

**PIEROŃCZYK****SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne****inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

# WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

SUBCONTRACTING PRECISION PRODUCTS

Dokument	Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa
Wersja	1.0
Data wprowadzenia	2026-06-24
Obowiązuje od	2026-07-01
Status	Dokument wewnętrzny / do stosowania w organizacji

Niniejszy dokument określa zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym niedopuszczalnym zachowaniom w miejscu pracy, a także tryb zgłaszania i wyjaśniania przypadków naruszeń w Ślusarstwie Produkcyjnym inż. Andrzej Pierończyk.

## ROZDZIAŁ I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, zostaje wprowadzona przez Pracodawcę w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznego środowiska pracy, ochrony godności i dóbr osobistych pracowników oraz przeciwdziałania mobbingowi w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Polityka obowiązuje w Ślusarstwie Produkcyjnym inż. Andrzej Pierończyk, w zakładzie przy ul. Budowlanej 5 w Siemianowicach Śląskich oraz w innych miejscach wykonywania pracy lub zadań służbowych na rzecz Pracodawcy.

Postanowienia WPA stosuje się z uwzględnieniem specyfiki zakładu produkcyjnego, w tym pracy na stanowiskach CNC, spawalniczych, montażowych, magazynowych, kontroli jakości, administracji, technologii, logistyki i utrzymania ruchu.

### § 2

Ilekość w niniejszej WPA jest mowa o:

1. Pracodawcy - rozumie się przez to Ślusarstwo Produkcyjne inż. Andrzej Pierończyk, reprezentowane przez właściciela albo osobę przez niego upoważnioną.
2. Pracownika - rozumie się przez to osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy, niezależnie od stanowiska, stażu pracy, wymiaru etatu, działu lub narodowości.
3. Współpracownika - rozumie się przez to osobę wykonującą czynności na rzecz firmy na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli uczestniczy w organizacji pracy lub przebywa na terenie zakładu.
4. Mobbingu - rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, wywołujące



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące albo mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

5. Zgłoszeniu - rozumie się przez to pisemne zawiadomienie o wystąpieniu lub podejrzeniu wystąpienia mobbingu, złożone przez pracownika lub świadka.
6. Komisji Antymobbingowej - rozumie się przez to zespół powoływany przez Pracodawcę do wyjaśnienia zgłoszenia.
7. Bezpodstawnym zgłoszeniu - rozumie się przez to świadome i celowe złożenie zgłoszenia nieprawdziwego, instrumentalnego albo złożonego w złej wierze.

## ROZDZIAŁ II. CEL I ZAKRES POLITYKI

### § 3

Celem WPA jest przeciwdziałanie mobbingowi oraz określenie zasad reagowania w przypadku wystąpienia zachowań, które mogą naruszać godność, bezpieczeństwo psychiczne lub dobre relacje w miejscu pracy.

1. informowanie pracowników o zjawisku mobbingu i sposobach jego rozpoznawania;
2. zapewnienie jasnej i poufnej procedury zgłaszania przypadków mobbingu;
3. zagwarantowanie rzetelnego, bezstronnego i możliwie szybkiego rozpatrzenia każdego zgłoszenia;
4. ochronę osób zgłaszających w dobrej wierze oraz świadków;
5. wskazanie możliwych działań naprawczych i sankcji wobec sprawców mobbingu;
6. ochronę Pracodawcy i pracowników przed bezpodstawnymi albo instrumentalnymi zarzutami.

Polityka dotyczy wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, stanowiska, działu, zmiany, narodowości, języka, wieku, doświadczenia, stażu pracy lub formy organizacji pracy.

## ROZDZIAŁ III. OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW

### § 4

Pracodawca przeciwdziała mobbingowi i podejmuje działania organizacyjne służące budowaniu środowiska pracy opartego na szacunku, komunikacji, odpowiedzialności i przestrzeganiu zasad współżycia społecznego.

1. zapoznaje pracowników z treścią WPA i umożliwia dostęp do dokumentu;
2. reaguje na zgłoszenia dotyczące mobbingu albo zachowań podobnych do mobbingu;
3. zapewnia poufne i obiektywne rozpatrywanie zgłoszeń;
4. podejmuje działania naprawcze, organizacyjne lub dyscyplinarne, jeżeli ustalenia sprawy tego wymagają;
5. zapewnia, aby wykonywanie uprawnień kierowniczych odbywało się w granicach prawa i z poszanowaniem godności pracownika.

