

# WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

## MOSTOSTAL POMORZE S.A.

### ROZDZIAŁ I

#### POSTANOWIENIA OGÓLNE

##### §1

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej **WPA**, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Mostostal Pomorze S.A. reprezentowanym przez:
  - Arkadiusza Aszyka – Prezesa Zarządu,
  - Ewę Iwaniuk- Niecikowską – Członka Zarządu,zwanym dalej pracodawcą.
2. Pracodawca wprowadza WPA realizując przepis art. 94<sup>3</sup> §1 kodeksu pracy.
3. WPA ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu.

##### §2

Ileokroć w WPA jest mowa o:

**Komisji antymobbingowej** Należy przez to rozumieć organ kolejalny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.

**Mobbingu** Należy przez to rozumieć 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. Dokładną charakterystykę zachowań wchodzących w zakres mobbingu określono w Rozdziale II niniejszej polityki.

**Pracodawcy** Należy przez to rozumieć Mostostal Pomorze S.A. reprezentowany przez Zarząd.

**Pracowniku** Należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy oraz pracowników świadczących pracę na podstawie umowy cywilno-prawnej.

### ROZDZIAŁ II

#### CHARAKTERYSTYKA ZJAWISKA MOBBINGU

podstawa prawna – art. 94<sup>3</sup>§2 Kodeks Pracy (dz.u.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19 z póź. zmian.)

*Mobbing oznacza 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.*

##### §3

1. Mobbing to zachowanie polegające na działaniu skierowanym przeciwko pracownikowi, które charakteryzuje się brakiem uchwytnych i racjonalnych przyczyn. Zjawisko to zachodzić może na różnych poziomach zależności występujących pomiędzy pracownikami, wyróżnia się następujące formy mobbingu:
  - a) **Wstępujący:** ofiarą jest przełożony, a sprawcą podwładny bądź grupa podwładnych,  
**Pionowy:** ofiarą jest podwładny, a sprawcą przełożony,
  - b) **Poziomy:** sprawcą jest współpracownik lub grupa współpracowników, do której należy ofiara.
2. Działania mobbingowe charakteryzuje:
  - **Uporczywość,** niepożądane zachowania zachodzące nie rzadziej niż raz na tydzień,
  - **Długotrwałość,** trwają co najmniej kilka miesięcy (**min. 3** – nie jest to dolna granica, w sytuacji dotkliwego rozstroju zdrowia okres ten może ulec zmniejszeniu),
  - **Cel,** służą wyeliminowaniu lub izolowaniu pracownika, odbieraniu i nie powierzaniu nowych zadań.

3. Działania mobbingowe **stanowią** głównie:

- zmuszanie do pozostawania po godzinach,
- częste odmawianie urlopu,
- szantażowanie zwolnieniem z pracy,
- złośliwe uwagi, niewybredne żarty,
- nadmierne obciążanie pracownika obowiązkami,
- wyznaczanie nierealnie krótkich terminów,
- karanie bez wysłuchania wyjaśnień,
- publiczne krytykowanie, ośmieszanie i poniżanie,
- zmuszanie do składania donosów,
- przypisywanie konfliktowego charakteru,
- karanie za dochodzenie swoich praw.

4. Ponad działania jakie wymieniono w punkcie 3, mobbing podzielić można na kategorie w zależności od efektów jakie wywarły na poszkodowanym:

- odebranie pracownikowi możliwości komunikowania się w obrębie środowiska, zaburzenie społecznego odbioru ofiary i dyskredytowanie jej w środowisku przez wyszydzanie, obrażanie, poniżanie,
- nadmierne krytykowanie, utrudnianie stosunków społecznych prowadzące do odizolowania danej osoby, posługiwanie się plotką i oszczerstwem, negatywne komentowanie każdego postępowania i każdej decyzji,
- tworzenie mitów dotyczących życia zawodowego, prywatnego i intymnego,
- wpływanie na jakość sytuacji życiowej przez taką zmianę zadań służbowych, aby nabrały one charakteru kary, pomijanie przy awansach, naruszanie fizycznej i psychicznej nietykalności osoby, mające szkodliwy wpływ na zdrowie,
- naruszanie tajemnicy korespondencji, kradzież dokumentów, pogróżki,
- traktowanie wszelkich prób obrony pracownika przed atakami jako bezprawnego buntu.

