

KMP BIAŁYSTOK

<http://bialystok.policja.gov.pl/po2/komenda/informacje-dla-pracown/13737,Procedury-antymobbingowe-w-Komendzie-Miejskiej-Policji-w-Bialymstoku.html>
2019-11-17, 05:51

PROCEDURY ANTYMOBBINGOWE W KOMENDZIE MIEJSKIEJ POLICJI W BIAŁYMSTOKU

ZASADY POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU WYSTĄPIENIA MOBBINGU W KOMENDZIE MIEJSKIEJ POLICJI W BIAŁYMSTOKU

I. Definicja kodeksowa:

„**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” – art. 94³ § 2 Kodeksu pracy.

II. Co to jest mobbing:

Mobbing to różnego rodzaju wrogie działania wobec pracownika. W środowisku pracy jest to stosowanie metod, których celem jest dyskredytacja osoby w oczach innych pracowników, pozbawienie jej godności oraz zniszczenie psychiczne.

III. Jak rozpoznać mobbing:

Mobbing ma miejsce, jeśli wobec pracownika podejmowane są następujące działania:

1. Upokarzanie i poniżanie (np. wyśmiewanie, nieodpowiednie żarty, obraźliwe gesty, sarkazm, publiczna krytyka wyglądu),
2. Zastraszanie (np. zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, używanie wulgaryzmów, reagowanie krzykiem),
3. Pomniejszenie kompetencji (np. nieuzasadniona krytyka, zlecanie zadań poniżej kompetencji, niezlecanie żadnych zadań do wykonania),
4. Izolacja (np. rozsiewanie plotek, ignorowanie, unikanie rozmów, przeniesienie stanowiska pracy z dala od innych współpracowników),
5. Utrudnianie wykonywania pracy (np. wydawanie niejasnych poleceń, zatajanie informacji lub udzielanie informacji fałszywych).

IV. Przykłady mobbingu:

1. Atakowanie przekonań politycznych lub religijnych,
2. Wyśmiewanie narodowości lub pochodzenia,
3. Wszelkie działania o podłożu seksualnym,
4. Groźenie przemocą fizyczną
5. Wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa,

6. Rozsiewanie plotek,
7. Sugerowanie choroby psychicznej,
8. Ustne groźby i pogróżki,
9. Groźby na piśmie,
10. Różnego rodzaju aluzje,
11. Napastowanie przez telefon,
12. Stałe przerywanie wypowiedzi,
13. Uniemożliwianie wypowiedzi,
14. Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia,
15. Powierzenie zadań przerastających możliwości i kompetencje,
16. Powierzania zadań poniżej umiejętności,
17. Stałe unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, traktowanie „jak powietrze”,

V. Sposób reagowania na mobbing:

Każdy pracownik poddany mobbingowi lub będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć pisemne zawiadomienie w tej sprawie do Komendanta Miejskiego Policji w Białymstoku.

VI. Jak złożyć zawiadomienie:

Zawiadomienie ma formę pisemną i powinno zawierać:

1. Opis stanu faktycznego (zaistniałej sytuacji),
2. Ewentualne dowody (w tym wskazanie świadków),
3. Określenie sprawcy lub sprawców,
4. Własnoręczny podpis,
5. Datę zawiadomienia.

Zawiadomienie składane jest za pośrednictwem Naczelnika Wydziału Kadr Komendy Miejskiej Policji w Białymstoku.

VII. Procedura wyjaśniająca:

Po otrzymaniu zawiadomienia Komendant Miejski Policji w Białymstoku powołuje Komisję Antymobbingową. Prace Komisji mają charakter poufny. Komisja wyjaśnia okoliczności opisane w zawiadomieniu poprzez:

1. Wysłuchanie pracownika, w stosunku do którego, według zawiadomienia, stosowany był mobbing oraz pracownika obwinionego o mobbing,
2. Zbadanie ewentualnych dowodów i wysłuchanie świadków.

VIII. Wyjaśnienie sprawy:

Wyjaśnienie sprawy przez Komisję Antymobbingową powinno się odbyć w ciągu 30 dni od dnia jej powołania.

Po zakończeniu prac Komisja sporządza protokół, w którym przedstawia:

1. Opis dokonanych czynności,
2. Własną opinię w kwestii zaistnienia faktu mobbingu,
3. Ewentualne rekomendacje dla Komendanta Miejskiego Policji w Białymstoku.

Osoba, wobec której według zawiadomienia, stosowany był mobbing, osoba obwiniona oraz kierownik komórki/jednostki organizacyjnej zapoznają się z treścią protokołu.

IX. Przykładowe rekomendacje Komisji:

Rekomendacje Komisji mogą odnosić się do następujących obszarów:

1. Zmiana stosunku pracy osoby obwinionej,
2. Ustanie stosunku pracy tej osoby,
3. Pociągnięcie do odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków pracowniczych.

X. Dodatkowe informacje

Zawiadomienie nie wyklucza dochodzenia roszczeń na drodze sądowej przez poszkodowanego. Zgodnie z art. 94³ § 3 Kodeksu pracy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z art. 94³ § 4 Kodeksu pracy wynika, iż pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania.

Ocena: 0/5 (0)

[Tweetnij](#)