

# **POLITYKA ANTYMOBBINGOWA**

## **w Szkole Podstawowej nr 11 z Oddziałami Mistrzostwa Sportowego im. Noblistów Polskich w Stargardzie**

### **Rozdział I**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 1**

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa to zasady przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu w Szkole Podstawowej nr 11 z Oddziałami Mistrzostwa Sportowego im. Noblistów Polskich w Stargardzie.

##### **§ 2**

1. Każdy pracownik będzie zaznajomiony z treścią zarządzenia w sprawie polityki antymobbingowej.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią zarządzenia, zaopatrzone w datę i podpis pracownika, dołącza się do akt osobowych pracownika do części B.

##### **§ 3**

1. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- a) Komisji Antymobbingowej- należy przez to rozumieć: „organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
- b) 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”;
- c) o pracodawcy- należy przez to rozumieć: „Szkoła Podstawowa nr 11 z Oddziałami Mistrzostwa Sportowego im. Noblistów Polskich w Stargardzie”;
- d) o pracowniku- należy przez to rozumieć: „osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy”.

## Rozdział II

### Przeciwdziałanie mobbingowi

#### § 4

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

#### § 5

1. Każdy z pracowników pracodawcy, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 11 z Oddziałami Mistrzostwa Sportowego im. Noblistów Polskich w Stargardzie.
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.

#### § 6

1. Pracodawca, każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwana 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.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
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 niniejszym zarządzeniu 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, nagany lub wypowiedzieć warunki pracy.
2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy.
3. 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. Do dokumentu „Polityka antymobbingowa w Szkole Podstawowej nr 11 z Oddziałami Mistrzostwa Sportowego im. Noblistów Polskich w Stargardzie” zostają dołączone informacje dotyczące mobbingu. (załącznik nr 1)
2. Każdy pracownik podpisuje stosowne oświadczenie stanowiące załącznik Nr 2 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.
3. Pracodawca wraz z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej są właściwie wykonywane.
4. Z dokonanej oceny Pracodawca sporządza sprawozdanie.

## **Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania**

**Wykorzystano opracowanie Zakładu Psychologii Pracy**  
[http://rop.sejm.gov.pl/1\\_0ld/opracowania/pdf/mobbing\\_imp.pdf](http://rop.sejm.gov.pl/1_0ld/opracowania/pdf/mobbing_imp.pdf)

autorzy:

dr Dorota Merez

mgr Agnieszka Mościcka

mgr Marcin Drabek

**Mobbing to usystematyzowana forma przemocy psychicznej stosowana wobec ofiary przez osoby współpracujące z nią – jej kolegów, przełożonych lub podwładnych.** Zjawisko to odnosi się do jakości relacji interpersonalnych w miejscu pracy, oraz ich wpływu na funkcjonowanie pracowników i instytucji, w której są zatrudnieni. Przemoc w miejscu pracy jest określana przez Komisję Europejską, jako **"wszystkie te sytuacje w których pracownik jest obrażany, zastraszany lub atakowany w okolicznościach związanych z pracą i stanowi to wprost lub pośrednio zagrożenie jego bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia i zdrowia"**.

W tej definicji wyraźnie podkreśla się, że w zakres przemocy w miejscu pracy wliczane są nie tylko działania sprawców polegające na naruszaniu nietykalności cielesnej, ale również te ich działania, które godzą w integralność psychiczną ofiary (obrażanie, zastraszanie).

**Wśród aktów przemocy psychicznej** na szczegółowych listach zachowań agresywnych, tworzonych przez największe organizacje zajmujące się min. ochroną zdrowia pracowników (International Labour Organization, British Health and Safety Executive, NIOSH, OSHA, Australian Institute of Criminology) **wymieniane są np.:**

- pogróżki, zastraszanie
- obrażanie słowne (obraźliwe uwagi, używanie wulgaryzmów, przezywanie, szydzenie )
- wrogie zachowanie (krzyki, wrzaski, wygrażanie pięścią, płucie)
- agresję fizyczną wobec przedmiotów i obiektów należących do ofiary (uderzanie w biurko, rzucanie przedmiotami, trzaskanie drzwiami)
- wandalizm i niszczenie własności pracownika lub firmy
- obraźliwe i prowokujące gesty
- stwarzanie i rozpowszechnianie plotek oraz nieprawdziwych informacji
- bojkotowanie i ignorowanie obecności (powolne wykluczanie ze społeczności)
- ostentacyjną ciszę w obecności ofiary
- ukrywanie istotnych informacji
- bierną agresję (groźna postawa ciała, wrogie spojrzenie)

Są to jednak tylko poszczególne zachowania, a zauważono, że w wielu przypadkach wobec ofiar prezentowany jest cały szereg takich zachowań oraz, że stanowią one zazwyczaj ciąg zdarzeń, nie zaś jedynie jednorazowy akt.

