

ZARZĄDZENIE Nr 45/2025
Rektora Akademii Górniczo-Hutniczej
im. Stanisława Staszica w Krakowie
z dnia 25 sierpnia 2025 r.

w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu

Na podstawie art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.), w związku z art. 94³ § 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) oraz § 91 Regulaminu Pracy AGH (t.j. załącznik nr 1 do zarządzenia nr 44/2025 Rektora AGH z dnia 25 sierpnia 2025 r.), zarządzam, co następuje:

§ 1.
Zasady ogólne

1. Mobbing w miejscu pracy jest zabroniony.
2. Pracodawca nie akceptuje zjawiska nierównego traktowania, mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej lub fizycznej.
3. Uczelnia nie godzi się na żadne przejawy dyskryminacji i nierówności, w tym w relacjach pomiędzy osobami pracującymi, osobami pracującymi, a osobami kształcącymi się, czy też pomiędzy osobami kształcącymi się.
4. Relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikami oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.
5. Kierownicy jednostek organizacyjnych oraz bezpośredni przełożeni pracowników powinni przeciwdziałać zachowaniom mającym cechy mobbingu i nierównego traktowania, i powinni reagować na jego przejawy.
6. Zabrania się wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony – pracownik w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy.
7. Wszelkie przejawy nierównego traktowania i mobbingu zasługują na szczególne potępienie, w szczególności w środowisku akademickim i w odniesieniu do wszystkich członków wspólnoty Uczelni.
8. Każdy zobowiązany jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy nierównego traktowania lub mobbingu mające miejsce w Uczelni i przeciwdziałania im.
9. Stwarzanie sytuacji zachęcających do nierównego traktowania lub mobbingu, bądź stosowanie nierównego traktowania lub mobbingu, uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
10. Pracownik, który uzna, że doświadczył jakiegokolwiek formy nierównego traktowania lub mobbingu, uprawniony jest do zgłoszenia tego faktu pracodawcy w formie pisemnego zawiadomienia.
11. Zabronione jest bezpodstawne pomawianie o mobbing i nierówne traktowanie. Takie działanie może być przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszym zarządzeniem.
12. Złożenie zawiadomienia nie może być podstawą niekorzystnego traktowania składającego skargę, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby składającej zawiadomienie. Pracodawca zapewnia, że udzieli osobie, która doświadczyła nierównego traktowania lub mobbingu, wszelkiego niezbędnego wsparcia.

§ 2.
Definicje

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) pracownik – pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, również osoba fizyczna świadcząca na rzecz AGH usługi na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług zawartej przez tę osobę z AGH, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko;
- 2) osoba kształcąca się – osoba studiująca w AGH na studiach pierwszego lub drugiego stopnia oraz osoba kształcąca się w Szkole Doktorskiej AGH;
- 3) mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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;

- 4) nierówne traktowanie – każde zachowanie lub sytuacja, w której traktowanie pracownika lub osoby kształcącej się jest gorsze niż traktowanie osoby w sytuacji porównywalnej, a podstawą takiego zachowania lub sytuacji jest płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznawana religia, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w szczególności dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne zdefiniowane w Zasadach równego traktowania Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie,
- 5) jednostka organizacyjna – jednostka organizacyjna AGH w rozumieniu § 30 ust. 1 Statutu AGH;
- 6) przełożony – należy przez to rozumieć osobę, której powierzono kierowanie daną jednostką organizacyjną, zespołem pracowników, zespołem doktorantów, grupą jednostek organizacyjnych lub kierowanie pionem, o którym mowa w Regulaminie Organizacyjnym;
- 7) Rektor – należy przez to rozumieć Rektora Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie, a także osoby upoważnione przez Rektora do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy albo posiadające pełnomocnictwo Rektora w określonym zakresie;
- 8) Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu, dalej zwana Komisją – Komisja rozpatrująca skargi pracowników składane w związku z możliwymi naruszeniami dotyczącymi mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania;
- 9) Skład Opiniujący Komisji – grupa trzech członków Komisji zajmująca się rozpatrywaniem spraw skierowanych do Komisji;
- 10) Strony postępowania – osoba składająca skargę do Rektora oraz osoba, której skarga dotyczy;
- 11) Rzecznik Równości – osoba wyznaczona przez Rektora do przyjmowania zgłoszeń o przypadkach nierównego traktowania, prowadzenia postępowań antydyskryminacyjnych na skutek nieformalnego zgłoszenia, przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz planowania i prowadzenia działań na rzecz równego traktowania.