### § 5

Każdy pracownik jest zobowiązany do poszanowania godności i dóbr osobistych współpracowników, przełożonych, osób zarządzających, klientów, dostawców oraz innych osób przebywających na terenie zakładu.



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

1. stosować zasady kultury osobistej i współzycia społecznego;
2. unikać zachowań mogących prowadzić do poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub zastraszania innych osób;
3. reagować na zauważone zachowania niepożądane w sposób adekwatny do sytuacji;
4. współpracować z Komisją Antymobbingową w przypadku prowadzenia postępowania wyjaśniającego;
5. nie składać zgłoszeń świadomie nieprawdziwych, odwetowych albo instrumentalnych.

## **ROZDZIAŁ IV. ZACHOWANIA NIEDOPUSZCZALNE I GRANICE UPRAWNIENÍ KIEROWNICZYCH**

### **§ 6**

Za zachowania niedopuszczalne mogą zostać uznane w szczególności powtarzające się działania polegające na:

1. poniżaniu, ośmieszaniu, obrażaniu, zastraszaniu lub uporczywym krytykowaniu osoby w sposób niemerytoryczny;
2. izolowaniu pracownika od zespołu, utrudnianiu kontaktu lub wykluczaniu z informacji potrzebnych do pracy;
3. uporczywym podważaniu kompetencji pracownika bez podstaw merytorycznych;
4. zlecaniu zadań w sposób mający na celu upokorzenie, dezorganizację pracy lub uniemożliwienie prawidłowego wykonania obowiązków;
5. rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji, plotek lub komentarzy naruszających godność pracownika;
6. nękanii słownym, psychicznym, elektronicznym albo innym zachowaniu, które może prowadzić do poniżenia, zastraszania lub izolacji pracownika.

### **§ 7**

Nie stanowi mobbingu samo wykonywanie przez Pracodawcę lub przełożonych uprawnień kierowniczych, jeżeli odbywa się zgodnie z prawem, rzeczowo, proporcjonalnie i bez zamiaru poniżenia, zastraszania lub izolowania pracownika.

1. wydawanie poleceń służbowych, produkcyjnych i organizacyjnych;
2. planowanie pracy, zmian, urlopów, zastępstw i terminów realizacji zleceń;
3. kontrola przestrzegania zasad BHP, jakości, dokumentacji technicznej, dyscypliny pracy i porządku na stanowisku;
4. ocena jakości wykonania detali, spoin, montażu, dokumentacji lub kompletacji;
5. zwracanie uwagi na błędy, niezgodności, braki jakościowe, opóźnienia lub niewłaściwe wykonanie obowiązków;
6. stosowanie środków organizacyjnych lub porządkowych przewidzianych prawem.

W środowisku produkcyjnym wymagania dotyczące dokładności, jakości, bezpieczeństwa, terminowości, procedur BHP, norm jakościowych i wymagań klientów są elementem prawidłowej organizacji pracy, o ile są komunikowane w sposób zgodny z prawem i zasadami poszanowania godności pracownika.



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

## ROZDZIAŁ V. PROCEDURA ZGŁASZANIA

### § 8

Pracownik, który uznaje, że doświadczył mobbingu albo był świadkiem zachowań mogących stanowić mobbing, ma prawo złożyć pisemne zgłoszenie do Pracodawcy.

Zgłoszenie powinno zawierać co najmniej:

1. imię i nazwisko osoby zgłaszającej oraz stanowisko lub dział;
2. wskazanie osoby lub osób, których dotyczy zgłoszenie;
3. opis zdarzeń, w tym daty, miejsca, okoliczności i formę zachowań;
4. informację o świadkach, dokumentach, wiadomościach lub innych dowodach, jeżeli istnieją;
5. datę i własnoręczny podpis osoby zgłaszającej.

Zgłoszenie składa się osobiście Pracodawcy albo przesyła listem poleconym na adres firmy w zamkniętej kopercie z dopiskiem: "Zgłoszenie WPA - poufne". Zgłoszenia anonimowe mogą zostać pozostawione bez rozpoznania, jeżeli brak danych uniemożliwia rzetelne wyjaśnienie sprawy.

