

# Postępowanie wewnętrzne w sprawach mobbingowych i dyskryminacyjnych i jego wpływ na postępowanie przed komisją dyscyplinarną

DR HAB. AGNIESZKA ZIÓŁKOWSKA, PROF. UŚ

# Zasady składania skarg

1.określenie organu do którego składa się skargę

2.wskazanie podmiotów obowiązanych

3.wymogi formalne

4.dopuszczalność wniesienia skargi ustnie ?

Uprawniony  
do  
wniesienia  
skargi

Pokrzywdzony

Zgłoszenia może dokonać  
osoba nie będąca Osobą  
zainteresowaną.

# Elementy skargi

1) imię i nazwisko pracownika obwinianego o dopuszczenie się niewłaściwych działań lub zachowań;

2) szczegółowy ich opis oraz określenie czasu i miejsca zdarzeń;

3) dowody na potwierdzenie twierdzeń zawartych w skardze;

4) imiona i nazwiska ewentualnych świadków zdarzeń;

5) datę i własnoręczny podpis pracownika składającego skargę

# Anonimowa skarga – możliwa czy nie?

- ▶ (nie)/dopuszcza się możliwość rozpatrywania anonimowych zawiadomień.

**Albo** Skarga anonimowa pozostanie bez rozpoznania

Ryzyko nadużyć i pomówień

.....  
Kierunek (dotyczy studentów/doktorantów)

.....  
Nr indeksu (dotyczy studentów/doktorantów)

.....  
tel. kontaktowy

**PEŁNOMOCNIK  
DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA  
Akademia Wojsk Lądowych  
imienia generała Tadeusza Kościuszki**

### **SKARGA**

Proszę o rozpatrzenie mojej skargi dotyczącej wystąpienia dyskryminacji, mobbingu, molestowania, w tym molestowania seksualnemu lub innego niepożądanego zachowania w Akademii Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki z siedzibą we Wrocławiu.

Osobą poszkodowaną jest .....

(imię i nazwisko, status)

natomiast sprawcą jest/są .....

(imię i nazwisko, status)

### **UZASADNIENIE**


(należy opisać zachowania/zdarzenia z uwzględnieniem ich czasu i miejsca, częstotliwości, okoliczności towarzyszących, świadków zdarzeń lub świadków następstw zdarzeń, ewentualnych dowodów na poparcie przedstawionego opisu zdarzeń).

Załączniki:.... na .... str.

## Tryb działania – etapy postępowania

- ▶ Postępowanie wstępne
- ▶ Wpłynięcie skargi -----przewodniczący wstępnie bada zgłoszenie----- niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą-----po zbadaniu sprawy podejmuje dalsze działania:

1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu Przewodniczący niezwłocznie przekazuje sprawę członkom Komisji w celu wszczęcia postępowania;

- 
- ▶ 2) jeśli okoliczności nie uprawdopodobniają wystąpienia mobbingu Przewodniczący Komisji przekazuje sprawę członkom Komisji celem zapoznania się z okolicznościami sprawy i podjęcia decyzji o ewentualnym uznaniu zgłoszenia **za nieuzasadnione.**



## Inny sposób

- ▶ Wpływ skargi-----powiadomienie domniemanego sprawcy-----  
wysłuchanie wyjaśnień  
poszkodowanego członka społeczności  
akademickiej i domniemanego sprawcy  
-----Komisja podejmuje decyzję o  
zasadności złożonej skargi. Decyzja  
zapada zwykłą większością głosów w  
głosowaniu tajnym.

# Rozwiązania hybrydowe

## Dwie ścieżki postępowania

- Koncyliacyjne metody
- Procedury wewnętrzne

Wybór drogi zależy od rodzaju naruszeń/zachowań oraz od woli wykorzystania ścieżki koncyliacyjnej przez strony

## Warunki dopuszczalności skargi

Do złożenia skargi konieczne jest spełnienie łącznie dwóch warunków:

- ▶ osoba, wobec której złożono skargę ma status studenta (??) lub pracownika Uczelni,
- ▶ zdarzenia opisane w skardze miały miejsce na terenie Uczelni lub były funkcjonalnie związane z jej działalnością.

# Przedawnienie

- ▶ Skarga powinna być złożona **przed upływem roku** od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem skargi.
- ▶ W wyjątkowo uzasadnionych sytuacjach przewodniczący Komisji może zdecydować o przyjęciu do rozpatrzenia skargi odnoszącej się do zdarzeń, które miały miejsce ponad rok wcześniej.

# Postępowanie wyjaśniające



Komisja działa na posiedzeniach



Komisja wysłuchuje strony postępowania, tj. pracownika skarżącego i pracownika obwinianego oraz świadków.



Decyzją Przewodniczącego Komisji do wybranych prac mogą być dopuszczeni z głosem doradczym: ekspert z dziedziny psychologii, ekspert z dziedziny prawa, przedstawiciel Samorządu Studenckiego lub inna osoba, której eksperckie kompetencje mogą być przydatne przy rozpatrywaniu sprawy.

# Szczegółowe zasady prowadzenia posiedzeń



Posiedzenie Komisji Antymobbingowej, jest tajne i odbywa się przy **drzwiach zamkniętych**



Podczas posiedzenia mogą obecni jedynie **członkowie Komisji, Osoby zainteresowane** oraz ewentualnie każdej z Osób zainteresowanyc**po jednym pełnomocniku**.

## Zasady rozmów wyjaśniających

Komisja zapewnia **swobodę wypowiedzi uczestników** postępowania wyjaśniającego, co nie oznacza zgody na naruszanie dóbr osobistych osób, których wypowiedzi te dotyczą, ani zgody na naruszanie zasad współżycia społecznego i ogólnie przyjętych zasad kultury wypowiedzi.

## Dokumentowanie rozmów wyjaśniających

- ▶ Z każdej rozmowy przeprowadzonej przez Komisję w związku z danym postępowaniem sporządza się **notatkę/protokół**, którą podpisuje osoba wysłuchiwana oraz członkowie Komisji.



## Tryb działania

- ▶ Komisja, w miarę możliwości rozpoczyna pracę w ciągu 5 dni/7 dni/ w ciągu 14 dni roboczych od dnia otrzymania zgłoszenia.
- ▶ Postępowanie wyjaśniające musi się zakończyć w ciągu 30 dni od daty założenia skargi
- ▶ Komisja przedstawia swoje ustalenia/opinię/protokół na piśmie rektorowi rekomendując sposób rozwiązania problemu prowadzący do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz doręcza ustalenia/opinię stronom postępowania

## Rekomendacje komisji

Komisja może rekomendować działania naprawcze, takie jak np.:

- ▶ -przeniesienie pracownika,
- ▶ -zmiana grupy w przypadku studenta,
- ▶ - wsparcie psychologiczne,
- ▶ - obligatoryjny udział w szkoleniach/warsztatach antymobbingowych, itp.
- ▶ -lub przekazanie sprawy za pośrednictwem Rektora do rzecznika dyscyplinarnego zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

# Uprawnienia rektora



Jeżeli skarga jest zasadna rektor podejmuje **działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości** i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia poszkodowanemu pracownikowi.



**może przenieść poszkodowanego pracownika**, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiec bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu



rektor może zastosować wobec sprawcy mobbingu **sankcje przewidziane przepisami kodeksu pracy** i przepisów prawa pracy.

## Kompetencje rektora

Rektor podejmuje decyzję o zastosowaniu **sankcji** przewidzianych przepisami prawa pracy, w szczególności:

- 1) kary upomnienia lub nagany;
- 2) pozbawienia prawa do nagrody i/lub premii, ustalając okres obowiązywania tej sankcji;
- 3) pozbawienia funkcji kierowniczej lub związanej z reprezentowaniem pracodawcy;
- 4) w rażących przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego - rozwiązanie stosunku pracy.

## Przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich

- ▶ Nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego

# Kodeks etyki pracownika naukowego



Naganne są wszystkie formy prześladowania i dyskryminacji uczniów, współpracowników w formie autokratycznego stylu kierowania zespołem i tworzenie niekoleżeńskiej atmosfery poprzez zachęcanie współpracowników do nieuczciwej rywalizacji w pracy badawczej.



Do tych negatywnych zachowań należy zaliczyć także kierowanie się innymi niż merytoryczne względy, zwłaszcza nepotyzmem, przy zatrudnianiu nowych pracowników i przy przyznawaniu środków finansowych na badania (4.3.)


## Przykłady rozwiązań w kodeksach etycznych

---

Nauczyciel akademicki jest życzliwy, taktowny i uprzejmy w stosunku do innych członków społeczności akademickiej, odznacza się wysoką kulturą osobistą i dba o dobre stosunki międzyludzkie w pracy, a także zapobiega konfliktom w swoim środowisku.

---

Nauczyciel akademicki, nie rezygnując z tradycyjnych wolności akademickich, w tym wolności słowa, dokłada starań, aby kwestie drażliwe społecznie bądź budzące spory i kontrowersje, dotyczące wyznania, światopoglądu, przynależności etnicznej, orientacji seksualnej lub poglądów politycznych innych ludzi, referować w oparciu o aktualny stan badań naukowych, unikając sformułowań które mogą być odebrane przez studentów i inne osoby jako poniżające lub obraźliwe

- 
- ▶ Nauczyciel akademicki respektując różnice osobowości studentów i doktorantów przyjmuje sprawiedliwe i jednakowe zasady ich oceniania bez względu na wiek, płeć, przynależność etniczną, światopogląd, poglądy polityczne, orientację seksualną, pozycję materialną i stanowisko w życiu społecznym lub zawodowym.



## Wyłączenie odpowiedzialności dyscyplinarnej

- ▶ Nie stanowi przewinienia dyscyplinarnego wyrażanie przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych

# Zakres temporalny odpowiedzialności

Ustanie zatrudnienia w uczelni nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne popełnione w trakcie tego zatrudnienia.



## Konwersja do postępowania dyscyplinarnego



Wynik postępowania ws.mobbningu/ i lub dyskryminacji może stanowić impuls do polecenia rzecznikowi dyscyplinarnemu, w drodze postanowienia, rozpoczęcia prowadzenia sprawy (dyscyplinarnej)



Postanowienie o poleceniu rozpoczęcia prowadzenia sprawy doręcza się rzecznikowi dyscyplinarnemu i osobie, której czynu dotyczy zawiadomienie lub informacja

## Zaskarżalność postanowienia

- ▶ Na postanowienie o poleceniu rozpoczęcia prowadzenia sprawy **osobie, której czynu dotyczy zawiadomienie lub informacja,** przysługuje zażalenie do komisji dyscyplinarnej przy ministrze, w przypadku gdy sprawa objęta postanowieniem dotyczy wyrażania przez tę osobę przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych.

## Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego

Rzecznik dyscyplinarny rozpoczyna prowadzenie sprawy z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał.

Rzecznik dyscyplinarny dokonuje czynności w zakresie niezbędnym do sporządzenia:

- 1) postanowienia o wszczęciu albo odmowie wszczęcia postępowania wyjaśniającego albo
- 2) wniosku do rektora o ukaranie karą, o której mowa w [art. 276 ust. 1 pkt 1](#), w przypadku gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi.

## Postępowanie wyjaśniające

- ▶ Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające niezwłocznie, **nie później niż w terminie 3 miesięcy** od dnia otrzymania polecenia organu, który go powołał, lub powzięcia w inny sposób informacji o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego.
- ▶ Rzecznik dyscyplinarny **może ograniczyć czynności dowodowe** w postępowaniu wyjaśniającym do przesłuchania osoby, której czynu dotyczy to postępowanie, i pokrzywdzonego oraz przeprowadzenia i utrwalenia w protokołach czynności, których nie będzie można powtórzyć.

## Zakończenie postępowania wyjaśniającego

---

Postępowanie wyjaśniające kończy się, w terminie 6 miesięcy od dnia jego wszczęcia:

---

1) skierowaniem do właściwej komisji dyscyplinarnej wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;

---

2) wnioskiem do rektora o ukaranie karą, o której mowa w [art. 276 ust. 1 pkt 1](#), w przypadku gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi;

---

3) wydaniem postanowienia o umorzeniu postępowania wyjaśniającego.

## Postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego

Na postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego, w terminie 14 dni od dnia jego doręczenia:

- osobie, której czynu dotyczy to postępowanie,
- osobie, która zawiadomiła o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego,
- pokrzywdzonemu
- oraz organowi, który polecił rozpoczęcie prowadzenia sprawy, przysługuje zażalenie do właściwej komisji dyscyplinarnej, o której mowa w [art. 279 pkt 1](#).