§ 3.

Nieformalna ścieżka zgłoszeń i formalna skarga

1. Każdemu pracownikowi i osobie kształcącej się przysługuje prawo do dochodzenia ochrony swoich praw poprzez korzystanie z wewnętrznych środków w AGH, a w szczególności prawo do:
 - 1) złożenia nieformalnego zgłoszenia do Rzecznika Równości lub szukania rozwiązania na drodze polubownych metod rozwiązywania sporów,
 - 2) złożenia formalnej skargi do Rektora.
2. AGH w sposób szczególny promuje rozwiązywanie konfliktów przy użyciu metod polubownych, pozostawiając ostateczny wybór metody rozwiązania konfliktu osobie dokonującej zgłoszenia lub skargi.

§ 4.

Rzecznik Równości

1. Rzecznik Równości działa w oparciu o zasadę:
 - 1) niezależności,
 - 2) bezstronności,
 - 3) poufności,
 - 4) odformalizowania.
2. Rzecznik Równości jest zobowiązany w szczególności do zachowania poufności, w tym do nieujawniania osobom trzecim informacji i dokumentów, które uzyskał w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez pisemnej zgody osoby, której one dotyczą.
3. Rzecznik Równości przyjmuje nieformalne zgłoszenia dotyczące nierównego traktowania, promując polubowne metody rozwiązywania sporów. Czynności podjęte w toku swoich działań Rzecznik Równości dokumentuje w formie notatek.
4. Na wezwanie Rzecznika Równości każdy zobowiązany jest do złożenia wyjaśnień i udostępnienia dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy zgłoszonej Rzecznikowi Równości, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej.

5. W sytuacji, w której badana sprawa może mieć znamiona mobbingu, Rzecznik Równości, za pisemną zgodą osoby dokonującej zgłoszenia, przekazuje zgłoszenie wraz z całą zebraną dokumentacją Rektorowi w celu przekazania jej do Komisji.
6. W sytuacji, w której na skutek działania Rzecznika Równości nie dojdzie do rozwiązania sporu, wskazuje on zainteresowanym osobom inne wewnętrzne środki właściwe do jego rozwiązania.
7. Pozostałe zadania i obowiązki Rzecznika Równości reguluje zarządzenie Rektora AGH.

§ 5.

Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu powołuje się Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu.
2. Rozpatrywanie spraw przez Komisję odbywa się z zachowaniem zasad:
 - 1) rzetelności;
 - 2) bezstronności;
 - 3) poufności;
 - 4) szybkości postępowania.
3. Komisja liczy od 15 do 20 członków wyznaczanych przez Rektora spośród nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (nie mniej niż 5 osób), cieszących się nieopozłakowaną opinią.
4. W skład Komisji mogą dodatkowo wchodzić przedstawiciele związków zawodowych, maksymalnie po 2 z każdego związku.
5. Członków Komisji powołuje i odwołuje Rektor, wskazując przewodniczącego Komisji.
6. Członkostwo w Komisji wygasa:
 - 1) z upływem kadencji;
 - 2) w wyniku rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy;
 - 3) w przypadku odwołania przez Rektora;
 - 4) w przypadku śmierci członka Komisji.
7. Odwołanie członka Komisji może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - 1) złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji;
 - 2) choroby członka Komisji lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań;
 - 3) pojawienia się uzasadnionego podejrzenia, że członek Komisji dopuścił się zachowań mających charakter mobbingu lub nierównego traktowania;
 - 4) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego, prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej lub ukarania karą porządkową.
8. Członkowie Komisji powinni posiadać wiedzę z zakresu prawa pracy, w tym problematyki mobbingu i przeciwdziałania mobbingowi oraz nierównego traktowania, a także być przeszkoleni przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych w zakresie znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych.
9. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa każdy obowiązany jest na wezwanie Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów oraz udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Komisję postępowaniem.
10. Komisja może uchwalić szczegółowy regulamin swojego działania, który podlega zatwierdzeniu przez Rektora.
11. Do dnia 31 stycznia każdego roku Komisja przedstawia Rektorowi pisemne sprawozdanie ze swojej działalności.
12. Osoby wykonujące czynności w sprawie skargi dotyczącej mobbingu lub nierównego traktowania zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku, a także nie mogą kopiować ani rozpowszechniać dokumentów dotyczących sprawy. Akta sprawy przechowywane są w miejscu wyznaczonym przez Dyrektora Biura Rektora, pod opieką wyznaczonego przez Przewodniczącego Komisji członka Komisji będącego jej sekretarzem.
13. W przypadku, gdy przeciwko osobie będącej członkiem Komisji zostanie wszczęte postępowanie karne, karnoskarbowe, bądź w sprawie mobbingu lub nierównego traktowania, przed jakimkolwiek organem, ma ona obowiązek niezwłocznie poinformować o tym Przewodniczącego Komisji i powstrzymać się od prac w Komisji do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

