

Zarządzenie Nr 9/2019
Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie
z dnia 20 grudnia 2019 r.

w sprawie wprowadzenia Procedury antymobbingowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie

Na podstawie § 11 pkt 7 Regulaminu organizacyjnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie z dnia 5 maja 2017 r. ustanowionego zarządzeniem nr 2/2017, zmienionego zarządzeniem nr 5/2018 z dnia 29 czerwca 2018 r. i zarządzeniem nr 6/2019 z dnia 28 października 2019 r., w związku z art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 poz. 1040 z późn. zm.)¹

zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się procedurę antymobbingową w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie”, której treść stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 2

Pracodawca zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania Procedury antymobbingowej.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor
Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej w Wąbrzeźnie
Anna Wróblewska

¹Zmiana tekstu jednolitego wymienionej ustawy została ogłoszona w Dz.U. z 2019 r. po. 1495 i 2432

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA W MIEJSKIM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W WĄBRZEŹNIE

Wszyscy wobec prawa są równi.

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny

(Konstytucja RP art.32)

ROZDZIAŁ I

Postanowienie ogólne

§ 1. Procedura antymobbingowa określa zasady przeciwdziałaniu mobbingowi w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie.

§ 2. Ilekroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) **Ośrodka** - należy to rozumieć Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie;
- 2) **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie;
- 3) **Mobbingu** – należy przez to rozumieć wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony pracodawcy, przełożonego lub grupy pracowników, skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji, tj. noszące cechy opisane powyżej a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia 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 w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy; (Art.94³ § 2 Kodeksu pracy);

4) **Komisji antymobbingowej** – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o stosowanie dyskryminacji lub mobbingu;

5) **Dyskryminacji** – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznania, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne);

6) **Pracownik** – należy przez to rozumieć pracowników Ośrodka;

7) **Informacji dla pracownika** – druk ujednoczonych informacji dla pracowników dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 3. Wszelkie działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez pracodawcę.

§ 4. Za składanie fałszywych oskarżeń pracodawca może zastosować karę upomnienia lub nagany.

§ 5. Stosowanie mobbingu jest ciężkim naruszeniem praw pracowniczych.

§ 6. Obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie kształtowania relacji pracowniczych.

1. Obowiązki pracodawcy :

1) pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w procedurze, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonaną pracą przez pracownika na rzecz Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie;

2) pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w procedurze, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu;

3) pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu pracy działań wobec osób będących sprawami mobbingu;

- 4) pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia mobbingu;
- 5) pracodawca podejmuje działania wskazane w procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu z innego źródła aniżeli zgłoszenia;
- 6) pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu zgodnie z art.94¹ kodeksu pracy w formie informacji, stanowiącej załącznika nr 1 zarządzenia.

2. Obowiązki pracownika:

- 1) pracownik jest zobowiązany do równego traktowania innych pracowników i współpracowników bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, rasę, kolor skóry oraz inne preferencje i cechy osobiste;
- 2) pracownicy dokładają wszelkich starań w celu unikania konfliktów interpersonalnych;
- 3) pracownik powinien rozwiązywać konflikty bez uszczerbku dla godności osobistej stron konflikt, kultury organizacyjnej Ośrodka, a także bez szkody dla toku pracy;
- 4) niedopuszczalne jest wykorzystanie przez pracownika posiadanych uprawnień i informacji uzyskanych w trakcie pracy w celach innych niż te, do których zostały one udostępnione, ze szczególnym uwzględnieniem przysporzenia jakichkolwiek korzyści sobie lub innym pracownikom;
- 5) każdy pracownik zobowiązany jest do reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu i zgłaszania na piśmie takie zdarzenia pracodawcy;
- 6) pracownik jest zobowiązany wykorzystywać dostępne mu środki w celu dbałości o własną godność i własne bezpieczeństwo.

ROZDZIAŁ II

Działania prewencyjne – przeciwdziałanie mobbingowi

§ 7. Dyrektor Ośrodka realizuje politykę antymobbingową poprzez:

- 1) uświadamianie pracownikom psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy;
- 2) propagowanie właściwego stylu kierowania i kultury organizacyjnej (promowanie pracy zespołowej i stylu kierowania opartego na współdziałaniu);
- 3) określenie precyzyjnego zakresu obowiązków i uprawnień, podległości;
- 4) określenie szczegółowych kryteriów przyznawania nagród i wyróżnień;
- 5) określenie kanałów przepływu informacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi;
- 6) promowanie wartości etycznych;
- 7) ocenianie ryzyka występowania przemocy psychicznej - diagnozowanie nastrojów pracowniczych i relacji interpersonalnych;

- 8) przeprowadzanie szkoleń pracowników w zakresie rozpoznawania i eliminowania nieakceptowanych zachowań wśród pracowników;
- 9) określenie procedury postępowania w sytuacjach występowania mobbingu;
- 10) wyciąganie konsekwencji służbowych wobec osób naruszających cudzą godność.

