

ZESPÓŁ SZKÓŁ W MOGILNIE

WEWNĄTRZSZKOLNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

ZESPOŁU SZKÓŁ W MOGILNIE

obowiązująca od dnia 10 września 2026 r.

Załącznik do Zarządzenia Dyrektora Zespołu Szkół w Mogilnie z dnia 10 września 2026 r.

Niniejsza Polityka jest wewnętrzną regulacją pracodawcy służącą realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, ochronie godności i dóbr osobistych osób wykonujących pracę w Zespole Szkół w Mogilnie oraz tworzeniu bezpiecznego, wolnego od przemocy i nadużyć środowiska pracy.

Podstawa prawna i aktualność dokumentu

Politykę opracowano w szczególności na podstawie art. 11¹, art. 94 pkt 10 oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, ochronie dóbr osobistych i ochronie danych osobowych oraz ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego. Nowelizacja została ogłoszona w Dzienniku Ustaw w sierpniu 2026 r.; zasadnicze zmiany dotyczące mobbingu wchodzi w życie 5 listopada 2026 r. i obejmują m.in. uproszczenie definicji mobbingu oraz obowiązek wdrożenia polityki antymobbingowej przez pracodawcę.

Do 5 listopada 2026 r. stosuje się dotychczasowe brzmienie przepisów Kodeksu pracy. Od 5 listopada 2026 r. niniejszą Politykę stosuje się z uwzględnieniem nowego brzmienia przepisów; w razie rozbieżności pierwszeństwo mają przepisy powszechnie obowiązującego prawa.

Rozdział I. Postanowienia ogólne

§ 1. Celem Polityki jest zapobieganie mobbingowi i innym zachowaniom naruszającym godność człowieka w środowisku pracy, szybkie reagowanie na sygnały o niepożądanych zachowaniach, zapewnienie bezstronnego postępowania wyjaśniającego oraz ochrona osób zgłaszających nieprawidłowości przed odwetem.

§ 2. Polityka obejmuje wszystkich pracowników Zespołu Szkół w Mogilnie, niezależnie od stanowiska, wymiaru czasu pracy i podstawy zatrudnienia. W zakresie prawnie dopuszczalnym standardy stosuje się również do innych osób wykonujących pracę lub współpracujących ze Szkołą.

§ 3. Pracodawcą jest Zespół Szkół w Mogilnie reprezentowany przez Dyrektora, z zastrzeżeniem szczególnego trybu postępowania, gdy zgłoszenie dotyczy Dyrektora.

§ 4. Ochrona dotyczy relacji przełożony–pracownik, pracownik–przełożony, pracownik–pracownik oraz innych relacji związanych z wykonywaniem pracy.

Rozdział II. Zasada zero tolerancji

§ 5. Szkoła nie toleruje mobbingu, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego, przemocy, groźb, uporczywego poniżania, zastraszania, izolowania, odwetu ani innych zachowań naruszających godność.

§ 6. Dyrektor prowadzi działania prewencyjne, informacyjne, szkoleniowe, organizacyjne i monitorujące oraz zapewnia możliwość poufnego zgłaszania nieprawidłowości.

§ 7. Samo zgłoszenie nie przesądza o zasadności zarzutów. Każda sprawa jest rozpoznawana rzetelnie, bezstronnie i z poszanowaniem praw wszystkich stron.

§ 8. Zakazane są działania odwetowe wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosiła mobbing, uczestniczy w postępowaniu lub udziela informacji.

Rozdział III. Mobbing i jego przejawy

§ 9. Mobbing rozumie się zgodnie z aktualnym brzmieniem Kodeksu pracy. Na dzień wejścia w życie Polityki ustawowa definicja obejmuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie oraz skutki wskazane w ustawie. Od 5 listopada 2026 r. stosuje się nową definicję ustawową, opartą na uporczywym nękanii pracownika, bez wymogu długotrwałości w dotychczasowym rozumieniu.

§ 10. Przykładowymi przejawami mogą być w szczególności:

- uporczywe poniżanie, ośmieszanie, wyśmiewanie, obrażanie lub upokarzanie;
- krzyk, wyzwiska, groźby, zastraszanie lub agresywne zachowania;
- stałe, nieuzasadnione podważanie kompetencji, kwalifikacji lub przydatności zawodowej;
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, plotek lub insynuacji;
- celowe izolowanie, ignorowanie lub wykluczanie z komunikacji i zespołu;
- uporczywe utrudnianie wykonywania obowiązków lub przekazywanie sprzecznych, niejasnych albo niewykonalnych poleceń;
- bezzasadne powierzanie zadań poniżających, pozornych albo rażąco nieadekwatnych do stanowiska;
- publiczne ośmieszanie lub podważanie autorytetu w komunikatorach, poczcie elektronicznej, mediach społecznościowych lub innych kanałach;
- celowe tworzenie atmosfery zagrożenia, napięcia lub niepewności;
- wykorzystywanie formalnej lub nieformalnej przewagi do uporczywego nękania lub zastraszania.