14. Kadencja Komisji trwa cztery lata i rozpoczyna się 1 stycznia roku następującego po wyborach władz rektorskich, za wyjątkiem ust. 15, kiedy to kadencja pierwszej Komisji będzie trwała krócej niż cztery lata.
15. Pierwsza Komisja zostanie powołana niezwłocznie po opublikowaniu zarządzenia.

§ 6.

Postępowanie wstępne

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub nierównemu traktowaniu, jest uprawniony do zgłoszenia tego w formie pisemnej skargi do Rektora.
2. Rzecznik Równości badając nieformalne zgłoszenie dotyczące nierównego traktowania, w każdym czasie może na pisemny wniosek lub za pisemną zgodą osoby dokonującej zgłoszenia, przekazać zgłoszenie Rektorowi wraz z całą zebraną dokumentacją, w celu przekazania Komisji.
3. Skarga dotycząca mobbingu lub nierównego traktowania powinna zawierać w szczególności przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu.
4. Skargom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu.
5. W razie skierowania skargi dotyczącej mobbingu lub nierównego traktowania do osoby innej niż Rektor lub do jednostki organizacyjnej, jest ona zobowiązana do niezwłocznego przekazania skargi Rektorowi, zawiadamiając o tym osobę wnoszącą skargę.
6. Po wstępnym zapoznaniu ze sprawą, Rektor podejmuje dalsze działania:
 - 1) po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu lub nierównego traktowania, niezwłocznie przekazuje sprawę Przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania, o którym mowa w § 7;
 - 2) jeśli przedstawione w skardze okoliczności nie wyczerpują znamion mobbingu lub nierównego traktowania, Rektor może:
 - a) przekazać sprawę Rzecznikowi Równości w celu zbadania sprawy pod kątem przestrzegania zasad równego traktowania;
 - b) przekazać sprawę Rzecznikowi Dyscyplinarnemu dla Nauczycieli Akademickich w celu zbadania sprawy pod kątem deliktu dyscyplinarnego;
 - c) skierować zgłaszającego, za jego pisemną zgodą, do postępowania mediacyjnego,
 - d) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione i informację o tym przekazać pisemnie zgłaszającemu.
7. Do czasu rozstrzygnięcia Komisji Rektor może podjąć działania określone przepisami prawa w celu zabezpieczenia pracowników przed potencjalnymi działaniami o charakterze mobbingu.

§ 7.

Czynności podejmowane przez Komisję

1. W ciągu 14 dni od wpłynięcia sprawy Przewodniczący Komisji wyznacza trzyosobowy Skład Opiniujący Komisji, którego zadaniem jest ustalenie stanu faktycznego i ocena, czy doszło do mobbingu lub nierównego traktowania.
2. Do Składu Opiniującego Komisji nie może być powołany członek Komisji, który jest stroną prowadzonego postępowania, pracuje w tej samej jednostce organizacyjnej co strony albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku faktycznym lub prawnym, że wynik sprawy mógłby mieć wpływ na jego prawa lub obowiązki.
3. Skład Opiniujący Komisji obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia sporządza się notatkę, która jest podpisywana przez wszystkich członków Składu Opiniującego Komisji.
4. Notatki sporządzane przez Komisję mają charakter roboczy i nie stanowią akt sprawy.
5. Skład Opiniujący Komisji jest upoważniony do:
 - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) wysłuchania stron postępowania;
 - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń;
 - 4) przeprowadzenia innych działań, które mogą mieć istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym.
6. Obecność wszystkich członków Komisji na posiedzeniach nie jest obowiązkowa, z tym zastrzeżeniem jednak, że pierwsze posiedzenie oraz posiedzenie, na którym odbywa się głosowanie w przedmiocie rozstrzygnięcia skargi, toczą się przy obecności całego Składu Opiniującego Komisji.