## ROZDZIAŁ VI. POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

### § 9

Po otrzymaniu zgłoszenia Pracodawca dokonuje wstępnej oceny formalnej i, jeżeli zgłoszenie wymaga wyjaśnienia, powołuje Komisję Antymobbingową. Komisja może być powołana ad hoc dla konkretnej sprawy.

W skład Komisji mogą wejść: Pracodawca albo osoba przez niego wyznaczona, pracownik niezwiązany ze sprawą oraz osoba wskazana przez pracownika składającego zgłoszenie, o ile jej udział nie narusza poufności, bezstronności ani praw innych osób.

Członkiem Komisji nie może być osoba, której zgłoszenie bezpośrednio dotyczy, osoba wskazana jako domniemany sprawca albo osoba, co do której istnieją uzasadnione wątpliwości co do bezstronności.

### § 10

Postępowanie wyjaśniające prowadzi się z zachowaniem zasad poufności, bezstronności, poszanowania godności stron i dążenia do ustalenia stanu faktycznego.

1. Komisja zapoznaje się ze zgłoszeniem i załączonym materiałem;
2. Komisja może wysłuchać osobę zgłaszającą, osobę wskazaną jako sprawca oraz świadków;
3. Komisja może żądać dodatkowych wyjaśnień, dokumentów lub informacji, jeżeli są niezbędne do oceny sprawy;
4. osoby uczestniczące w postępowaniu są zobowiązane do zachowania poufności;
5. z czynności Komisji sporządza się notatki lub protokół, przechowywane w sposób zabezpieczony przed dostępem osób nieuprawnionych.

Postępowanie powinno zostać zakończone bez zbędnej zwłoki. W sprawach wymagających szerszego wyjaśnienia termin może zostać wydłużony, o czym informuje się strony w zakresie możliwym z zachowaniem poufności.



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

## **ROZDZIAŁ VII. ROZSTRZYGNĘCIE, DZIAŁANIA NAPRAWCZE I SANKCJE**

### **§ 11**

Po zakończeniu postępowania Komisja przedstawia Pracodawcy ustalenia oraz rekomendacje. Pracodawca podejmuje decyzję o dalszych działaniach, mając na uwadze wyniki postępowania, przepisy prawa, dobro pracownika i dobro zakładu pracy.

W przypadku potwierdzenia naruszeń Pracodawca może zastosować działania organizacyjne, dyscyplinarne, porządkowe lub inne środki przewidziane prawem, w tym rozmowę dyscyplinującą, zmianę organizacji pracy, mediację, upomnienie, naganę, wypowiedzenie umowy o pracę albo rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w przypadkach przewidzianych prawem.

Pracodawca może także podjąć działania wspierające osobę poszkodowaną, w tym zmianę organizacji pracy, ograniczenie bezpośredniego kontaktu stron, przeniesienie na inne stanowisko za zgodą pracownika albo inne środki adekwatne do sytuacji.

## **ROZDZIAŁ VIII. OCHRONA OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZGŁOSZENIA W ZŁEJ WIERZE**

### **§ 12**

Pracodawca nie dopuszcza działań odwetowych wobec pracownika, który w dobrej wierze złożył zgłoszenie dotyczące mobbingu albo uczestniczył jako świadek w postępowaniu wyjaśniającym.

Ochrona osoby zgłaszającej w dobrej wierze nie oznacza automatycznego uznania zgłoszenia za zasadne. Oznacza zakaz wyciągania negatywnych konsekwencji wyłącznie z powodu złożenia zgłoszenia lub udziału w wyjaśnianiu sprawy.

Świadome złożenie zgłoszenia nieprawdziwego, odwetowego lub instrumentalnego może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować konsekwencjami przewidzianymi prawem pracy oraz przepisami powszechnie obowiązującymi.

## **ROZDZIAŁ IX. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZGŁOSZENIA BEZPODSTAWNE I DZIAŁANIA W ZŁEJ WIERZE**

### **§ 13**

Sankcje za bezpodstawne zgłoszenie mobbingu:

1. Świadome złożenie przez pracownika bezpodstawnego zgłoszenia mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w szczególności art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, dotyczącego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, oraz art. 100 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy, dotyczącego przestrzegania zasad współżycia społecznego - i może skutkować zastosowaniem przez Pracodawcę sankcji dyscyplinarnych.

