

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA**Rozdział I. Postanowienia ogólne****§ 1**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w

(nazwa pracodawcy).

zwanej(-ego) dalej pracodawcą.

§ 2

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA opatrzone podpisem pracownika i datą jego złożenia dołącza się do jego akt osobowych, do części B.

§ 3

Ilekrót w WPA jest mowa o:

- 1) **Komisji Antymobbingowej** – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing,
 - 2) **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,
 - 3) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć
- (nazwa pracodawcy)
- 4) **pracownika** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II. Przeciwdziałanie mobbingowi**§ 4**

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

§ 5

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

§ 6

1. Pracodawca każdorazowo, w ciągu trzech dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, która ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

- 5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi. Decyzja zapada zwykłą większością głosów.
- 6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
- 7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
- 8. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 7

- 1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować: karę porządkową; upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
- 2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.
- 3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
- 4. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

Rozdział III. Postanowienia końcowe

§ 8

- 1. Pracodawca przeprowadza coroczne szkolenia pracowników w zakresie stosowania regulacji WPA.
- 2. Ze szkolenia pracowników sporządza się protokół.

Rozdział II. Procedura postępowania w sprawie mobbingu

- 1. Pracodawca wraz z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.
- 2. Stosuje się odpowiednio § 8 ust. 2 WPA.

§ 10

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

ZAŁĄCZNIK

nr 5

OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

Oświadczam, że w dniu zostałem zapoznany przez pracodawcę z treścią obowiązującej w zakładzie pracy Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

.....
 (data i podpis pracownika)

Ponadto należy uznać, że Powód niesłusznie powołuje się w swoim powództwie na art. 94³ § 2 KP, stwierdzając, że działania dokonane przez Waldemara Sowę były mobbingiem w rozumieniu wzmiankowanego przepisu. Twierdzenie Powoda w tej materii jest niesłuszne, ponieważ nie można stwierdzić, iż działania bezpośredniego przełożonego Powoda miały charakter **długotrwały**. Występowały one przez zaledwie dwa tygodnie.

Dowód: Zeznanie świadka Jana Kowalskiego z dnia

Mając powyższe na uwadze, uznać należy, iż żądanie pozwu jest całkowicie bezzasadne i jako takie powinno być oddalone.

.....
(podpis osoby reprezentującej pozwanego)

Załączniki:

I. Odpis odpowiedzi na pozw

.....
(miejsowość, data)

Do Sądu

W

(wskazać właściwy sąd, wydział, siedzibę)

Powód

zamieszkały w

Pozwany

z siedzibą w

reprezentowany przez

Dotyczy sprawy

(sygnatura sprawy)

ODPOWIEŹ NA POZEW

W imieniu Pozwanego z siedzibą w

(nazwa Pozwanego)

(wskazać miejscowość)

wnoszę o:

- 1) oddalenie powództwa w całości,
- 2) zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Zgodnie z art. 430 KC w takim przypadku nie ma zastosowania ogólna zasada odpowiedzialności zwierzchnika, na zasadzie ryzyka, za szkody wyrządzone przez podwładnego, czyli w tym przypadku Ryszarda Licińskiego.

(podpis adwokata)

Mając powyższe na uwadze, uznać należy, iż żądanie pozwu jest całkowicie bezzasadne i jako takie powinno być oddalone.

.....

.....

(podpis osoby reprezentującej pozwanego)

.....

.....
(podpis osoby reprezentującej pozwanego)

Załączniki:

.....

1. Odpis odpowiedzi na pozew

2. Pełnomocnictwo

.....

3. Opis stanowiska pracy Ryszarda Licińskiego wraz z zakresem jego obowiązków

.....