Załącznik 2 do Regulaminu Pracy WUM
Tj. Zarządzenie nr 1 /2024 Rektora WUM z dnia 02 .01.2024 r.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

Zasady i sposób przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu w WUM określa odrębna procedura w tej sprawie, wprowadzona zarządzeniem Rektora.

Wyciąg z przepisów ustawy Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19 z późn.zm.).:

„Art. 94³.

§ 1.
Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2.
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.

§ 3.
Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4.
Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5.
Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.”