

„Wszyscy wobec prawa są równi i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny” (Konstytucja RP art.32)

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§1

Procedura antymobbingowa określa zasady przeciwdziałania mobbingowi w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Mielnie.

§2

Ileokroć w procedurze jest mowa o:

- 1) dyrektorze - należy przez to rozumieć dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Mielnie;
- 2) 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)

- 3) komisji antymobbingowej - należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o stosowanie dyskryminacji lub mobbingu;
- 4) 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, wyznanie, 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 to mogą się składać fizyczne, werbalne lub poza werbalne elementy (molestowanie seksualne);
- 5) pracownikowi - należy przez to rozumieć pracowników Ośrodka;
- 6) Ośrodka - należy to rozumieć Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Mielnie;
- 7) informacji dla pracownika- druk ujednoliconych 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.

Obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie kształtowania relacji pracowniczych

§ 6

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 wykonywaną pracą przez pracowników na rzecz

Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Mielnie;

- 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 sprawcami 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 zgłoszenie;
- 6) pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu zgodnie z art. 94 ¹ Kodeksu pracy w formie informacji, stanowiącej załącznik nr 3 do zarządzenia.

§7

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 wykorzystywanie 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 takiego zdarzenia pracodawcy;
- 6) pracownik jest zobowiązany wykorzystywać dostępne mu środki w celu dbałości o własną godność i własne bezpieczeństwo.

ROZDZIAŁ III

Działania prewencyjne - przeciwdziałanie mobbingowi

§8

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) określanie 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 wystąpienia 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 wystąpienia mobbingu;
- 10) wyciąganie konsekwencji służbowych wobec osób naruszających cudzą godność.

ROZDZIAŁ IV

Definicja mobbingu i lista wrogich zachowań

§9

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 ograniczenia jej zdolności obrony;
- 2) jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy;
- 3) bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne.

§ 10

Za wrogie zachowania mobbingowe uznaje się :

- 1) Działania utrudniające proces komunikowania się, które polegają m.in. na:
 1. ograniczeniu lub utrudnieniu 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. ograniczaniu 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. ośmieszanie
 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 pracę
 9. wyśmiewanie narodowości, kalectwa lub niepełnosprawności
 10. ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie.
- 4) Działania uderzające w pozycję zawodową pracownika, polegające na:
 1. wymuszaniu 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. zlecaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości pracownika
 2. grożeniu użycia siły fizycznej wobec pracownika
 3. stosowaniu 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.

§ 11

1. W przypadku wystąpienia zachowań wymienionych w §9 i §10, 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 V

Procedura postępowania

§ 12

W przypadku wystąpienia zachowań wymienionych w §9 i §10 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 podjęte działania eliminujące problem.
2. **II etap**-postępowanie formalne zgodnie z zasadami, określonymi w §13.

§13

1. Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył dyskryminacji lub mobbingu jest uprawniony do złożenia 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. zebranie 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 opisywanych 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) trzech reprezentantów pracowników
 - 2) trzech 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 dyskryminację 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 oskarżonego 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.

§14

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 upoważnionej przez dyrektora w zakresie kierowania funkcjonowaniem ośrodka.
4. Decyzja dyrektora jest ostateczna.

§15

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 odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.
3. Postępowanie prowadzone przez Komisję nie zamyka, żadnej ze stron konfliktu, możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 16

1. 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 osoby stawiającej zarzut z obwinionym.
2. Propozycję, co do rodzaju kary nakładanej na obwinionego składa Komisja.

§17

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

ROZDZIAŁ VI

Postanowienia końcowe

§18

1. Pracodawca w miarę potrzeby będzie przeprowadzał szkolenia pracowników w zakresie stosowania regulacji Procedury antymobbingowej.

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a.....

Oświadczam, że zapoznałem//am się z treścią procedury antymobbingowej
w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Mielnie i zobowiązuję się do jej
przestrzegania.

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(oznaczenie pracodawcy)

INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 94^a k. p., udostępniam pracownikom zatrudnionym w tekst przepisów dotyczących równoległego 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo 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 bezpośrednio 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 pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie **lub** upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; 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. 18^{1a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
 - niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 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 działań polegające na:

niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,

— wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
— stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
— ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych — z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 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. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4 Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

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, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

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 nękanii 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 wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5 Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Zapoznałem/am się z tekstem powyższej informacji

.....
/data podpis pracownika/

Zarządzenie Nr 4/ 2018 r
Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Mielnie
z dnia 26 stycznia 2018 r.

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

Na podstawie § 13 pkt 13 Regulaminu organizacyjnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Mielnie z dnia 23 grudnia 2016 r. ustanowionego zarządzeniem nr 8 /2016 w związku z art.94.3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U z 2018 r. poz.108) zarządza się, co następuje :

§ 1. Wprowadzam „ Procedurę antymobbingową w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Mielnie „, 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.