5. Mobbingiem **nie jest**:

- konflikt jednostkowy (pojedynczy),
- działanie powodujące stres, wynikające z obiektywnej sytuacji lub konieczności,
- uzasadnione dyscyplinowanie pracowników,
- dawanie nagan lub zwracanie uwagi na niewłaściwe zachowanie (np. nie jest mobbingiem uzasadnione karanie pracownika, ale już wykorzystanie tej kary, by go ośmieszyć lub poniżyć ma charakter działania mobbingowego),
- normalne, zgodne z przewidzianymi w kodeksie pracy przesłanki, zwolnienie pracownika.

## ROZDZIAŁ III

### PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW

#### §4

1. Wszelkie działania lub zachowania noszące cechy mobbingu, określone w art. 94<sup>3</sup> §2 Kodeksu Pracy nie będą tolerowane przez pracodawcę i podlegają działaniom dyscyplinującym.
2. Pracodawca zobowiązuje się realizować postanowienia WPA, traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu oraz monitorować przestrzeganie wewnętrznej polityki antymobbingowej przez pracowników.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, wykonywania swoich obowiązków z szacunkiem i uprzejmością względem współpracowników, powstrzymywania się od zachowań noszących znamiona mobbingu oraz do zwracania uwagi na objawy niepożądanego zachowania występującego w środowisku pracy.
4. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

## §5

1. Każdy pracownik, który uzna, że został ofiarą mobbingu, może wystąpić ze skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna być sporządzona na piśmie, zawierać charakterystykę działań składających się na mobbing oraz wskazanie sprawcy lub sprawców.
3. W skardze należy szczegółowo opisać stan faktyczny, uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, częstotliwość, czasookres zdarzeń, okoliczności towarzyszące, obecnych świadków oraz ewentualne dowody świadczące o zaistniałym mobbingu.
4. Poszkodowany może złożyć skargę bezpośrednio do sekretariatu Zarządu lub przez kanał zgłoszeń dostępny na stronie: <https://mostostalpomorze.pl>.
5. Skargi rozpatrywane przez pracodawcę traktowane będą z należytą powagą, szczególną ostrożnością i poszanowaniem względem osób je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.

## §6

1. Pracodawca w ciągu **5 dni** roboczych od dnia uzasadnienia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest zbadanie okoliczności wskazanych w skardze.
2. Komisja składa się z 4 członków w skład, której wchodzi delegowani przez Zarząd pracownicy Mostostal Pomorze S.A. oraz powołany członek Związku Zawodowego NSZZ Solidarność. Przewodniczącym komisji wybiera zarząd.
3. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing lub osoba bliska dla oskarżonego (łącznie więzi rodzinne / inne uznane za znaczące).
4. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
5. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej. Protokoły z wyjaśnień spisywane są z osobną względem wszystkich uczestniczących w postępowaniu stron i stanowią załącznik do protokołu przewodniego. Udokumentowane w trakcie trwania ustaleń komisji treści winny być podpisane przez stronę oraz członków komisji.
6. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, świadków, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, zaś w przypadku równego podziału zdań decyduje głos przewodniczącego. Spory co do oceny zasadności skargi rozpatruje dział prawn organizacyjny.

## §7

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować działania dyscyplinujące w formie upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie Pracy.
2. Poszkodowanemu, u którego stwierdzono rozstrój zdrowia w związku z mobbingiem przysługuje roszczenie o zadośćuczynienie na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.
3. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które uzależnione są od naruszenia obowiązków pracowniczych.
4. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może ze sprawcą lub sprawcami rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.
5. W miarę możliwości pracodawca zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

## ROZDZIAŁ IV

### POSTANOWIENIE KOŃCOWE

## §8

1. Pracodawca przeprowadza cykliczne szkolenia pracowników w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPA.
2. Pracodawca wraz z przedstawicielami pracowników oraz zakładowej organizacji związkowej rozpatruje i ocenia czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.