Rozdział IV. Ochrona Dyrektora i kadry kierowniczej

§ 11. Ochrona antymobbingowa obejmuje również Dyrektora, wicedyrektorów i inne osoby kierownicze. Pełnienie funkcji kierowniczej nie oznacza zrzeczenia się prawa do ochrony godności, dóbr osobistych i bezpiecznego środowiska pracy.

§ 12. Potencjalnym mobbingiem wobec Dyrektora lub kadry kierowniczej mogą być – zależnie od całokształtu okoliczności – uporczywe i celowe:

§ 13. Korzystanie z prawa do krytyki, składania skarg, wniosków, zawiadomień lub korzystania z ochrony prawnej nie stanowi samo w sobie mobbingu. Ochronie podlega rzeczowa krytyka oparta na faktach i wyrażana w granicach prawa.

- podważanie autorytetu poprzez nieprawdziwe informacje, insynuacje lub pomówienia;
- izolowanie Dyrektora albo utrudnianie mu kontaktu z pracownikami;
- publiczne ośmieszanie, poniżanie, obrażanie lub deprecjonowanie funkcji;
- groźby, zastraszanie lub niedopuszczalna presja;
- celowe sabotowanie decyzji lub działań służbowych w celu poniżenia, zastraszania albo eliminowania z funkcji;
- kampanie oszczerstw i uporczywe rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji;
- instrumentalne, uporczywe wykorzystywanie skarg, petycji lub korespondencji w celu nękania lub zastraszania;
- uporczywe, napastliwe komunikaty elektroniczne lub publikacje naruszające godność w związku z wykonywaniem pracy.

Rozdział V. Zachowania, które nie stanowią same przez się mobbingu

§ 14. Zgodne z prawem wydawanie poleceń, kontrola pracy, ocena pracy, egzekwowanie obowiązków, stosowanie środków porządkowych, decyzje organizacyjne i kadrowe oraz rzeczowa, konstruktywna krytyka nie stanowią same przez się mobbingu, jeżeli są wykonywane z poszanowaniem godności i prawa.

§ 15. Jednorazowe zdarzenie lub konflikt może nie spełniać ustawowych przesłanek mobbingu, ale może stanowić inne naruszenie zasad współżycia społecznego i wymagać reakcji pracodawcy.

Rozdział VI. Zgłoszenie

§ 16. Zgłoszenie może złożyć osoba doświadczająca mobbingu lub innego zachowania niepożądanego, a także świadek – w zakresie prawnie dopuszczalnym.

§ 17. Zgłoszenie powinno w miarę możliwości zawierać opis zdarzeń, daty lub okres, osoby uczestniczące i świadków, dostępne dowody oraz dane do kontaktu.

§ 18. Zgłoszenie składa się do Dyrektora. Jeżeli dotyczy Dyrektora, składa się je do organu prowadzącego Szkołę albo podmiotu/osoby wskazanej przez organ prowadzący. Jeżeli dotyczy osoby, której udział naruszałby bezstronność, sprawę przekazuje się osobie zapewniającej bezstronność.

§ 19. Polityka nie ogranicza prawa do zawiadomienia właściwych organów lub służb, zwłaszcza w razie zagrożenia życia, zdrowia albo podejrzenia popełnienia czynu zabronionego.

Rozdział VII. Postępowanie wyjaśniające

§ 20. Po otrzymaniu zgłoszenia pracodawca dokonuje wstępnej oceny i ustala sposób rozpoznania sprawy.

§ 21. Dyrektor może powołać doraźną Komisję Antymobbingową albo zlecić sprawę bezstronnemu specjalście zewnętrznemu. Skład Komisji powinien zapewniać bezstronność i kompetencje.

§ 22. Osoba, której bezstronność może być kwestionowana, podlega wyłączeniu.

§ 23. Postępowanie obejmuje w szczególności wysłuchanie stron, analizę dowodów, możliwość przedstawienia stanowisk i wysłuchanie świadków.

§ 24. Uczestnicy zachowują poufność w zakresie informacji uzyskanych w sprawie, z uwzględnieniem obowiązków ustawowych.

§ 25. Postępowanie prowadzi się bez zbędnej zwłoki.