Rozdział III

Definicja mobbingu i lista wrogich zachowań

§ 8. Za mobbing uznaje się nieetyczne i irracjonalne działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników. Jest to w szczególności:

- 1) poddanie ofiary przemocy: ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczania jej zdolności obrony;
- 2) jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i nieuważanych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy;
- 3) bezsilność i odrzucenie przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne.

§ 9. Za wrogie zachowanie mobbingowe uznaje się :

1. Działania utrudniające proces komunikowania się, które polegają m. in. na:
 - 1) ograniczaniu lub utrudnianiu możliwości wypowiedzania się;
 - 2) ciągłym przerywaniu wypowiedzi;
 - 3) reagowaniu krzykiem i obelgami na wypowiedzi ofiary;
 - 4) ciągłym krytykowaniu wykonywanej pracy lub życia osobistego;
 - 5) stosowaniu gróźb ustnych i pisemnych.
2. Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, które polegają m. in. na:
 - 1) unikaniu przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią;
 - 2) ograniczeniu możliwości wypowiedzania się;
 - 3) fizycznym i społecznym izolowaniu pracowników;
 - 4) ostentacyjnym ignorowaniu i lekceważeniu.
3. Działania naruszające wizerunek ofiary, to w szczególności:
 - 1) obmawianie;
 - 2) rozsiewanie plotek;
 - 3) ośmieszenie;
 - 4) żartowanie i wyśmiewanie życia prywatnego;

- 5) sugerowanie zaburzeń psychicznych;
- 6) atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych;
- 7) insynuacje o charakterze seksualnym;
- 8) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy;
- 9) wyśmiewanie narodowości, kalectwa lub niepełnosprawności;
- 10) ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie.

4. Działania uderzające w pozycję zawodową pracownika, polegające na:

- 1) wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą;
- 2) kwestionowaniu podejmowanych przez ofiarę decyzji;
- 3) nie przydzielaniu pracownikowi żadnych zadań do realizacji;
- 4) przydzielaniu zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości pracownika;
- 5) wydawaniu absurdalnych i sprzecznych poleceń;
- 6) ukrywaniu informacji, niezbędnych przy wykonywaniu zadań służbowych;
- 7) przydzielaniu zadań poniżej umiejętności pracownika.

5. Działania uderzające w zdrowie ofiary, polegające w szczególności na:

- 1) zleceniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości pracownika;
- 2) groźenie użycia siły fizycznej wobec pracownika;
- 3) stosowanie przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu;
- 4) działaniach o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne;
- 5) przyczynianiu się do powstawania strat materialnych powodowanych przez pracownika skutkujących ponoszeniem przez niego kosztów.

§ 10. 1. W przypadku występowania zachowań wymienionych w § 8 i § 9, w stosunku do każdego winnego będą wyciągane konsekwencje służbowe przewidziane prawem, do zwolnienia włącznie.

2. Osoba, której udowodniono stosowanie mobbingu może być ukarana:

- 1) upomnieniem lub naganą
- 2) przesunięciem na inne stanowisko pracy
- 3) zwolnieniem z pracy za wypowiedzeniem
- 4) zwolnieniem z pracy bez wypowiedzenia, za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art.52 K.p)

ROZDZIAŁ IV

Procedura postępowania

§ 11. W przypadku występowania zachowań wymienionych w § 8 i § 9 przyjmuje się następujące procedury postępowania:

1. **I etap** - postępowanie nieformalne, poufne – wszystkie nieetyczne zachowania są zgłaszane do bezpośredniego przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla. Najpóźniej w ciągu 1 miesiąca od zgłoszenia muszą być przeprowadzone rozmowy wyjaśniające i podjęta działania eliminujące problem.

2. **II etap** – postępowanie formalne zgodnie z zasadami, określonymi w § 12

§ 12. 1. Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył dyskryminacji lub mobbingu jest upoważniony do imiennej, pisemnej skargi do pracodawcy zawierającej:

- 1) określenie z imienia i nazwiska sprawcy (sprawców);
- 2) przedstawienie charakterystyki działań składających się na dyskryminację lub mobbing (określenie, czy prześladowanie lub inne naganne zachowanie jest przejawem: znęcania się psychicznego, maltretowania fizycznego, molestowania seksualnego, wykorzystywania ekonomicznego lub jawnego dyskryminującego, nierównego traktowania);
- 3) opis sytuacji z uwzględnieniem: osoby sprawcy (sprawców), czasu i miejsca zdarzenia, okoliczności towarzyszących (np. zebrania zespołu, szkolenie, rozmowa), świadków zdarzenia lub świadków następstw zdarzenia, posiadanych ewentualnych dowodów (np. poleceń na piśmie, notatek, itp.) świadczących o nieprawidłowych zachowaniach;
- 4) określenie częstotliwości zdarzeń;
- 5) opis wszelkich dodatkowych form i aspektów działań będących przedmiotem skargi;
- 6) przedstawienie indywidualnych skutków, psychicznych, zdrowotnych i innych opisanych zdarzeń.

2. W wyjątkowych sytuacjach skarga może być złożona ustnie dyrektorowi Ośrodka. Dyrektor ośrodka jest zobowiązany sporządzić protokół z rozmowy i rozpatrywać skargę ustną według sposobu opisanego dla skargi w formie pisemnej.

3. Do zgłoszenia zachowań mobbingowych uprawnieni są świadkowie naruszeń godności współpracowników.

4. Do rozpatrzenia skargi pracownika, złożonej w formach określonych w ust.1, 2, 3 pracodawca w terminie 7 dni od daty jej wpłynięcia, powołuje Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, zwaną dalej Komisją, w skład której wchodzi:

- 1) dwóch reprezentantów pracowników
- 2) dwóch reprezentantów dyrektora Ośrodka

5. Pracami Komisji kieruje przewodniczący, wybrany na pierwszym posiedzeniu Komisji, zwykłą większością głosów.

6. Celem prac Komisji jest rozpatrywanie skarg pracowników na dyskryminacje i mobbing oraz rzetelne prowadzenie postępowań wyjaśniających.

7. Komisja w swoich działaniach kieruje się obiektywizmem i bezstronnością wobec stron oraz dąży do jak najszybszego wyjaśnienia zgłoszonych skarg.

8. Postępowanie przed Komisją oraz wszystkie dokumenty udostępnione komisji i sporządzone przez Komisję mają charakter poufny.

9. Komisja jest upoważniona do:

1) przeglądania dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy

2) wysłuchania skarżącego i oskarżanego o dyskryminację lub mobbing

3) wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadków zdarzeń

10. Po wysłuchaniu wyjaśnień stron konfliktu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywania skargi.

§ 13. 1. Członek Komisji nie może orzekać w sprawach dotyczących jego i jego najbliższej rodziny.

2. Wyłączenie członka ze składu Komisji może nastąpić także na wniosek uczestnika postępowania, jeżeli zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na jego bezstronność.

3. Od decyzji w sprawie o wyłączenie członka Komisji, uczestnikom postępowania przysługuje odwołanie do dyrektora w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji. Jeżeli dyrektor jest obwinionym lub składającym skargę, odwołanie składa się do osoby upoważnianej przez dyrektora w zakresie kierowania funkcjonowaniem ośrodka.

4. Decyzja dyrektora jest ostateczna.

§ 14. 1. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który powinien zawierać wnioski dotyczące prowadzonego postępowania. Wnioski są przedstawiane pracodawcy w ciągu 14 dni od zakończenia postępowania przed Komisją, w celu podjęcia stosowanych działań.

2. W sprawach nieuregulowanych w Procedurze antymobbingowej do postępowania przed komisją stosuje się stosują się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

3. Postępowanie prowadzone przez Komisję nie zamyka żadnej ze stron konfliktu możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 15. 1. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowiska pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom osoby stawiającej zarzut z obwinionym.

2. Propozycję, co do rodzaju kary nakładanej na obwinionego składa Komisja.

- § 16.** 1. Wszystkie dokumenty z posiedzenia Komisji przechowywane są w Kadrach.
2. Protokoły z posiedzenia Komisji (w tym kserokopie) są udostępniane tylko za zgodą dyrektora, a jeżeli dyrektor jest obwiniony lub składającym skargę za zgodą przewodniczącego Komisji.

ROZDZIAŁ V

Postanowienia końcowe

- § 17.** 1. Wszyscy pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie zostaną zapoznani z procedurą antymobbingową. Fakt zapoznania potwierdza oświadczenie stanowiące załącznik nr 2 do procedury antymobbingowej.
2. Oświadczenia, o których mowa w ust.1 są przechowywane w aktach osobowych.
3. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

**Załącznik nr 1 do Procedury antymobbingowej
Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej w Wąbrzeźnie**

INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 94⁷ k.p., udostępniam pracownikom zatrudnionym w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w formie wyciągu z Kodeksu pracy:

Art. 9 § 4 Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Art. 11² Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³ Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Art. 18 (...)

§ 3 Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 18^{3a} § 1 Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2 Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3 Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4 Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5 Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także 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 zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art. 18^{3b} § 1 Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a § 1;

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c} § 1 Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d} Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e} § 1 Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 29² § 1 Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności: (...)

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, 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 w niepełnym wymiarze czasu 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, ustalane 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.

Zapoznałem/am się z tekstem powyższej informacji

.....
data/ podpis pracownika (czytelny)

**Załącznik nr 2 do Procedury antymobbingowej
Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej w Wąbrzeźnie**

.....
(pieczęć Ośrodka)

Wąbrzeźno,
data

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a

oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Procedury antymobbingowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

.....
(data i podpis pracownika)