

WZÓR II

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 współżycia 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 procedury rozpatrywania skargi pracownika w związku ze stosowanymi wobec niego zachowaniami i działaniami

mobbingowymi, opracowanej na podstawie zapisów w dziale XII Kodeksu Pracy (rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy, rozdział II postępowanie pojednawcze art. 244 § 1 i dalsze zawartych w Dziale XII Kodeksu Pracy pt. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy, Rozdział II – Postępowanie pojednawcze – od art. 244 § 1 kp 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.