### **DEFINICJE MOBBINGU**

Nie istnieje jedna, wspólna dla wszystkich badaczy definicja mobbingu. Pomimo, że ogólna charakterystyka zjawiska jest podobnie postrzegana przez większość autorów zajmujących się tym zagadnieniem, to na podstawie analizy baz literaturowych, można zauważyć, że niemalże każdy definiuje je na swój własny sposób, w zależności od tego na jaki aspekt mobbingu zwraca uwagę. I tak – istnieją definicje opisowe, ujmujące to zjawisko w perspektywie psychologicznej, definicje podkreślające socjologiczny charakter zjawiska (Zapf) i wreszcie definicje wpisujące je w kontekst zagrożeń w miejscu pracy (np. def. EASH – Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy).

**Heinz Leymann określił mobbing jako „terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku, itd.) systematycznie podtrzymywane przez jedną, bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej jej obronę. Działania te zdarzają się często (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy okres czasu (co najmniej pół roku). Z uwagi na czas trwania i częstość, maltretowanie to skutkuje zaburzeniami w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary.”**

Bjorkvist definiuje mobbing jako „powtarzające się działania, mające na celu wyrządzenie psychicznego (ale czasami również fizycznego) bólu, skierowane wobec jednej osoby bądź grupy osób, które z jakiegoś powodu nie są zdolne do obrony przed nimi”.

Zapf określa mobbing jako „ekstremalnie stresującą sytuację w pracy będącą konsekwencją działań podejmowanych raczej przez grupę osób niż jednostkę w stosunku do określonej osoby” i jako „zjawisko o charakterze społecznym, które prowadzi do eskalacji konfliktu, a wraz z jego intensyfikacją do powiększającej się nierównowagi sił”.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy określa dręczenie w miejscu pracy jako „powtarzalne, nieuzasadnione zachowania skierowane przeciwko pracownikowi, lub grupie pracowników, które stwarza zagrożenie jego/ich zdrowia i bezpieczeństwa”, przy czym „nieuzasadnione zachowania to zachowania, które świadoma i rozsądna osoba, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, identyfikuje jako spychające ją do roli ofiary, poniżające i naruszające jej godność”, „zachowania te obejmują działania pojedynczych osób lub grupy, jak również system pracy, który może być wykorzystywany jako narzędzie wiktyimizujące pracownika, poniżające i uwłaczające jego godności”, zaś „zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa odnosi się do ryzyka występowania negatywnych konsekwencji doświadczonej przemocy w postaci zaburzeń zdrowia psychicznego”.

Marie-France Hirigoyen nazywa mobbing „molestowaniem moralnym” i definiuje je jako „wszystkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), które przez swoją powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę w pracy” i stwierdza, że „molestowanie moralne to przemoc w małych dawkach, która jest jednak bardzo

destrukcyjna. Każdy atak wzięty z osobna jest naprawdę czymś poważnym, o agresji stanowi skumulowany efekt częstych i powtarzalnych mikrourazów”.

Definicja obowiązująca w prawodawstwie polskim (art. 943 § 2 Kodeksu Pracy), brzmi następująco: „**mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników**” (definicja ta oraz aspekty prawne związane z orzekaniem mobbingu, zostaną opisane w kolejnych częściach prezentowanej pracy). Jak zatem widać mobbing jest definiowany w różny sposób, niemniej jednak co do podstawowego charakteru tego zjawiska wśród badaczy panuje zgodność: **jest to usystematyzowana forma celowego dręczenia psychicznego, polegająca na prezentowaniu wrogich i nieetycznych zachowań wobec jednego pracownika, bądź ich grupy, powodująca u ofiary/ofiar problemy w funkcjonowaniu osobistym i zawodowym.**

### **ZACHOWANIA WCHODZĄCE W ZAKRES MOBBINGU**

Część badaczy opisując zjawisko dręczenia w miejscu pracy koncentruje się przede wszystkim na **zachowaniach godzących w sferę związaną z wykonywaniem obowiązków zawodowych** i wśród nich wymienia takie działania sprawców jak:

- **zachowania zagrażające statusowi zawodowemu** (m.in. pomniejszanie opinii, publiczne ośmieszanie, oskarżanie o nieefektywną pracę)
- **izolowanie** (izolowanie fizyczne lub społeczne, utrudnianie dostępu do środków i materiałów, zatajanie ważnych informacji)
- **umyślne doprowadzanie do przeciążenia pracą** (silna presja, niewykonalne terminy, dodatkowe zadania, przeszkadzanie w wykonywaniu pracy)
- **destabilizacja zawodowa** (przydzielanie nieistotnych zadań do realizacji, ciągle upominanie, odebranie zadań wymagających odpowiedzialności).

Najbardziej wyczerpującą listę zachowań mobbingowych przedstawił Heinz Leymann.

