

## WZÓR I

Zarządzenie Nr .....Dyrektora /tutaj pisać nazwę zakładu pracy/  
dotyczące przeciwdziałania mobbingowi

W związku z nałożonym przez ustawodawcę w przepisach zawartych w Kodeksie Pracy obowiązkiem przeciwdziałania zjawiskowi mobbingu, poniżej zarządzam, co następuje:

### § 1

1. Miejsce pracy jest miejscem publicznym, nie może być traktowane w żadnym zakresie, jako prywatny teren poszczególnych pracowników oraz kierownictwa zakładu pracy.
2. Wykonywanie w sposób staranny i prawidłowy przez pracownika powierzonych mu obowiązków jest istotą stosunku pracy a uprawnieniem pracodawcy jest zlecenie tych obowiązków do wykonywania zgodnie z zawartą umową i określonym zakresem zadań.
3. Pracodawca i pracownik są zobowiązani szanować nawzajem godność osobistą, jako człowieka, pracownika i pracodawcy.

### § 2

1. Wszyscy zatrudnieni zobowiązani są do wykonywania nałożonych na nich obowiązków z należytą starannością przy jednoczesnym zachowaniu prawidłowych relacji pomiędzy sobą w przyjaznej i wolnej od przemocy atmosferze.
2. W zakładzie pracy bezwzględnie przestrzega się zasad współzycia społecznego, które mają wpływać na dobry wizerunek zakładu a nie przestrzeganie ich rodzi zjawisko mobbingu.

### § 3

Pracodawca w ramach wynikającego dla niego obowiązku przeprowadzi szkolenie wszystkich pracowników w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy, aby móc rozgraniczyć czy pracodawca może, nie może, powinien, nie powinien wydawać poleceń do wykonania dla pracowników.

### § 4

1. Nie wolno stosować przemocy fizycznej ani psychicznej wobec współpracowników, dotyczy to obu stron stosunku pracy.
2. Każdy, kto nie będzie stosował określonej zasady wynikającej z ust. 1 będzie podlegał karze przewidzianej w przepisach Kodeksu Pracy.

### § 5

Pracodawca jest zobowiązany do uświadamiania wszystkim pracownikom, czym jest zjawisko mobbingu poprzez zapoznavanie broszurowe i organizowane na terenie zakładu pracy szkolenia oraz informowanie, że takie działania są bezwzględnie prawnie zabronione.

### §6

1. W przypadku powstania sporu kompetencyjnego, pracodawca powinien w ramach bieżących rozmów wyjaśniać zaistniałe fakty i nieporozumienia.
2. W przypadku powstania konfliktu, pracodawca zobowiązany jest podjąć zdecydowane działania zapobiegające jego narastaniu.
3. W postępowaniu związanym ze stosowanymi zachowaniami i działaniami mobbingowymi czy dyskryminacyjnymi można stosować się do przepisów zawartych w Dziale XII Kodeksu Pracy pt. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy, Rozdział II - Postępowanie pojednawcze - od art. 244 § 1Kp i dalej.

### §7

Dopuszcza się przeprowadzanie badań w celu diagnozowania w zakresie zjawiska mobbingu przez jednostki zewnętrzne.

### §8

Odpowiedzialność prawną i finansową za stosowanie mobbingu na terenie zakładu pracy ponosi pracodawca.