

Procedura przeciwdziałania mobbingowi w ArcelorMittal Poland S.A.

§ 1

1. Pracodawca uznaje mobbing przejawiający się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie będą tolerowane w Spółce.
2. Ze względu na dużą szkodliwość tego zjawiska, każdy zatrudniony ma obowiązek przeciwstawiania się temu zjawisku. Szczególny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ciąży na pracownikach pełniących funkcje kierownicze.
3. Pracodawca jest zobowiązany do uświadamiania wszystkim pracownikom, czym jest zjawisko mobbingu poprzez organizowane na terenie zakładu pracy szkoleń oraz informowanie, że takie działania są bezwzględnie prawnie zabronione. Dopuszcza się przeprowadzanie badań w celu diagnozowania w zakresie zjawiska mobbingu przez jednostki wewnętrzne lub zewnętrzne.

§ 2

1. Uznając, że 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, pracodawca deklaruje wolę przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu w zakładzie.
2. Pracodawca ma na celu uświadomienie pracownikom, iż wszelkie formy i przejawy zachowań stwarzających zagrożenie, zmierzające do szykanowania, poniżenia lub ośmieszania czy wykorzystania drugiej osoby, nie będą tolerowane pod żadnym pozorem, jak również deklaruje wprowadzenie skutecznych metod mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowań.
3. Pracodawca zapewnia, że udzieli wszelkiego wsparcia pracownikom, którzy w miejscu pracy narażeni są na szykany, poniżenie lub jakiegokolwiek inne naganne zachowania ze strony innych zatrudnionych.

§ 3

1. Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi następuje szczególności poprzez:

- 1) monitorowanie społeczności zakładu w celu wczesnego ujawniania przypadków uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej jako i wszelkie formy zachowań mające na celu poniżanie lub ośmieszanie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników,
 - 2) prowadzenie okresowych szkoleń i spotkań zespołów pracowniczych, w trakcie których omawiane będą kwestie przeciwdziałania mobbingowi oraz innych niepożądanych zachowań. Spotkania tego rodzaju (lub szkolenia) nie powinny się odbywać w danej komórce organizacyjnej rzadziej niż raz na rok,
 - 3) wspieranie inicjatyw, zachowań i informacji przeciwdziałających mobbingowi.
2. Do realizacji zadań w punkcie 1 upoważnieni są kierownicy jednostek organizacyjnych, a także Biuro Dyrektora Personalnego.

§ 4

1. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
2. Naruszeniem obowiązków pracowniczych jest nieinformowanie przełożonych (przełożonych wyższego szczebla) lub Biura Dyrektora Personalnego o działaniach i zachowaniach, o których mowa w ust. 1.

§ 5

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi do przełożonych (przełożonych wyższego szczebla) lub Biura Dyrektora Personalnego. Skargę może złożyć również zakładowa organizacja związkowa, jeśli uzna, że w Spółce doszło do działań o charakterze mobbingowym.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu oraz ewentualnych świadków mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 6

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Personalnego lub Dyrektora Generalnego.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący;

- 2) pracownik kadr;
 - 3) przedstawiciel wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez skarżącego pracownik ArcelorMittal Poland S.A.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.
 4. Komisja rozpoczyna postępowanie w terminie do 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi i jest zobligowana je zakończyć do 30 dni roboczych od rozpoczęcia tego postępowania, chyba, że zajdą nieprzewidziane okoliczności (np. długotrwała choroba osób biorących udział w postępowaniu), które przerywają ww. termin.
 5. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, co oznacza, że nikt z biorących w nim udział nie może ujawniać jego przebiegu.
 6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i sporządza protokół końcowy, który podpisują wszyscy członkowie Komisji lub zgłaszają zdanie odrębne w formie pisemnej.
 7. Protokół końcowy z oceny zasadności skargi niezwłocznie przekazywany jest skarżącemu celem zapoznania i zgłoszenia ewentualnych uwag w terminie do 7 dni roboczych.
 8. Protokół końcowy z oceny zasadności skargi wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań Komisja przekazuje Dyrektorowi Generalnemu.
 9. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
 10. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia pracownik Biura Dyrektora Personalnego, który w szczególności:
 - 1) protokołuje posiedzenia Komisji;
 - 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat;
 - 3) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.

§ 7

1. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające

do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

2. Odpowiedzialność prawną i finansową przewidzianą w art. 94³ kodeksu pracy za występowanie mobbingu na terenie zakładu pracy ponosi pracodawca.