

Zarządzenie Nr 5/2025
Dyrektora Domu Pomocy Społecznej Nr 1
w Lęborku
z dnia 18.06.2025 r.
w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku

Na podstawie art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy

Dyrektor Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku

zarządza, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierza się starszemu inspektorowi ds. kadr i płac.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie w dniu podpisania

załącznik
do Zarządzenia Nr 5/2025
Dyrektora Domu Pomocy Społecznej Nr 1
w Lęborku
z dnia 18.06.2025 r.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku reprezentowanym przez Dyrektora
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. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do WPA.

§ 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 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) DPS Nr 1- należy przez to rozumieć Dom Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku,

4) pracodawcy- należy przez to rozumieć Dom Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku reprezentowany przez Dyrektora,

5) pracownikowi- należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

§ 4

Realizowanie przez pracodawcę zadań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi polega również na stosowaniu Kodeksu etyki pracowników Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku, określającego normy i wartości, jakimi powinni kierować się pracownicy przestrzegający zasad współżycia społecznego, w trosce o wizerunek pracodawcy i poszanowanie innych pracowników.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi- obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 5

1. Jakikolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94³§2 Kodeksu pracy nie będą tolerowane przez pracodawcę.

2. W DPS Nr 1 wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz organizacji.

3. Charakterystyka zjawiska mobbingu zawarta jest w załączniku nr 2 do WPA.

§ 6

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.

2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać 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, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

§ 7

1. Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył zachowań mobbingowych, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.

2. Skarga powinna zawierać charakterystykę zachowań składających się na mobbing oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców.

3. Skarga powinna zawierać również szczegółowy opis stanu faktycznego z uwzględnieniem czasu i miejsca 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 czas trwania zdarzeń.

5. W treści skargi należy opisać ewentualne skutki zaistniałych zdarzeń (psychicznych oraz fizycznych).

6. Skarga winna być własnoręcznie podpisana i opatrzona datą przez wnoszącego skargę.

7. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i osób wskazanych jako mobbingujących, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.

§ 8

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 5 członków.

3. W skład komisji wchodzi:

- przełożony wyższego szczebla (komórki organizacyjnej, w strukturach której jest zatrudniona osoba skarżąca),
- kierownik innej komórki organizacyjnej DPS Nr 1,

- inspektor ds. kadr i płac,
- osoba spośród pracowników DPS Nr 1 wskazana w pisemnym wniosku mobbowanego pracownika,
- reprezentant pracowników.

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 pracownika wnoszącego skargę, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności dalszego rozpatrywania skargi.

8. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołów, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.

Protokół z posiedzeń komisji powinien być przechowywany przez okres 3 lat.

9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.

10. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 9

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu, pracodawca może zastosować karę porządkową (upomnienie lub naganę) oraz rozwiązać umowę o pracę w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.

2. Sprawca lub sprawcy działań noszących znamiona mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od naruszania obowiązków pracowniczych.

3. W rażących przypadkach potwierdzonego mobbingu pracodawca może rozwiązać, ze sprawcą lub sprawcami, stosunek pracy bez wypowiedzenia.

4. Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 10

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

§ 11

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

§ 12

Wewnętrzną Politykę Antymobbingową wchodzi w życie z dniem jej podpisania przez pracowników.

załącznik nr 1
do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Domu Pomocy Społecznej Nr 1 w Lęborku

Oświadczenie

Oświadczam, iż zapoznałam/łem się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej. Zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów, nie stosować działań mogących nosić znamiona mobbingu oraz niezwłocznie poinformować pracodawcę o sytuacji doświadczania mobbingu bądź bycia jego świadkiem. Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadom możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań.

Lębork, dnia

Podpis pracownika

CHARAKTERYSTYKA ZJAWISKA MOBBINGU

1. Definicja mobbingu w Kodeksie pracy Art. 94³

„ § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

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

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.”

2. Mobbing według Międzynarodowej Organizacji Pracy zdefiniowany jest 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.

3. Kategorie zachowań wchodzących w obszar zachowań mobbingowych według H. Leymanna

1) Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy:

- ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiadania się,
- stałe przerywanie wypowiedzi,
- reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem 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 wypowiadania się wprost.

2) 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.