2. W zależności od stopnia winy, charakteru naruszenia, jego skutków oraz okoliczności sprawy Pracodawca może zastosować wobec pracownika, który świadomie złożył bezpodstawne zgłoszenie, w szczególności:



# PIEROŃCZYK

SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

## Ślusarstwo Produkcyjne

### inż. Andrzej Pierończyk

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

- a) karę porządkową upomnienia;
- b) karę porządkową nagany;
- c) wypowiedzenie umowy o pracę;
- d) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy - w przypadku rażącego, celowego działania na szkodę Pracodawcy.

3. Za bezpodstawne uznaje się zgłoszenie, w przypadku którego Komisja Antymobbingowa stwierdzi brak podstaw faktycznych do przypisania Pracodawcy lub innemu pracownikowi zachowań wyczerpujących ustawowe znamiona mobbingu, a zgłaszający miał albo powinien mieć świadomość bezzasadności swojego zarzutu.

4. Pracownik działający w dobrej wierze, którego zgłoszenie okazało się bezzasadne, nie ponosi z tego tytułu negatywnych konsekwencji. Sankcje mogą być stosowane wyłącznie wobec osób działających świadomie, celowo, w złej wierze lub instrumentalnie na szkodę Pracodawcy, innego pracownika albo dobra zakładu pracy.

## § 14

Odpowiedzialność cywilna pracownika:

1. Jeżeli na skutek bezpodstawnego zgłoszenia mobbingu, złożonego świadomie lub w złej wierze, Pracodawca poniósł wymierną szkodę majątkową, w szczególności koszty obsługi prawnej, utratę kontraktów, koszty organizacyjne, zakłócenia w pracy zakładu albo szkody wizerunkowe wobec klientów, dostawców lub partnerów biznesowych, Pracodawca może dochodzić od pracownika odszkodowania na zasadach przewidzianych prawem.

2. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1, może wynikać w szczególności z:

a) art. 114-122 Kodeksu pracy - odpowiedzialność pracownicza za szkodę wyrządzoną pracodawcy, przy czym w przypadku winy umyślnej odpowiedzialność może obejmować pełną wysokość szkody zgodnie z art. 122 Kodeksu pracy;

b) art. 415 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy - odpowiedzialność za czyn niedozwolony, jeżeli zachodzą przesłanki odpowiedzialności deliktowej.

3. Jeżeli pracownik podał nieprawdziwe informacje dotyczące Pracodawcy publicznie, w szczególności wobec klientów, dostawców, podwykonawców, instytucji, innych pracowników, w korespondencji zewnętrznej lub w mediach społecznościowych, Pracodawca może dochodzić ochrony dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego.

4. W ramach ochrony dóbr osobistych Pracodawca może żądać w szczególności zaniechania naruszeń, usunięcia skutków naruszenia, złożenia przeprosin o odpowiedniej treści i formie, zadośćuczynienia pieniężnego lub odszkodowania za poniesioną szkodę majątkową.



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

## § 15

Zakaz działań odwetowych, naciskowych lub szantażowych wobec Pracodawcy:

1. Zabronione jest podejmowanie przez pracownika działań stanowiących formę nacisku, szantażu, odwetu lub instrumentalnego wykorzystywania zarzutu mobbingu wobec Pracodawcy, innego pracownika albo zakładu pracy.

2. Za działania niedopuszczalne, o których mowa w ust. 1, mogą zostać uznane w szczególności:

a) składanie bezpodstawnych skarg do Państwowej Inspekcji Pracy, prokuratury, sądu lub innych organów w złej wierze;

b) publiczne formułowanie nieprawdziwych zarzutów mobbingu wobec Pracodawcy, osób zarządzających albo innych pracowników;

c) informowanie klientów, dostawców, podwykonawców lub partnerów biznesowych Pracodawcy o bezpodstawnych zarzutach mobbingu;

d) posługiwanie się zarzutem mobbingu jako narzędziem w sporach niepowiązanych z rzeczywistym nękaniem, zastraszaniem lub innym zachowaniem mogącym stanowić mobbing;

e) groźenie złożeniem zawiadomienia o mobbingu w celu wymuszenia określonej decyzji kadrowej, finansowej, organizacyjnej lub dyscyplinarnej.

3. Działania opisane w niniejszym paragrafie mogą stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą skutkować sankcjami przewidzianymi przepisami prawa pracy, w tym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, jeżeli charakter naruszenia uzasadnia zastosowanie takiego środka.

