



# BIULETYN PRAWNY

## UNIwersYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA W TORUNIU

Rok 2016; poz. 54

---

### ZARZĄDZENIE Nr 13

Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

z dnia 11 lutego 2016 r.

#### w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu

Na podstawie art. 66 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.), § 53 ust. 1 i 2 Statutu UMK z dnia 22 października 2013 r. (Biuletyn Prawny UMK Nr 10, poz. 298 ze zm.) w związku z art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014, poz. 1502 ze zm.) oraz § 7 pkt 10 Regulaminu Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 109 Rektora UMK z dnia 10 sierpnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK Nr 6, poz. 186 ze zm.)

**z a r z ą d z a s i ę**, co następuje:

#### § 1

Celem wewnętrznej polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami, zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz wyeliminowanie działań mających znamiona mobbingu.

#### § 2

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) **mobbing** – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii (psychicznym lub fizycznym) 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;
- 2) **pracownik** – pracownika Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu bez względu na rodzaj, formę lub czas zatrudnienia;
- 3) **pracodawca** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu;
- 4) **rzecznik akademicki** – Rzecznika Akademickiego działającego na podstawie zarządzenia Nr 137 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 27 września 2013 r. w sprawie powołania Rzecznika Akademickiego w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK Nr 9 poz. 308).

### § 3

1. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
2. Każdy pracownik, w ramach szkolenia bhp, uzyskuje aktualne informacje na temat zjawiska mobbingu, jak też na temat praw i obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego i prawa wewnętrznego, mających zastosowanie w przypadku zaistnienia zdarzeń noszących znamiona mobbingu.
3. Każdy pracownik jest zobowiązany do niepodejmowania działań noszących znamiona mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.

### § 4

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi powiadamia o tym fakcie pisemnie rektora.
2. Powiadomienie o mobbingu powinno zawierać w szczególności przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu.
3. Powiadomiony o mobbingu rektor może:
  - 1) przekazać sprawę rzecznikowi akademickiemu w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu, jeżeli przedstawione w powiadomieniu negatywne zjawiska nie wyczerpują wszystkich znamion mobbingu;
  - 2) przekazać sprawę do wyjaśnienia Komisji Antymobbingowej, jeżeli zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu;
  - 3) zastosować sankcje prawne wobec sprawcy lub sprawców, jeżeli występowanie mobbingu nie budzi wątpliwości;
  - 4) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.

### § 5

1. W przypadku, o którym mowa w § 4 ust. 3 pkt 2, rektor powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, w skład której wchodzi:
  - 1) przedstawiciel rektora jako przewodniczący;
  - 2) pracownik, który ukończył wyższe studia prawnicze;
  - 3) przedstawiciel wskazanej przez zgłaszającego zakładowej organizacji związkowej.
2. Członkowie Komisji powinni cechować się nieposzlakowaną opinią oraz posiadać wiedzę w zakresie problematyki mobbingu.
3. W skład Komisji nie mogą wchodzić:
  - 1) osoba powiadamiająca o mobbingu;
  - 2) osoba lub osoby wskazane w powiadomieniu jako sprawca lub sprawcy mobbingu;
  - 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudnione są osoby, o których mowa w pkt 1 i 2.

### § 6

1. Przewodniczący Komisji organizuje prace Komisji oraz ponosi odpowiedzialność za jej sprawne działanie.
2. Obsługę administracyjną posiedzeń komisji, w tym przechowywanie dokumentacji spraw po ich zakończeniu, zapewnia odpowiednio Dział Spraw Pracowniczych, a w przypadku sprawy dotyczącej mobbingu w Collegium Medicum UMK – Dział Spraw Pracowniczych CM.

## § 7

1. Członkom Komisji na czas pracy w Komisji pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Wszystkie osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszenia mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących sprawy.

## § 8

1. Komisja rozpatruje sprawę w terminie 21 dni od dnia powołania przez rektora, a gdy okoliczności sprawy uniemożliwiają załatwienie jej w tym terminie Komisja może przedłużyć rozpoznanie sprawy do jednego miesiąca.
2. Po wysłuchaniu pracownika zgłaszającego, pracownika, któremu zarzuca się stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz po rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych Komisja dokonuje oceny zasadności zgłoszenia.
3. Protokół zawierający dokonane ustalenia i opinię wraz z uzasadnieniem i wnioskami w zakresie niezbędnych działań Komisja przekazuje rektorowi. W przypadku stwierdzenia mobbingu Komisja może zarekomendować w protokole ukaranie sprawcy mobbingu oraz zawiadomienie prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa. W przypadku niestwierdzenia mobbingu Komisja rekomenduje w protokole uznanie zgłoszenia za nieuzasadnione.

## § 9

Na podstawie wniosków i rekomendacji Komisji Rektor podejmuje działania określone odpowiednio § 4 ust. 3 pkt 3 lub 4.

## § 10

1. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych zobowiązani są do zapoznania podległych pracowników z niniejszym zarządzeniem w terminie miesiąca od daty jego wejścia w życie.
2. Nowo zatrudniany pracownik UMK zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszym zarządzeniem odpowiednio w Dziale Spraw Pracowniczych lub Dziale Spraw Pracowniczych CM.
3. Zapoznanie się z treścią niniejszego zarządzenia pracownik potwierdza poprzez złożenie oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik do zarządzenia. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika.

## § 11

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 marca 2016 r.

**REKTOR**

**prof. dr hab. Andrzej Tretyn**