

**ZARZĄDZENIE NR 14/2015  
STAROSTY POWIATU GDAŃSKIEGO  
z dnia 2 lutego 2015 r.**

**w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.**

Na podstawie art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 595 ze zm.), art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.) oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502)

**zarządza się, co następuje**

**Rozdział I  
Postanowienia ogólne**

**§ 1**

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Starostwie Powiatowym w Pruszczu Gdańskim.
2. WPA ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu

**§ 2**

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

**§ 3**

Ilekroć 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 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 zawiera Załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia,

- 3) **pracodawcy** - należy przez to rozumieć reprezentowane przez Starostę Starostwo Powiatowe w Pruszczu Gdańskim,
- 4) **pracownika** - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

## **Rozdział II**

### **Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników**

#### **§4**

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. Wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz organizacji.
3. Załącznik Nr 1 zawiera charakterystykę zjawiska mobbingu.

#### **§5**

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.
2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.
4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

#### **§ 6**

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać charakterystykę działań składających się na mobbing oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców.
3. Należy szczegółowo opisać stan faktyczny, uwzględniając czas i miejsce zdarzenia bądź zdarzeń, okoliczności towarzyszące (np. narada), obecnych świadków oraz przedstawić ewentualne dowody (np. notatki służbowe) świadczące o zaistniałym mobbingu.
4. Warto określić również częstotliwość oraz czasookres zdarzeń.
5. W treści skargi należy opisać ewentualne skutki zaistniałych zdarzeń (psychiczne oraz fizyczne).
6. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.
7. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiały reputacja i kariera.

## §7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 3 do 5 członków.
3. W skład komisji wchodzi w szczególności: Sekretarz Powiatu, przełożony wyższego szczebla (komórki organizacyjnej, z której pochodzi osoba skarżąca), osoba zajmująca samodzielne stanowisko ds. kadr.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
6. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywania skargi.
8. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołu, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.

## § 8

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę 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 nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. 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.

## **Rozdział III Postanowienia końcowe**

## §9

Pracodawca przeprowadza w miarę potrzeby szkolenia pracowników w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPA.

## § 10

Pracodawca z przedstawicielami pracowników oraz zakładowej organizacji związkowej raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

## § 11

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

STAROSTA

*Stefan Skonieczny*

## Charakterystyka zjawiska mobbingu

(wyciąg z Informatora Państwowej Inspekcji Pracy autorstwa Anny Kucharskiej)

Według Kodeksu pracy, mobbing to działanie lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 94<sup>3</sup> § 2 Kp). Przyglądając się tej definicji, można zauważyć, iż określenia w niej zawarte są niejednoznaczne - jaki okres czasu zawiera w sobie pojęcie „długotrwałe”, jakie zachowania należy powziąć, by były one nękaniem, jak często je podejmować, by można było mówić o uporczywości. Owa niejednoznaczność jest przyczyną, dla której sprawy o mobbing są trudne, długotrwałe i sprawiają trudności interpretacyjne.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing jako obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie bezustanne, negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Listę zachowań wchodzących w obszar zachowań mobbingowych stworzył szwedzki lekarz i psycholog Heinz Leymann, który jako pierwszy użył określenia mobbing w odniesieniu do sytuacji pracowniczych i środowiska pracy. Na bazie swoich badań wyróżnił 45 zachowań, które uporządkował w 5 kategoriach. Zdaniem Leymanna, wystarczy doświadczać jednego zachowania z przedstawionej listy, by mówić o mobbingu.

### **Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy:**

- ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedzenia się,
- stałe przerywanie wypowiedzi,
- reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, uślizaniem i groźbami,
- stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego,
- napastowanie przez telefon,
- pogrożki i groźby pisemne i ustne,
- wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeń o ładunku emocjonalnym jednoznacznie negatywnym,
- operowanie językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedzenia się wprost.
- Działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy:
  - unikanie rozmów z ofiarą,
  - izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami,

- zakazywanie pracownikom kontaktu z ofiarą,
- ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze.
- Działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym:
  - obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk,
  - podejmowanie prób ośmieszenia i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia,
  - żarty na temat życia osobistego danej osoby,
  - parodiowanie sposobów chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary,
  - atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu,
  - wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną,
  - wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub jakichś cech osobliwych dla ofiary,
  - sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne,
  - zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających, poniżających wyrażań,
  - składanie propozycji o charakterze seksualnym.

#### **Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary:**

- wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą,
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę,
- kwestionowanie podejmowanych decyzji,
- niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność,
- zlecanie określonych zadań, po czym manifestacyjne ich odbieranie,
- wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń,
- przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary,
- przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu dyskredytowania ofiary.
- Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:
  - zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, przewyższających fizyczne możliwości ofiary,
  - grożenie przemocą fizyczną,
  - znęcanie się fizyczne,
  - przyczynianie się do ponoszenia przez danego pracownika kosztów,
  - działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne,
  - wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania ofiary.

Podział ten ma ułatwić pracownikom orientację w tym, czego doświadczają, jak również pomóc pracodawcy zaklasyfikować zachowania, które obserwuje lub o których słyszy, że mają miejsce w jego zakładzie pracy. Przedstawiona lista nie wyczerpuje, oczywiście, całego spektrum zachowań, które mogą przerodzić się w mobbing. W dobie XXI wieku należy się liczyć z tym, iż możliwości ludzkie i techniczne pozwalają na korzystanie z różnorodnych zachowań o charakterze terroru psychicznego. Niemniej jednak powyższy zarys wskazuje pracodawcy, na jakie zachowania należy uważać.

**Dane zachowanie można zaklasyfikować jako mobbing, jeśli spełnia jeszcze następujące kryteria:**

- zachowanie powtarza się – nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
- zachowania są ciągłe i konsekwentne,
- zachowanie trwa przez dłuższy okres czasu - długość tego okresu ma charakter indywidualny; może to być kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat,
- działanie ma charakter celowy - osoba, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze - i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera,
- zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego; zdecydowanie rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej,
- działania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- Ponadto warto jeszcze pamiętać, że:
- pracownik mobbingujący (mobber) wykorzystuje swoją przewagę nad ofiarą - autorytet, wiek, zależność służbową, popularność interpersonalną itp.,
- w przeważającej liczbie przypadków mobbing nie jest działaniem tylko jednej osoby, a grupy osób współpracujących ze sobą w prześladowaniach ofiary,
- zazwyczaj działania mobbingowe są ukrywane przed otoczeniem, dzieją się za zamkniętymi drzwiami, w białych rękawiczkach, jedynie w obecności osób, które uczestniczą w dręczeniu ofiary; jak tylko w pobliżu pojawia się osoba niebiorąca udziału w tym procederze, negatywne zachowania ustają, a wręcz mogą przybrać formę zachowań miłych, pomocnych i życzliwych, oczywiście pozornie,
- zwykle ofierze i osobom z jej otoczenia próbuje się wmówić, iż ofiara ma zaburzenia natury psychicznej,
- dużą rolę w mechanizmie działań mobbingowych stanowi uszkodzenie opinii ofiary.

**Warto dodatkowo wymienić zachowania, które mobbingiem nie są, a niejednokrotnie są z nim mylone:**

- jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika - niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można klasyfikować jako mobbing,
- uzasadniona krytyka - zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
- konflikt - sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują różnicuje od mobbingu fakt, iż obie strony konfliktu wzajemnie blokują i utrudniają realizację swoich celów. Mobbing natomiast zakłada wyższość osoby mobbingującej nad ofiarą,
- warunki pracy niespełniające wymogów bhp - złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci,
- poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie

- się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
- stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
  - pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków,
  - stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.