§ 26. Z postępowania sporządza się dokumentację zabezpieczaną zgodnie z prawem pracy i ochroną danych osobowych.

Rozdział VIII. Działania ochronne i następstwa

§ 27. W toku postępowania pracodawca może zastosować zgodne z prawem środki ochronne, w tym rozdzielenie stron, zmianę organizacji pracy lub ograniczenie bezpośrednich kontaktów.

§ 28. W razie potwierdzenia naruszenia pracodawca podejmuje działania naprawcze, zapobiegawcze i – gdy są podstawy – przewidziane prawem konsekwencje wobec osoby odpowiedzialnej.

§ 29. Świadomie fałszywe zgłoszenie może skutkować konsekwencjami przewidzianymi prawem. Brak potwierdzenia zarzutów nie oznacza automatycznie fałszywości zgłoszenia.

§ 30. Mediacja może być stosowana, jeżeli charakter sprawy na to pozwala; nie zastępuje formalnego wyjaśnienia sprawy, gdy jest ono konieczne.

Rozdział IX. Profilaktyka

§ 31. Szkoła prowadzi szkolenia i działania informacyjne dotyczące mobbingu, dyskryminacji, molestowania i innych zachowań niepożądanych.

§ 32. Nowo zatrudniony pracownik jest zapoznawany z Polityką.

§ 33. Pracownik potwierdza zapoznanie się z Polityką na piśmie; oświadczenie przechowuje się zgodnie z przepisami.

§ 34. Co najmniej raz w roku Dyrektor dokonuje przeglądu funkcjonowania Polityki i potrzeby jej aktualizacji.

Rozdział X. Poufność i dane osobowe

§ 35. Dane osobowe uczestników postępowania przetwarza się wyłącznie w zakresie i na zasadach wynikających z prawa.

§ 36. Dokumentacja zgłoszeń jest zabezpieczana przed dostępem osób nieuprawnionych.

§ 37. Informacje mogą być udostępniane osobom uprawnionym oraz organom, jeżeli obowiązek wynika z prawa.

Rozdział XI. Postanowienia końcowe

§ 38. Polityka wchodzi w życie 10 września 2026 r. na podstawie Zarządzenia Dyrektora Zespołu Szkół w Mogilnie z dnia 10 września 2026 r.

§ 39. Z dniem wejścia w życie niniejszej Polityki traci moc wcześniejszy dokument wewnętrzny regulujący zasady przeciwdziałania mobbingowi w Zespole Szkół w Mogilnie, tj. dotychczasowa Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa / Procedura Antymobbingowa, wprowadzona odrębnym aktem wewnętrznym.

§ 40. W razie zmiany prawa Politykę stosuje się z uwzględnieniem przepisów powszechnie obowiązujących; Dyrektor dokonuje jej aktualizacji w razie potrzeby.

§ 41. Polityka nie ogranicza prawa pracownika do dochodzenia roszczeń przed sądem ani do korzystania z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji związkowej, pełnomocnika lub innych właściwych instytucji.

§ 42. Politykę podaje się do wiadomości wszystkich pracowników w sposób przyjęty w Szkole.

Mogilno, 10 września 2026 r.

.....
Zbigniew Grzechowski
Dyrektor Zespołu Szkół w Mogilnie



Signed by /
Podpisano przez:

Zbigniew
Grzechowski

Date / Data: 2026-
09-09 08:50

ZAŁĄCZNIK NR 1

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

o zapoznaniu się z Wewnętrzską Polityką Antymobbingową

Ja, niżej podpisany/a, zatrudniony/a na stanowisku, oświadczam, że w dniu otrzymałem/am i zapoznałem/am się z treścią Wewnętrzskiej Polityki Antymobbingowej Zespołu Szkół w Mogilnie, obowiązującej od dnia 10 września 2026 r. Zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

Mogilno, dnia

Podpis pracownika:

ZAŁĄCZNIK NR 2

FORMULARZ ZGŁOSZENIA

zachowania mogącego stanowić mobbing lub inne zachowanie niepożądane

1. Imię i nazwisko osoby zgłaszającej:
2. Stanowisko:
3. Data:
4. Osoba/osoby, których dotyczy zgłoszenie:
5. Opis zdarzeń (daty, miejsca, częstotliwość, sposób działania):
6. Świadkowie / osoby posiadające informacje:
7. Dokumenty lub inne dowody:
8. Czy zgłoszenie dotyczy Dyrektora? TAK / NIE
9. Preferowany sposób kontaktu:
10. Inne informacje:
- Podpis osoby zgłaszającej: