



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
uprawnionych

3.wymogi formalne

4.dopuszczalność wniesienia
skargi ustnie ?

Czym skutkuje ustne zgłoszenie?

- ▶ Dobre praktyki na uczelniach zakładają, że **Koordynator** (lub inna wyznaczona osoba) przyjmuje zgłoszenia ustnie. Jest to często pierwszy krok, mający na celu **konsultację, udzielenie wsparcia i informacji** o prawach poszkodowanego.
- ▶ Jeśli ustne zgłoszenie ma prowadzić do formalnych działań, Koordynator ma obowiązek **spisać zeznanie** w formie **protokołu** lub **notatki służbowej**, którą osoba zgłaszająca powinna **podpisać**. W ten sposób ustne zgłoszenie zostaje sformalizowane.

Dlaczego ważna jest pisemność?

- ▶ Wymóg ten zapewnia **dowodowość, rzetelność i przejrzystość** procesu. Tylko pisemna skarga (lub protokół przesłuchania) precyzyjnie określa **zakres zarzutów, strony sporu, daty zdarzeń** i stanowi **oficjalne wszczęcie** procedury.

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 skarg

Anonimowa skarga – możliwa czy nie?

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

Albo Skarga anonimowa pozostanie bez rozpoznania

Ryzyko nadużyć i pomówień

Powinna uruchomić wstępne działania Koordynatora.

.....
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;

- 
- A large blue decorative graphic on the left side of the slide, featuring a gradient from dark blue to a lighter blue and a curved right edge.
- ▶ 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.

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.

Schemat działania

Faza wstępna: zgłoszenie i rejestracja, w tym **wybór ścieżki**: Koordynator podejmuje decyzję o:

Mediacji (jeśli sprawa nadaje się do nieformalnego rozwiązania i strony wyrażają zgodę).

Wszczęciu formalnego postępowania wyjaśniającego

Faza wyjaśniająca: „dochodzenie Komisji”

Faza finalna: raport i działania końcowe

Przedawnienie – brak regulacji ustawowej

- ▶ 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.
- ▶ Najczęściej jest to okres od **6 miesięcy do 1 roku**, choć bywają i dłuższe terminy.

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 zainteresowanych **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/rekomendację 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

Odpowiedzialność dyscyplinarna rektora

- ▶ Organem właściwym do orzekania w pierwszej instancji w przypadku nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję rektora uczelni jest komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, a organem drugiej instancji – komisja dyscyplinarna przy Ministrze Nauki.

Zawieszenie w obowiązkach

Rektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków.

Nauczyciel akademicki zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków z dniem jego tymczasowego aresztowania.

Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy. Okres zawieszenia może być przedłużany o kolejne 6 miesięcy, w przypadku gdy przeciwko nauczycielowi akademickiemu toczy się nadal postępowanie karne.

Od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków nauczycielowi akademickiemu przysługuje odwołanie do sądu pracy właściwego dla siedziby uczelni.

Praktyczne aspekty odpowiedzialności dyscyplinarnej

Postępowanie dyscyplinarne wobec nauczyciela akademickiego może mieć różne **konsekwencje na stosunek pracy**:

- od kary upomnienia po wydalenie z pracy, a nawet zakaz wykonywania zawodu

- rektor może zawiesić nauczyciela akademickiego w pełnieniu obowiązków w toku postępowania dyscyplinarnego. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków polega na czasowym odsunięciu nauczyciela akademickiego od wykonywania przez niego zadań wchodzących w zakres jego obowiązków zawodowych wobec szkoły wyższej, która go zatrudnia, i to niezależnie od formy zatrudnienia. Jest ono tymczasowym środkiem o **charakterze zapobiegawczym** -może prowadzić do obniżenia wynagrodzenia – *por. Wyrok SN - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2019 r., I PK 35/18.*

Wydając akt o zawieszeniu nauczyciela akademickiego w czynnościach zawodowych, rektor powinien rozstrzygać jedynie o jego zasadności z uwagi na sformułowane wobec nauczyciela zarzuty – *por. Wyrok NSA z dnia 27 października 2017 r., I OSK 667/17.*

- do utraty możliwości pełnienia funkcji kierowniczych lub wykonywania zadań promotora

Kodeks etyki pracownika naukowego



Naganne są wszystkie formy prześladowania i dyskryminacji uczniów, współpracowników w formie autokratycznego stylu kierowania zespołem i tworzenie niekoleżeńskej 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.