4. Postanowienia niniejszego rozdziału nie ograniczają prawa pracownika do zgłaszania rzeczywistych naruszeń, korzystania z ochrony prawnej ani dochodzenia roszczeń przewidzianych przepisami prawa. Celem regulacji jest wyłącznie przeciwdziałanie zgłoszeniom świadomie nieprawdziwym, złożonym w złej wierze lub wykorzystywanym instrumentalnie.

## ROZDZIAŁ X. POUFNOŚĆ, DOKUMENTACJA I OCHRONA DANYCH

### § 16

Dokumentacja związana ze zgłoszeniem, pracą Komisji i rozstrzygnięciem sprawy jest przechowywana z zachowaniem poufności i dostępna wyłącznie osobom upoważnionym.

Dane osobowe przetwarzane w ramach stosowania WPA są przetwarzane w zakresie niezbędnym do realizacji obowiązków Pracodawcy, ochrony praw pracowników, wyjaśnienia zgłoszenia, prowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz dochodzenia lub obrony roszczeń.



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne  
inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

Osoby uczestniczące w postępowaniu są zobowiązane do zachowania poufności informacji uzyskanych w związku ze sprawą, w szczególności danych osobowych, treści wyjaśnień, informacji o świadkach i ustaleń Komisji.

## ROZDZIAŁ XI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### § 17

WPA wchodzi w życie z dniem wskazanym w metryce dokumentu i zostaje podana do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z WPA i potwierdzenia tego faktu oświadczeniem, którego wzór stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu.

Pracodawca może zmienić WPA w przypadku zmian przepisów prawa, organizacji pracy, struktury zakładu lub potrzeby doprecyzowania procedury. W sprawach nieuregulowanych niniejszą WPA stosuje się przepisy prawa pracy i powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Opracował / zweryfikował	Zatwierdził - Pracodawca
..... data i podpis	..... data i podpis



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

## ZAŁĄCZNIK NR 1. OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

Ja, niżej podpisany/podpisana, oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Ślusarstwa Produkcyjnego inż. Andrzej Pierończyk i zobowiązuje się do jej przestrzegania.

<b>Imię i nazwisko</b>	..... ..
<b>Stanowisko / dział</b>	..... ..
<b>Data zapoznania się z dokumentem</b>	..... ..
<b>Podpis pracownika</b>	..... ..



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

## ZAŁĄCZNIK NR 2. WZÓR ZGŁOSZENIA MOBBINGU

<b>Miejscowość i data</b>	..... ..
<b>Imię i nazwisko osoby zgłaszającej</b>	..... ..
<b>Stanowisko / dział</b>	..... ..
<b>Dane osoby, której dotyczy zgłoszenie</b>	..... ..
<b>Opis zdarzeń</b>	..... .. ..... .. ..... ..
<b>Daty, miejsca i okoliczności</b>	..... .. ..... ..
<b>Świadkowie</b>	..... ..
<b>Dowody / załączniki</b>	..... ..
<b>Oczekiwany sposób kontaktu</b>	..... ..

Oświadczam, że powyższe informacje przekazuję zgodnie z moją wiedzą i w dobrej wierze.

.....  
własnoręczny podpis osoby zgłaszającej



**PIEROŃCZYK**

**SUBCONTRACTING  
PRECISION PRODUCTS**

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

**Ślusarstwo Produkcyjne**

**inż. Andrzej Pierończyk**

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

## ZAŁĄCZNIK NR 3. ZOBOWIĄZANIE DO POUFNOŚCI W POSTĘPOWANIU WPA

Ja, niżej podpisany/podpisana, zobowiązuję się do zachowania w poufności wszelkich informacji uzyskanych w związku z udziałem w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym na podstawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

Zobowiązanie obejmuje w szczególności dane osobowe stron, świadków, treść wyjaśnień, dokumenty, ustalenia Komisji oraz wszelkie informacje, których ujawnienie mogłoby naruszyć prawa pracowników, dobro zakładu pracy albo przebieg postępowania.

<b>Imię i nazwisko</b>	..... ..
<b>Rola w postępowaniu</b>	członek Komisji / świadek / inna osoba uczestnicząca
<b>Data</b>	..... ..
<b>Podpis</b>	..... ..