Pogrupował on sposoby stosowane przez sprawców w **pięć kategorii, które odnoszą się do funkcjonowania osobistego i zawodowego ofiary, oraz mogą być prezentowane zarówno przez jedną osobę, jak i ich większą grupę:**

#### **I. Działania utrudniające proces komunikowania się:**

- ograniczanie lub utrudnianie ofierze możliwości wypowiedzania się
- ciągle przerywanie wypowiedzi
- reagowanie na wypowiedzi ofiary krzykiem i wyzwiskami
- ciągle krytykowanie wykonywanej pracy
- ciągle krytykowanie życia osobistego
- nękanie przez telefon
- stosowanie gróźb ustnych i pisemnych
- prezentowanie ofierze poniżających i obraźliwych gestów
- stosowanie aluzji i zawoalowanej krytyki, brak wypowiedzi wprost wobec ofiary

#### **II. Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne:**

- unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią
- ograniczenie możliwości wypowiedzania się ofiary
- fizyczne i społeczne izolowanie ofiary (np. umieszczenie jej w osobnym pokoju z zakazem

komunikowania się z innymi osobami; zakazanie pracownikom kontaktowania się z izolowaną osobą)

- ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie (traktowanie ofiary „jak powietrze”)

### **III. Działania naruszające wizerunek ofiary:**

- obmawianie

- rozsiewanie plotek

- ośmieszanie

- sugerowanie zaburzeń psychicznych; kierowanie na badania psychiatryczne

- żartowanie i prześmiewanie życia prywatnego

- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów ofiary

- atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych

- wyśmiewanie i atakowanie ofiary z uwagi na jej narodowość

- wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa

- obrażanie słowne w postaci wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających wyrażań

- insynuacje o charakterze seksualnym, składanie propozycji seksualnych, zaloty

### **IV. Działania uderzające w pozycję zawodową ofiary:**

- wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą

- kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji

- nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji

- przydzielanie zadań bezsensownych, zbędnych

- przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji

- przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary

- ciągle przydzielanie nowych zadań do wykonania (z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania)

- ostentacyjne odbieranie zadań przekazanych do realizowania

- wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń

### **V. Działania uderzające w zdrowie ofiary:**

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary i bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń

- groźby użycia siły fizycznej wobec ofiary

- stosowanie przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu

- znęcanie się fizyczne

- działania o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne

- przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych przez ofiarę

- wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania ofiary

W tym miejscu należy podkreślić, że jednorazowo bądź incydentalnie pojawiające się zachowania z wymienionych powyżej nie będą jeszcze stanowić mobbingu. By zidentyfikować działania sprawcy przemocy jako mobbing, powinny być spełnione dwa, bardzo istotne warunki: **czas trwania zachowań i częstość ich występowania**.

O doświadczeniu przez ofiarę mobbingu możemy mówić, gdy dręczenie trwa przez dłuższy czas – według powszechnie przyjętych definicji, jako próg czasowy podaje się **minimum 6 miesięcy** (w niektórych definicjach minimalny czas występowania działań to 3 miesiące) oraz gdy wyżej wymienione zachowania zdarzają się w tym okresie **co najmniej raz w tygodniu**.

## **MOBBING W MIEJSCU PRACY – ASPEKTY PRAWNE AKTY PRAWNE OBOWIĄZUJĄCE W POLSCE**

### **Art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej:**

Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Na podstawie art. 9 Konstytucji, Polska zobowiązuje się do przestrzegania prawa międzynarodowego, którego źródłem są nie tylko umowy międzynarodowe, ale także zwyczaj międzynarodowy i ogólne zasady prawa. Z tego też względu w Polsce ofiary mobbingu mogą powoływać się na prawodawstwo międzynarodowe, w tym na:

- **Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 17 ust.1, ust. 2, )**

na mocy, którego wszystkim przysługuje prawo do ochrony prawnej przed samowolną i bezprawną ingerencją w życie prywatne, rodzinne czy korespondencję, a także przed zamachami na jego część i dobre imię, a państwo ma obowiązek zapewnienia poszkodowanym skutecznego środka ochrony prawnej.

- **Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych (art. 7)**

uznający prawo każdego do godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy, prawo do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, równego dla wszystkich awansu w pracy

- **Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dn. 4.11.1950 ratyfikowana przez RP w styczniu 1993r.**

- **Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (18.12.1979r) i Konwencja nr 111 w sprawie dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (25.06.1958r)**, do której mogą odwoływać się kobiety – ofiary mobbingu.

### **KODEKS PRACY**

- **Art.111KP** o brzmieniu: „pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”, który można łączyć poprzez art.300 KP. z przepisami Kodeksu Cywilnego, określającymi roszczenia osób, których dobra osobiste zostały naruszone

- **Art. 15 KP i art. 207 §1 KP** mogące mieć zastosowanie w sytuacji gdy doświadczanie mobbingu w miejscu pracy doprowadza do utraty zdrowia

- **Art. 943 KP** o brzmieniu:

§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 wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.



Załącznik nr 2 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany

.....

( imię i nazwisko)

pracownik .....

(nazwa stanowiska)

poświadczam, że zapoznałam /em/ się z treścią zarządzenia Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 11 z Oddziałami Mistrzostwa Sportowego im. Noblistów Polskich w Stargardzie w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i informacjami na temat mobbingu.

Stargard, dnia ..... rok .....

.....

(podpis pracownika)