

Zarząd firmy JANISZEWSKI THERMOTRANSPORT SP. Z O.O. zgodnie z Kodeksem pracy art. 94(3) § 2 określa MOBBING jako „działanie lub zachowanie 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”.

Firma JANISZEWSKI THERMOTRANSPORT SP. Z O.O. zobowiązuje się do podejmowania działań o charakterze ANTYMOBBINGOWYM, polegających na zapobieganiu wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy i zapewnieniu pomocy potencjalnej ofierze przez zdecydowane eliminowanie zjawiska MOBBINGU występującego w środowisku pracy.

Kierownictwo firmy w sposób ciągły przeciwdziała zjawiskom MOBBINGOWYM poprzez jasno i jednoznacznie określone zasady podległości służbowej pracowników, określenie zakresu obowiązków i kompetencji na stanowisku pracy, ustanowione sposoby podejmowania decyzji oraz rozwiązywania ewentualnych konfliktów i zasady przepływu informacji.

Prezes Zarządu firmy, po otrzymaniu skargi pracownika, niezwłocznie powołuje ZESPÓŁ ANTYMOBBINGOWY bezstronnych oraz posiadających zdolności rozwiązywania konfliktów i umiejętności mediacyjne pracowników, który wspólnie z pracodawcą podejmuje działania ANTYMOBBINGOWE mające wyjaśnić, czy skarga jest uzasadniona.

Kierownictwo firmy gwarantuje rzetelne przeanalizowanie zarzutów i dowodów zawartych w skardze, wysłuchanie stron, wyjaśnienie problemu i podjęcie decyzji, czy skarga jest zasadna i w jaki sposób sprawca zostanie ukarany. Postępowanie pracodawcy i ZESPOŁU ANTYMOBBINGOWEGO ma charakter poufny.

GLINCZ, 2022.01.03

Karol Janiszewski / Prezes Zarządu

Informacja prawna dla pracownika:

*„W przypadku, gdy w wyniku stosowanego MOBBINGU pracownik doznał rozstroju zdrowia (poświadczonego opinią lekarską) może on dochodzić, na drodze powództwa przed sądem pracy, odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę art. 94(3) § 3; jeżeli natomiast, wskutek MOBBINGU, rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę art. 94(3) § 4. Należy zaznaczyć, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę (zarówno z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i bez – z winy pracodawcy – na podstawie art. 55 kodeksu pracy) musi być dokonane w formie pisemnej oraz zawierać uzasadnienie wskazujące konkretne działania i zachowania względem pracownika, które jego zdaniem zakwalifikować należy jako MOBBING. Trzeba zaznaczyć, iż fakt stosowania MOBBINGU jest kwestią sporną, którą, zgodnie z art. 262 kodeksu pracy, rozstrzygają tylko sądy pracy. W trakcie postępowania sądowego to pracownik musi wykazać, że były stosowane wobec niego praktyki MOBBINGOWE – na nim spoczywa ciężar dowodowy.”*