3) 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 sposobu chodzenia, gestów, mimiki ofiary,
- atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie przyjętego światopoglądu,
- wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną,
- wyśmiewanie niepełnosprawności, lub jakichś cech ofiary,
- sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne,
- zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub upokarzających, poniżających wyrażen,
- składanie propozycji o charakterze seksualnym.

4) 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 zdyskredytowania ofiary.

5) 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.

Dane zachowania można zaklasyfikować jako mobbing, jeżeli dodatkowo spełnia ono następujące kryteria:

- 1) zachowanie powtarza się- nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
- 2) zachowania są ciągłe i konsekwentne,
- 3) zachowanie trwa przez dłuższy czas- długość tego okresu ma charakter indywidualny (może to być kilka tygodni, miesięcy, lat),
- 4) działanie ma charakter celowy- osoba, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowanie mobbingowe może wyrzucić na obranej ofierze- i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera,
- 5) zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego, rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej,
- 6) powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika izolowanego z zespołu współpracowników.

4. Mobbingiem nie są zachowania, takie jak:

- 1) jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika- niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można go klasyfikować jako mobbing (ale można by już klasyfikować jako molestowanie),
- 2) 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,
- 3) konflikt- sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują. Konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania. W mobbingu nie ma o tym mowy,

- 4) warunki pracy niespełniające wymogów bhp (złe warunki pracy można by uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci),
- 5) poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
- 6) stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
- 7) pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków,
- 8) stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.

5. Płaszczyzny mobbingu

Mobbing może występować na różnych poziomach:

- 1) mobbing wstępujący- ofiarą jest przełożony, a mobberem podwładny bądź grupa podwładnych,
- 2) mobbing pionowy- ofiarą jest podwładny, a mobberem kierownik, pracodawca lub inny przedstawiciel kadry kierowniczej,
- 3) mobbing poziomy- mobberem jest grupa współpracowników, do której należy lub od której zależy ofiara mobbingu.

6. Mobbing a dyskryminacja, molestowanie i molestowanie seksualne- podobieństwa i różnice

Dyskryminacja polega na nierównym traktowaniu pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu

pracy. Według polskiego prawodawstwa pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Dyskryminacja może być pośrednia lub bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba w podobnej sytuacji, ze względu na obiektywne kryterium lub cechę (z powodu swojej płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy itp.)

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralne, nieróżnicujące kryterium powoduje, że dana osoba lub grupa znajduje się w gorszej sytuacji od innych osób z powodu obiektywnego kryterium (np. płci, wieku, orientacji seksualnej itp.)

Molestowaniem określa się niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Rodzajem dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne.

Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Podsumowując, mimo iż powyższe zjawiska są podobne do siebie i mobbingu to różnią je ważne cechy i elementy.

Dyskryminacja charakteryzuje się niedopuszczalnym różnicowaniem sytuacji pracowników według takich kryteriów, jak: przekonania polityczne, religia, przynależność związkowa, płeć, narodowość, rasa, niepełnosprawność, orientacja seksualna. Za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracownika ze względu na wskazane wyżej kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Wystąpienie mobbingu jest wynikiem stosowania przemocy głównie o charakterze psychicznym, w sytuacji nierównowagi sił, w konsekwencji czego ofiara jest spychana do pozycji uniemożliwiającej obronę, następuje jej stygmatyzacja i represjonowanie. Molestowanie może być zdarzeniem jednorazowym, natomiast mobbing to proces, który trwa przez pewien okres. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację leży po stronie oskarżonego. Pozywający ma uprawdopodobnić fakt wystąpienia zachowań mogących świadczyć o wystąpieniu wobec niego dyskryminacji. Oznacza to, iż pracownik musi przedstawić sądowi fakty uprawdopodobniające wystąpienie nierównego traktowania (np. brak możliwości podnoszenia kwalifikacji w sytuacji gdy osoba odmiennej płci na takim samym stanowisku uczestniczy w szkoleniach, natomiast pracodawca musi udowodnić, iż fakty przedstawione przez pracownika nie są wynikiem dyskryminacji.

W sytuacji mobbingu to pracownik ma obowiązek udowodnić, iż zachowania, których doświadczał są mobbingiem. Ponadto, jeżeli wnosi o zadośćuczynienie z tytułu doznania rozstroju zdrowia ma obowiązek udowodnić iż rozstrój zdrowia nastąpił w wyniku mobbingu.

