

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA
W
ADMINISTRACJI MIESZKAŃ KOMUNALNYCH W LUBANIU**

§1

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.94ł Kodeksu Pracy.

§2

Pracownik, który odczuwa stosowanie wobec swojej osoby działania mobbingowe ze strony pracodawcy, kierownictwa lub osób z zespołu pracowniczego, zgłasza ten fakt osobie zaufanej, wybranej przez siebie, z zespołu wszystkich pracowników jednostki.

§3

Osoba, która przyjęła zgłoszenie o stosowaniu mobbingu wobec pracownika zgłaszającego ten fakt, powiadamia o tej sytuacji Kierownika lub zastępcy lub przedstawiciela pracowników.

§4

Przy każdym zgłoszeniu faktu mobbingu, Kierownik powołuje Komisję Antymobbingową złożoną z 3 osób. Kandydatów do tejże Komisji podaje przedstawiciel pracowników.

§5

Wyłoniona, przy każdorazowym zgłoszeniu faktu mobbingu, Komisja Antymobbingowa rozpatruje w formie poufnej, zgłoszenie faktu mobbingu. W tym celu przyjmuje pisemne oświadczenie osoby zgłaszającej stosowanie wobec niej mobbingu wraz z podpisem i datą złożonego oświadczenia, sprawdza zgłoszoną skargę o mobbing, wyjaśnia, dokładnie ustala fakty, wszelkie okoliczności zdarzeń oraz zbiera dowody i pisemne zeznania świadków oraz zeznanie pisemne osoby, która jest wskazana jako stosująca mobbing. Na tę okoliczność sporządza pisemny protokół zawierający opis wszystkich dowodów. Pisemne oświadczenia stanowią załączniki do sporządzonego protokołu.

§6

Komisja Antymobbingowa po sporządzeniu protokołu przeprowadzonego postępowania w sprawie mobbingowania, dokonuje wspólnie oceny zgłoszonego zjawiska (biorąc pod uwagę definicję mobbingu, obiektywnie rozróżniając go od jednorazowych czy sporadycznych typowych konfliktów międzyludzkich, od komunikacji, w której jedna z osób wprost wyraża swoje odczucia a druga z osób nie jest przygotowana do takiej komunikacji, itp.) i sporządza na tę okoliczność pisemną ocenę, składając pod nią swe podpisy i datę sporządzenia.

§7

Komisja Antymobbingowa po dokonanej ocenie zjawiska proponuje osobie zgłaszającej fakt stosowania wobec niej mobbingu przeprowadzenie mediacji konfliktu z osobą, która w ocenie komisji może być sprawcą mobbingu. Komisja proponuje do roli mediatora osobę wybraną spośród załogi pracowniczej przez osobę, która zgłasza stosowanie wobec niej mobbingu bądź osobę z zewnątrz. Jeżeli osobą z zewnątrz jest osoba praktykująca zawodowo rolę mediatora, bądź jest praktykującym psychologiem lub lekarzem, koszty mediacji pokrywa pracodawca po wystawieniu faktury. Mediację konfliktu przeprowadza się na terenie jednostki w dniu i godzinie ustalonym wspólnie z osobą zgłaszającą fakt mobbingu i osobą, która w ocenie komisji jest sprawcą mobbingu.

§8

W sytuacji wydania przez Komisję Antymobbingową oceny zgłoszonego zjawiska nie jako mobbingu, Komisja proponuje osobie zgłaszającej stosowanie wobec niej mobbingu przeprowadzenie rozmowy z osobą wskazaną jako stosującą mobbing, mającą na celu polubowne rozwiązanie problemu. Wówczas komisja pomaga osobie zgłaszającej fakt stosowania wobec niej mobbingu wybrać osobę pełniącą rolę mediacyjną w takiej rozmowie.

§9

Osoba zgłaszająca fakt stosowania wobec niej mobbingu, która nie zgadza się z oceną Komisji Antymobbingowej lub nie wyraża zgody na rozwiązanie konfliktu, może złożyć wniosek o stosowanie wobec niej mobbingu do Sądu Pracy, właściwego dla Jej miejsca zamieszkania. Komisja Antymobbingowa jest wówczas zobowiązana do złożenia sporządzonego protokołu, zebranych pisemnych dowodów i zeznań świadków oraz własnej pisemnej oceny zgłoszonego zjawiska jako załączniki do sprawy.

§10

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§11

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§12

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy stosowania wobec niej mobbingu.