

MB-5. wzn. 8. 2021

ZARZĄDZENIE NR 9/2021

DYREKTORA MUZEUM ZACHODNIOKASZUBSKIEGO W BYTOWIE

z dnia 17 marca 2021 roku

w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie

Na podstawie art. 94 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie wewnętrzną politykę antymobbingową, zwaną dalej „WPA”, w brzmieniu ustalonym w załączniku do niniejszego zarządzenia i poleca się jej sumienne stosowanie.

§ 2

1. Zobowiązuje się kierowników działów do zapoznania podległych im pracowników z treścią WPA w terminie 14-stu dni od dnia wejścia w życie zarządzenia.
2. Oświadczenia o zapoznaniu się pracownika z WPA zaopatrzone w datę i podpis pracownika winny być przekazane do sekretariatu muzeum w terminie określonym w ust. 1. Oświadczenie przechowywane jest w aktach osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.

§ 3

Zobowiązuje się pracownika działu Administracyjno-księgowego do zapoznawania nowych pracowników zatrudnianych w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie z niniejszym zarządzeniem.

§ 4

Wykonanie zarządzenia powierza się kierownikom działów Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR  
Muzeum Zachodniokaszubskiego  
w Bytowie

dr Tomasz Siemiński  
kustosz dyplomowany

17.03.2021r

## **Wewnętrzna polityka antymobbingowa w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie**

### Rozdział I

#### Postanowienia ogólne

##### § 1

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie, reprezentowanym przez Dyrektora, a jej celem jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.
2. Pracodawca zapoznaje z treścią WPA każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość WPA swoim podpisem pod stosownym oświadczeniem.

##### § 2

1. Ilekroć w WPA jest mowa o:

- 1) „Komisji Antymobbingowej” – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany każdorazowo przez Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie w celu rozpatrzenia skargi pracownika o mobbing,
- 2) „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,
- 3) „molestowaniu seksualnym” – należy przez to rozumieć niepożądane zachowanie ze strony przełożonego lub innego pracownika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne, wyrażone słownie lub niewerbalnie, a w szczególności gdy odrzucenie takiego zachowania przez pracownika, do którego te zachowania są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje w zakresie awansu pracownika, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub oceny pracy. Za molestowanie seksualne uważane są również niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych lub stwarzające warunki zastraszania, wrogości lub poniżenia.

4) „dyskryminacji” – należy przez to rozumieć zachowania noszące cechy opisane w § 2, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a 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.

5) „pracodawcy” – należy przez to rozumieć Muzeum Zachodniokaszubskie w Bytowie,

6) „Dyrektorze Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie – należy przez to rozumieć Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie wykonującego uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie,

7) „pracownika” – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania.

## **Rozdział II**

### **Przeciwdziałanie mobbingowi**

#### **§ 3**

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę.

2. Aby działania lub zachowania dotyczące pracownika mogły zostać uznane za mobbing, muszą one łącznie spełniać następujące warunki: dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko niemu, polegają na nękanii, zastraszaniu, oczernianiu, groźeniu itp., mają charakter uporczywy, powtarzalny, długotrwały, powodują u poszkodowanego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie tego pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

#### **§ 4**

1. Każdy pracownik, który uważa, że doświadczył jakiegokolwiek formy mobbingu lub będący świadkiem zdarzeń noszących znamiona mobbingu, uprawniony jest do złożenia pisemnej skargi bezpośrednio do Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie lub za pośrednictwem pracownika działu Administracyjno-księgowego.

2. Skarga powinna znajdować się w zamkniętej kopercie z adnotacją: „do rąk własnych Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie”.

3. Skarga na mobbing powinna określać:

1) działania, czy zachowania przełożonych lub współpracowników, które zdaniem skarżącego są mobbingiem,

2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem skarżącego są sprawcami mobbingu,

3) przytoczenie dowodów potwierdzających, że przedstawione przez skarżącego działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce,

4) własnoręczny podpis skarżącego i datę.

4. Skargi anonimowe nie będą przyjmowane.

## § 5

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 3 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję Antymobbingową zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie skargi, ustalenie czy skarga jest zasadna i czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu.

2. Komisja składa się co najmniej z trzech członków:

1) Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie lub w jego zastępstwie innej wyznaczonej osoby.

2) głównej księgowej lub innego pracownika z pionu administracyjnego,

3) przedstawiciela organizacji związkowej reprezentującej pracownika a w przypadku niewskazania organizacji związkowej reprezentującej pracownika, pracownika wskazanego przez skarżącego.