## Przedawnienie karalności

Postępowania wyjaśniającego nie wszczyna się po upływie 5 lat od popełnienia czynu

Jeżeli czyn zawiera znamiona przestępstwa, postępowanie wyjaśniające może być wszczęte do upływu okresu przedawnienia karalności tego przestępstwa.

# Kary dyscyplinarne

Karami dyscyplinarnymi są:

- 1) upomnienie;
- 2) nagana;
- 3) nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%–25% na okres od miesiąca do 2 lat;
- 4) pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat;
- 5) pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
- 6) wydalenie z pracy w uczelni;
- 7) wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
- 8) pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat.

# Właściwość komisji dyscyplinarnej

W postępowaniu dyscyplinarnym orzekają:

## 1) w pierwszej instancji:

a) uczelniana komisja dyscyplinarna – w przypadku gdy rzecznik dyscyplinarny wniósł o zastosowanie kary określonej w [art. 276 ust. 1 pkt 2](#) albo 3 wobec nauczyciela akademickiego innego niż wymieniony w [art. 277 ust. 3](#),

**b) komisja dyscyplinarna przy RGNiSW** – w przypadku nauczyciela akademickiego:

– w stosunku do którego rzecznik dyscyplinarny wniósł o zastosowanie kary określonej w [art. 276 ust. 1 pkt 4–8](#),

– wymienionego w [art. 277 ust. 3](#);

**2) w drugiej instancji** – komisja dyscyplinarna przy ministrze.

## Bezstronność komisji dyscyplinarnej

Osoba pełniąca funkcję organu uczelni może być członkiem komisji dyscyplinarnej po upływie 4 lat od zaprzestania pełnienia tej funkcji.

Komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzekania oraz niezależne od organów władzy publicznej i organów uczelni. Komisje dyscyplinarne samodzielnie ustalają stan faktyczny i rozstrzygają zagadnienia prawne i nie są związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu oraz opinii komisji do spraw etyki w nauce PAN.

# Postępowanie dyscyplinarne (art.293)



1. Postępowanie dyscyplinarne wszczyna się na wniosek rzecznika dyscyplinarnego.



2. W postępowaniu dyscyplinarnym może być przeprowadzone postępowanie mediacyjne.



3. Posiedzenie komisji dyscyplinarnej może odbyć się pod nieobecność obwinionego lub rzecznika dyscyplinarnego, o ile zostali oni prawidłowo zawiadomieni o terminie i miejscu posiedzenia.

# Rozprawa dyscyplinarna

- ▶ Rozprawa dyscyplinarna jest jawna tylko dla pracowników danej uczelni, przedstawicieli samorządu studentów i doktorantów, jeżeli przewinienie dyscyplinarne dotyczy praw studenta lub doktoranta, pokrzywdzonego, przedstawicieli RGNiSW, przedstawicieli ministra oraz, za zgodą obwinionego, dla przedstawiciela związku zawodowego, którego obwiniony jest członkiem.

# Orzeczenia komisji

---

**Komisja dyscyplinarna orzeka o:**

---

**1) uniewinnieniu obwinionego;**

---

**2) odstąpieniu od wymierzenia kary dyscyplinarnej;**

---

**3) ukaraniu obwinionego;**

---

**4) umorzeniu postępowania dyscyplinarnego.**



## Umorzenie postępowania dyscyplinarnego - obligatoryjnie

Postępowanie dyscyplinarne umarza się,  
w przypadku gdy:

- ▶ 1) społeczna szkodliwość przewinienia dyscyplinarnego jest znikoma;
- ▶ 2) obwiniony w chwili popełnienia przewinienia dyscyplinarnego był niepoczytalny;
- ▶ 3) obwiniony zmarł;
- ▶ 4) nastąpiło przedawnienie karalności;
- ▶ 5) postępowanie dyscyplinarne co do tego samego przewinienia dyscyplinarnego tej samej osoby zostało prawomocnie zakończone albo wcześniej wszczęte toczy się.



## Umorzenie postępowania dyscyplinarnego - fakultatywnie

Postępowanie dyscyplinarne może być umorzone, jeżeli orzeczenie kary dyscyplinarnej byłoby oczywiście niecelowe ze względu na rodzaj i wysokość kary lub innego środka prawomocnie orzeczonych za ten sam czyn w innym postępowaniu, a interes pokrzywdzonego temu się nie sprzeciwia.