7. Skład Opiniujący Komisji może zaproponować stronom postępowania skorzystanie z mediacji i za ich pisemną zgodą skierować sprawę do mediatora. Komisja może zawiesić postępowanie do momentu zakończenia mediacji. Komisja uwzględni w dalszym postępowaniu wyniki mediacji.
8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Skład Opiniujący Komisji zwykłą większością głosów podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia i przygotowuje pisemny protokół w tej sprawie wraz z uzasadnieniem, który jest przekazywany Rektorowi niezwłocznie po podjęciu decyzji.
9. Postępowanie wyjaśniające powinno być zakończone w terminie 2 miesięcy od dnia wpływu skargi do Komisji.
10. W szczególnie uzasadnionych wypadkach czas zakończenia postępowania może ulec przedłużeniu, o czym Przewodniczący Komisji powiadamia na piśmie Rektora.

§ 8.

Działania Rektora po otrzymaniu opinii Komisji

1. Rektor AGH po zapoznaniu się z opinią Komisji może zdecydować o:
 - 1) zobowiązaniu do udziału w stosownym szkoleniu wskazanej osoby lub grupy osób;
 - 2) dokonaniu zmian kadrowych lub organizacyjnych;
 - 3) nałożeniu kary porządkowej lub dyscyplinarnej;
 - 4) poleceniu odpowiedniemu rzecznikowi dyscyplinarnemu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i w razie istnienia podstaw rozpoczęcie procedury dyscyplinarnej;
 - 5) rozwiązaniu stosunku pracy lub umowy w przypadku umów cywilnoprawnych;
 - 6) podjęciu innych działań.
2. Rektor monitoruje realizację działań następczych.
3. Rektor może o ewentualnych dalszych czynnościach podjętych w sprawie poinformować inne osoby, w szczególności bezpośredniego przełożonego pracownika, kierownika kierunku, na którym studiuje student lub Dyrektora Szkoły Doktorskiej.
4. Rozstrzygnięcie Rektora kończy postępowanie wyjaśniające.

§ 9.

Upowszechnianie wiedzy o środkach przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu

1. Pracownicy pisemnie potwierdzają zapoznanie się z niniejszym zarządzeniem. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Oświadczenia, o których mowa w ust. 1, włączane są do akt osobowych pracowników.
3. Pracownicy podejmujący pracę po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia składają oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, najpóźniej w dniu podjęcia pracy.

§ 10.

Postanowienia końcowe

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 25 sierpnia 2025 r.
2. Zarządzenie ma zastosowanie do zgłoszeń dokonanych od momentu jego wejścia w życie, w tym do zgłoszeń dotyczących zdarzeń, które wystąpiły przed wejściem w życie zarządzenia, nie wcześniej jednak niż trzy lata przed wejściem w życie zarządzenia.
3. Zarządzenie nie ma zastosowania do zdarzeń będących już przedmiotem postępowań przed innymi organami.
4. Ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w postępowaniu przed Komisją, jak również osób składających wyjaśnienia w postępowaniu (w tym świadków zdarzeń), postępowanie powinno mieć charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie powinny być ujawniane przez Komisję osobom trzecim, za wyjątkiem Rektora. Powyższe nie dotyczy obowiązku ujawnienia informacji na wniosek organów państwowych, a także przekazania przez Komisję informacji o wyniku postępowania jego stronom.
5. Dokumenty znajdujące się w posiadaniu Komisji oraz Rektora nie są udostępniane stronom postępowania.

6. Procedury określone w niniejszym zarządzeniu nie wykluczają możliwości dochodzenia roszczeń na drodze sądowej.

R E K T O R

prof. dr hab. inż. Jerzy Lis