każdym prowadzonym postępowaniu składają oświadczenie według wzoru stanowiącego **załącznik** do niniejszej Polityki.
12. Przewodniczący Komisji organizuje jej prace oraz jest odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie Komisji.
13. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji.
14. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie.
15. Osoby biorące udział w sprawie mają obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich, uzyskanych w trakcie prowadzonego postępowania informacji, a także nie mogą kopiować ani rozpowszechniać dokumentacji sprawy. W przypadku niedotrzymania tego obowiązku przewodniczący lub członek zostaje usunięty z Komisji.
16. Pracownicy Akademii są zobowiązani do udostępnienia na wniosek Komisji dokumentów mających związek z postępowaniem w sprawie o mobbing, a także do udzielenia niezbędnych informacji w celu ustalenia przez Komisję okoliczności sprawy.
17. Pracodawca udziela członkom Komisji, Stronom oraz świadkom zwolnienia od wykonywania czynności i zadań wynikających z ich zakresów obowiązków pracowniczych na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania w sprawie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
18. Komisja rozpatruje sprawę w terminie 21 dni od dnia jej przekazania, a gdy okoliczności sprawy uniemożliwiają załatwienie jej w tym terminie, Komisja może przedłużyć rozpatrzenie sprawy do jednego miesiąca.
19. Komisja może w toku postępowania zaproponować stronom skorzystanie z mediacji i za ich zgodą skierować sprawę do mediatora. Mediatora wskazuje Rektor lub Dyrektor Generalny po konsultacji z przewodniczącym Komisji.
20. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja, zwykłą większością głosów, podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemną opinię w tej sprawie wraz z uzasadnieniem.
21. W ciągu 14 dni od zakończenia postępowania przewodniczący Komisji przekazuje opinię wraz z uzasadnieniem Rektorowi i Dyrektorowi Generalnemu. Pismo tej samej treści otrzymują zgłaszający oraz domniemany sprawca lub sprawcy.
22. Na podstawie opinii Komisji Rektor lub Dyrektor Generalny podejmują działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich

powtórzeniu się, w tym mogą zastosować sankcje, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wobec sprawcy lub sprawców.

23. Rektor lub Dyrektor Generalny podejmują także działania zmierzające do udzielenia poszkodowanemu pracownikowi koniecznej pomocy i wsparcia, w tym psychologicznego lub prawnego.
24. W przypadku stwierdzenia przez Komisję, że działania nie miały znamion mobbingu lub dyskryminacji Rektor uznaje zgłoszenie za nieuzasadnione.

### **Postanowienia końcowe**

#### **§9**

Niniejsza Polityka w żadnym stopniu nie wyklucza i nie pozbawia pracownika prawa do dochodzenia roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa. Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie powiadomień o stosowaniu mobbingu nie wyklucza bowiem możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.

.....

(imię i nazwisko członka Komisji)

.....

(stanowisko służbowe, komórka/jednostka organizacyjna)

### **OŚWIADCZENIE**

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, że w związku z powołaniem mojej osoby w skład Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi zajmującej się sprawą powiadomienia o zaistnieniu sytuacji mającej znamiona mobbingu, złożonego przez .....

.....

.....

.....

.....

- 1) nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym żadnej z osób, których dotyczy postępowanie, ani nie pozostaję z nimi w stosunku prawnym lub faktycznym, które mogłyby budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;
- 2) zachowam w tajemnicy wszelkie, uzyskane w trakcie prowadzonego postępowania informacje, a także nie będę kopiować ani rozpowszechniać dokumentacji sprawy.

.....

(czytelny podpis członka Komisji)