3. W skład Komisji może wchodzić również, o ile zachodzi taka potrzeba, inna osoba wskazana wspólnie przez Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie i organizację związkową, mająca przygotowanie z zakresu psychologii pracy i rozwiązywania konfliktów.

4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing, ani osoba wskazana w skardze jako sprawca mobbingu.

5. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

6. Obsługę administracyjną posiedzeń komisji zapewnia pracownik działu Administracyjno-księgowego, który:

1) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem,

2) sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń komisji.

7. Obsługę prawną Komisji sprawuje radca prawny wskazany przez Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie.

## § 6

1. Komisja powinna rozpatrzyć skargę. bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu 7dni.

2. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu i ich świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością, głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.

3. Z postępowania Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i uczestnicy postępowania. Protokół zawiera w szczególności:

1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania ze wskazaniem, czy potwierdziły się zarzuty zawarte w skardze,

2) rozstrzygnięcie,

3) proponowane środki prawne wobec sprawcy lub sprawców mobbingu.

4. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno osób wnoszących zażalenie, jak i oskarżonych, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie powinny być ujawniane publicznie.

5. Protokół z posiedzenia Komisji przekazywany jest w terminie 3-dni skarżącemu i osobie, której dotyczy skarga do zapoznania, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.

6. Protokół z posiedzenia Komisji przechowuje się w aktach osobowych pracownika, który złożył skargę o mobbing oraz w aktach osobowych sprawcy lub sprawców mobbingu.

## § 7

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować środki prawne przewidziane w „Regulaminie pracy pracowników Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie” i Kodeksie pracy.

2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych, np. nagrody lub premii.

3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy za wypowiedzeniem.

4. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

## **Rozdział III**

### **Postanowienia końcowe**

## § 8

Kierownicy działów odpowiedzialni są za kształtowanie w pracy przyjaznego środowiska.

## § 9

Zasady postępowania określone w WPA mają również zastosowanie w przypadkach zgłaszania molestowania seksualnego oraz dyskryminacji.

## § 10

Pracodawca przeprowadza szkolenia pracowników, w tym kadry kierowniczej, w przedmiocie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

## § 11

Pracodawca z przedstawicielami organizacji związkowej działającej w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie raz w roku rozpatruje i ocenia skuteczność wprowadzonych rozwiązań antymobbingowych.

## § 12

Procedury wewnętrzne określone niniejszym zarządzeniem, nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień pracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji na drodze sądowej.

## Uzasadnienie

Dla zapewnienia ochrony pracowników przed mobbingiem wprowadzono do Kodeksu pracy przepisy, które zobowiązują pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi i określają jego odpowiedzialność, jeśli mobbing wystąpi w jego zakładzie.

Pracodawca stosujący regulacje wewnętrzne działa zgodnie z obowiązkiem zawartym w art. 94 (3) § 1 Kodeksu pracy, wypełniając swój ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wszelkimi dostępnymi mu środkami. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi dotyczy jedynie ochrony pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Wewnętrzna Polityka Antyrnobbngowa (WPA) jest to dokument, w którym określa się:

- sposób postępowania w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie w sytuacji, gdy pracownik został poddany mobbingowi,
- prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w sytuacji mobbingu.

Pracodawca może zdecydowanie ograniczyć swoją odpowiedzialność za mobbing w zakładzie pracy, jeżeli wprowadzi odpowiednie rozwiązania wewnętrzne antymobbingowe, które konsekwentnie i bezwarunkowo będą przestrzegane.

DYREKTOR  
Muzeum Zachodniokaszubskiego  
w Bytowie

dr Tomasz Siemiński  
kustosż dyplomowany

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2176).

**Podstawa prawna wyłączenia jawności:**

Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Art. 24 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

**Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności:** ochrona prywatności osób fizycznych.

**Zakres wyłączenia:** imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.

**Osoba dokonująca wyłączenia jawności:** Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątak

**Załącznik nr 2  
do Zarządzenia Nr 9/2021  
Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie  
z dnia 17 marca 2021**

Oświadczenie

Ja niżej podpisany/a ..... zatrudniony/a na stanowisku .....w .....

niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z „Wewnętrzną polityką antymobbingową” w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie stanowiącą załącznik do Zarządzenia Nr 9/2021 Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie z dnia 17 marca 2021 w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie.

(podpis pracownika)

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 902).

Podstawa prawna wyłączenia jawności:

Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Art. 24 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27

kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem

danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia

dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016

r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności: ochrona prywatności osób fizycznych.

Zakres wyłączenia: imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.

Osoba dokonująca wyłączenia jawności: Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątek