

# Etyka i dyscyplina pracy



Luiza Handschuh

Poznań, 27.05.2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Instytut jako pracodawca

- Staramy się stworzyć jak najlepsze warunki pracy
- Przeciwdziałamy nieprawidłowym zachowaniom (dyskryminacja, mobbing), reagujemy na konflikty
- Rozumiemy, że potrzebna jest równowaga między pracą a życiem prywatnym



# Czas i jakość pracy

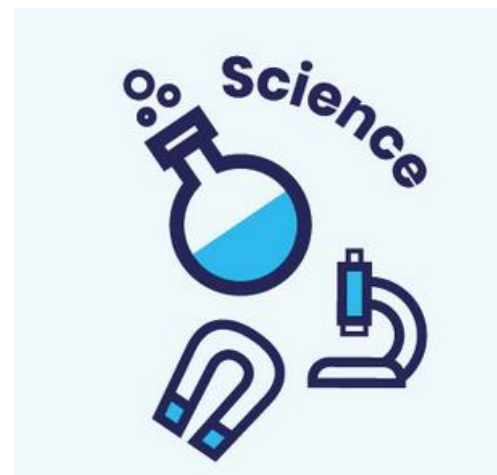
ICHB PAN

## KAŻDY PRACOWNIK



- Czy faktycznie pracuję dla Instytutu 8 godzin?
- Czy notorycznie nie spóźniam się do pracy?
- Czy czas przeznaczony na pracę (także zdalną!) wykorzystuję efektywnie?

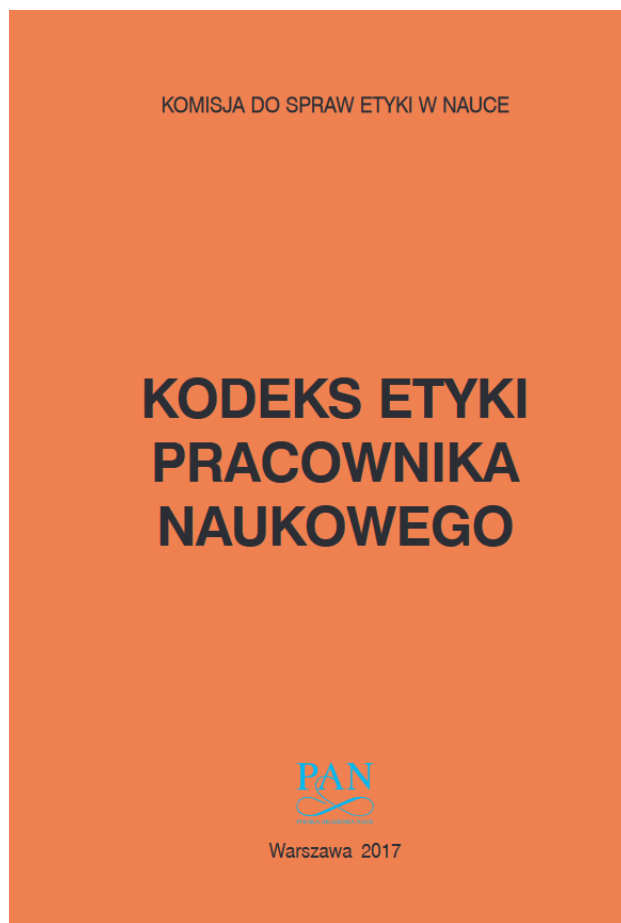
## PRACOWNIK NAUKOWY



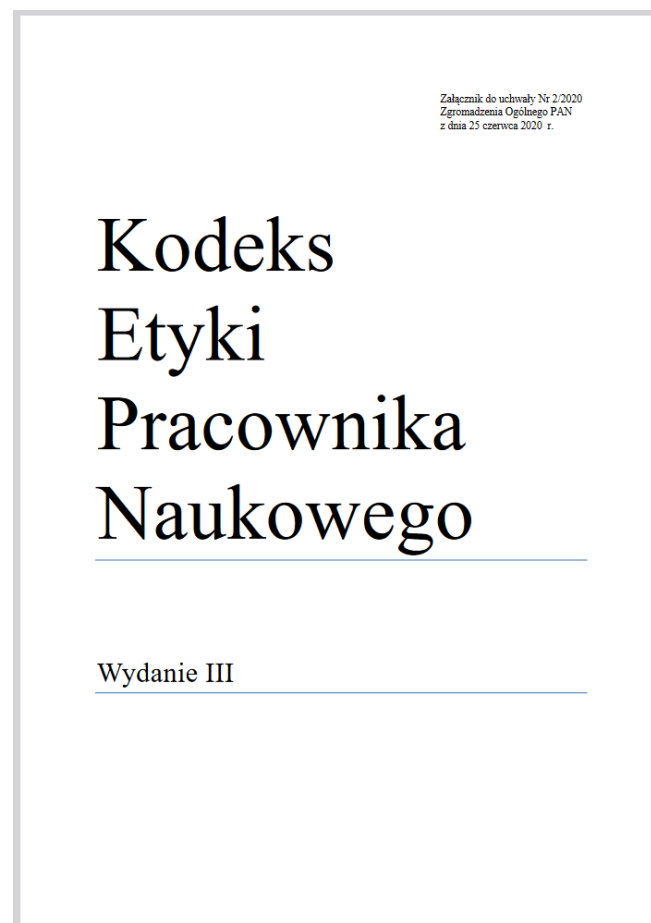
- Czy wykonuję badania rzetelnie?
- Czy regularnie się dokształcam (czytam literaturę naukową)?
- Czy biorę udział w seminariach?



# Kodeks etyki pracownika naukowego



Wydanie II (2017)



Wydanie III (2020)

Z preambuły:  
*„Kodeks definiuje kryteria dobrych praktyk i określa przewinienia etyczne w prowadzeniu pracy badawczej oraz ustanawia procedury postępowań, które należy stosować w przypadku ujawnienia nieuczciwości naukowej.”*

# Kodeks etyki pracownika naukowego (2020)

ICHB PAN

## UNIWERSALNE ZASADY I WARTOŚCI ETYCZNE W PRACY NAUKOWEJ:

- 1) **sumienność** w prezentowaniu celów i intencji zamierzonych lub prowadzonych badań, w przedstawianiu metod i procedur badawczych oraz interpretacji uzyskanych wyników
- 2) **wiarygodność** w prowadzeniu badań, **krytycyzm** wobec uzyskanych wyników
- 3) **obiektywizm**: opieranie interpretacji i wniosków wyłącznie na faktach
- 4) **niezależność od zewnętrznych wpływów** na prowadzenie badań
- 5) **otwartość w dyskusjach** z innymi naukowcami na temat własnych badań
- 6) **przejrzystość dokumentowania** badań naukowych
- 7) **odpowiedzialność wobec obiektów badań** (*szczególnie ludzi i zwierząt*)
- 8) **odpowiedzialność** za społeczno-gospodarcze i środowiskowe **konsekwencje**
- 9) **sprawiedliwość i rzetelność w ocenie** merytorycznej i etycznej pracy innych badaczy
- 10) **niewykorzystywanie swojego naukowego autorytetu** przy wypowiedaniu się na tematy spoza obszaru własnych kompetencji
- 11) **odwaga** w sprzeciwianiu się poglądom sprzecznym z wiedzą naukową
- 12) **troska** o przyszłe pokolenia naukowców





# Kodeks etyki pracownika naukowego (2020)

ICHB PAN

**DOBRE PRAKTYKI W BADANIACH NAUKOWYCH – rzetelne postępowanie odnośnie prowadzenia, prezentowania i oceniania badań naukowych.**

Obszary działania, w których powinny być przestrzegane zasady dobrych praktyk:

- 1) **postępowanie z danymi naukowymi** – dokumentacja, bezpieczeństwo, pierwszeństwo do wykorzystania danych
- 2) **procedury badawcze** – określenie celów, ryzyka, zapewnienie godności obiektom badań, zapewnienie bezpieczeństwa współpracowników, rozsądne gospodarowanie środkami, poufność
- 3) **autorstwo oraz publikowanie wyników badań** – rzetelność, przejrzystość, uwzględnienie wkładu wszystkich współautorów, ich właściwa kolejność, cytowanie prac innych autorów
- 4) **recenzowanie i opiniowanie** – skrupulatność, dokładność, obiektywizm, uzasadnienie opinii
- 5) **kształtowanie młodej kadry naukowej i studentów** – nadzór nad właściwym prowadzeniem badań, zgodnym z dobrymi praktykami i zasadami etyki naukowej, partnerstwo
- 6) **relacja ze społeczeństwem** – wiarygodność, uczciwość, precyzja, kompetencje
- 7) **wykluczenie konfliktu interesów** – ujawnianie go, deklaracje składane corocznie pracodawcy



# Konflikt interesów

ICHB PAN

Konflikt interesów może wystąpić w sytuacji, **gdy pracownik naukowy angażuje się dodatkowo w działalność poza jego podstawowym miejscem pracy**. Może to zachodzić gdy:

- 1) występują powiązania osoby oceniającej z poddawaną ocenie osobą lub jednostką naukową;
- 2) występuje powiązanie członka organu przyznającego środki z osobą lub z jednostką naukową, której te środki są przyznawane;
- 3) zakup aparatury, materiałów lub usług niezbędnych do prowadzenia badań naukowych następuje w firmach, z którymi prowadzący badania lub osoba mu bliska ma powiązania finansowe, własnościowe lub menadżerskie;
- 4) wykorzystuje się pracę studentów, doktorantów lub współpracowników, a także wyposażenie jednostki do dodatkowej pracy na rzecz firmy, z którą prowadzący badania lub bliska mu osoba ma powiązania finansowe, własnościowe lub menadżerskie;
- 5) **pracownik instytucji naukowej** jest zaangażowany w pracę firmy lub ma udziały w firmie, która działa na tym samym obszarze co instytucja, w której pracuje i **wykorzystuje urządzenia oraz know-how tej instytucji**;
- 6) **Pracownicy naukowcy powinni składać coroczne deklaracje dot. konfliktu interesów swemu pracodawcy**, zaś w przypadku zaistnienia takiej sytuacji stosować się do otrzymanych wskazówek co do konieczności wprowadzenia niezbędnych zmian.

*Kodeks etyki pracownika naukowego (2020)*



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Nierzetelność w badaniach naukowych

ICHB PAN

## RAŻĄCE PRZEWINIENIA:

- 1. Fabrykowanie wyników** - zmyślanie wyników badań i przedstawianie ich jako prawdziwych
- 2. Fałszowanie** - zmienianie lub pomijanie niewygodnych danych, przez co wyniki badań nie oddają prawdy
- 3. Popełnianie plagiatów** - przywłaszczenie cudzych idei, wyników badań lub treści bez podania źródła, co stanowi naruszenie praw własności intelektualnej

**Ujawnienie rażących przewinień musi bezwzględnie prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.**

*Kodeks etyki pracownika naukowego (2020)*



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# Inne niewłaściwe zachowania

ICHB PAN

Przykłady:

- wykorzystywanie przy prowadzeniu badań naukowych wkładu innych osób, studentów, doktorantów i współpracowników bez ich zgody i bez zaznaczenia ich wkładu w publikacji lub podania za współautorów
- zezwolenie na współautorstwo publikacji osób, które nie wniosły wystarczającego wkładu intelektualnego w jej powstanie;
- przyzwolenie na prowadzenie badań naukowych niemających nic wspólnego z rzetelnym procesem poznawczym

*„Nagane 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.”*

*Kodeks etyki pracownika naukowego (2020)*



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Relacje ze współpracownikami

ICHB PAN



- Otwartość, gotowość do dyskusji
- Brak dyskryminacji, nie dla mobbingu
- Wsparcie dla obcokrajowców
- Życzliwość i koleżeńska pomoc
- Integracja i współpraca
- Ważna rola kierownika zespołu



# Konflikty i zachowania nietypowe

ICHB PAN

## Zachowania sygnalizujące istnienie konfliktu:

- Wszelkie przejawy agresji
- Nadmierna ekspresja, nerwowe ruchy
- Skracanie dystansu w rozmowie
- Zahamowanie ruchów („zamrożenie”)
- Brak kontaktu / reakcji na nasze komunikaty
- Wycofywanie się, mniejsze zaangażowanie
- Wypowiedzi niezwiązane z tematem, nieadekwatne do sytuacji
- Nietypowa treść korespondencji, np. mailowej



# KONFLIKTY – jak reagować?

ICHB PAN

## Jak postępować w sytuacjach konfliktowych?

- Zachowujemy się spokojnie, ale stanowczo
- Słuchamy uważnie, okazujemy zainteresowanie i szacunek rozmówcy
- Mówimy, że nie akceptujemy podniesionego głosu, gniewu, agresji (jeśli ma to miejsce)
- Nie dotykamy rozmówcy
- Nie ośmieszamy ani nie zawstydzamy rozmówcy
- Nie oczekujemy wyjaśnienia przyczyn agresywnego zachowania
- Wyrażamy chęć pomocy
- Informujemy o możliwości uzyskania fachowej pomocy



**PODSUMOWUJĄC:**

**zamiast rywalizować**



**współpracujemy**



**unikajmy konfliktów / rozwiązujemy je jak najszybciej**

# Mobbing, etyka i dyscyplina pracy oraz procedury regulujące te kwestie



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Martyna Stańczak-Naguib  
Radca prawny



# Mobbing

# MOBBING – definicja

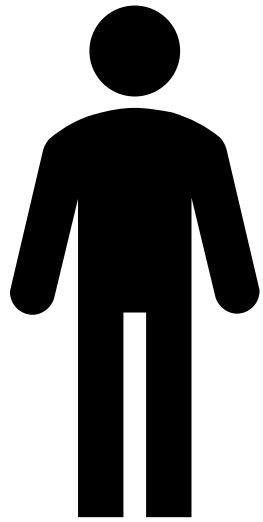
działania lub zachowania

- ▶ 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

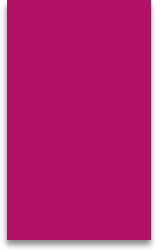
(zgodnie z treścią **art. 94(3) Kodeksu pracy** (k.p.))

Mobbing występuje jedynie w przypadku ciągłości, długotrwałości i uporczywości negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co **wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne oraz dotyczy jedynie osoby zatrudnionej na podstawie k.p. (umowa o pracę, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę).**

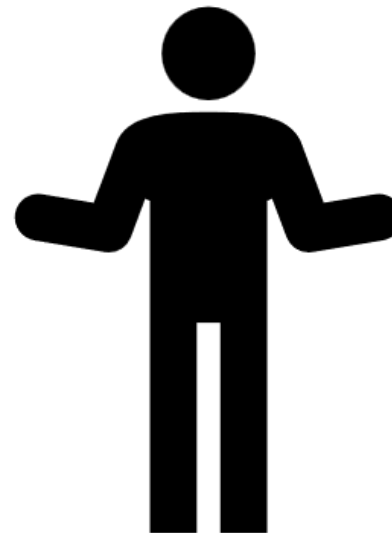
**PRZEŁOŻONY**



**PRACOWNIK**



**WSPÓŁPRACOWNIK**



**WSPÓŁPRACOWNIK**

# Dyskryminacja

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Dyskryminacją jest również niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).**

(zgodnie z treścią art. 18 (3a) k.p.)

# Mobbing

- ▶ zachowanie musi być długotrwałe, uporczywe
- ▶ nie istnieje przesłanka odróżniająca pracownika od reszty zatrudnionych

# Dyskryminacja

- ▶ zachowanie może być jednorazowe
- ▶ istnieje przesłanka odróżniająca pracownika od reszty zatrudnionych (wiek, płeć, wyznanie, narodowość)

# Konflikt

„(...) **konflikt** w miejscu pracy - w przeciwieństwie do mobbingu - przejawia się w istnieniu „równorzędnych”, **aktywnych stron, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania**, przy czym żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary.”

(Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 lipca 2012 r., sygn. akt: III APa 11/12)

„**Mobbing** jest niewątpliwie zjawiskiem negatywnym, które może wystąpić w procesie pracy, mieć różnorodne źródła i przejawy, **nie może być jednak utożsamiany ze wszystkimi konfliktami lub sporami w miejscu pracy, generującymi napięcia i działającymi na pracowników stresująco.**”

(Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 22 czerwca 2021 r., sygn. akt: III APa 2/21)

# Orzeczenia sądowe w sprawie mobbingu

„(...)samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. **Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie lub zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku.**”

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2024 r. sygn. akt: II PSK 11/23)



**„Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter indywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku.** Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika”

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r. sygn. akt: II PSK 147/22)

**„Przesłanki składające się na prawne rozumienie mobbingu zależą od stanu faktycznego ustalonego w indywidualnej sprawie,** bowiem jest podstawą do ustalenia winy, uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika oraz skutków opisanych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.”

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2023 r., sygn. akt: I PSKP 22/22)

# Co NIE jest mobbingiem

- ▶ jednorazowe akty przemocy
- ▶ wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych (syndrom wypalenia zawodowego)
- ▶ uzasadniona krytyka
- ▶ niegrzeczne zachowanie
- ▶ wykorzystywanie fachowości pracownika
- ▶ wydawanie zgodnych z prawem poleceń służbowych
- ▶ zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach
- ▶ brak zastępcy na stanowisku
- ▶ konflikty w miejscu pracy

# Regulacje dotyczące mobbingu w ICHB PAN

## ► Zarządzenie Dyrektora z dnia 1 marca 2023 r. nr 6/03/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki Antymobbingowej

Powołano Zespół Doradczy Dyrektora ICHB PAN ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

Zadaniem Zespołu Doradczego jest składanie i omawianie propozycji zmian, jakie mają lub powinny być wprowadzone w ICHB PAN, w szczególności dotyczących organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji.



► **Skład Zespołu Doradczego Dyrektora ICHB PAN:**

- 1) dr hab. Paulina Jackowiak, prof. ICHB PAN - przewodnicząca Zespołu Doradczego,
- 2) dr hab. Krzysztof Brzeziński, prof. ICHB PAN,
- 3) dr Paweł Świtoński,
- 4) dr Aleksandra Paweła,
- 5) dr Michał Gładysz,
- 6) mgr inż. Adrian Tiré,
- 7) mgr Anna Sarnowska,
- 8) mgr Elżbieta Adamczyk,
- 9) mgr inż. Katarzyna Wielentejczyk,
- 10) mgr Anna Jarkowska,
- 11) mgr inż. Tomasz Parkoła.

# Procedura zgłaszania incydentów mobbingu

- 1) pisemna skarga (obowiązkowo podpisana imieniem i nazwiskiem) 
- 2) Dyrektor ICHB PAN lub Zastępca Dyrektora właściwy ze względu na pion, w którym znajduje się dana jednostka 
- 3) powołanie przez Dyrektora przewodniczącego Zespołu ds. mobbingu 
- 4) powołanie Zespołu ds. mobbingu do rozpoznania konkretnej skargi przez przewodniczącego 
- 5) poufne postępowanie przed Zespołem ds. mobbingu 
- 6) przekazanie Dyrektorowi stanowiska Zespołu w sprawie oraz ewentualnych rekomendacji co do dalszego postępowania

# Odpowiedzialność za mobbing

Na gruncie k.p. za mobbing odpowiada pracodawca.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na mobbing powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, tj. wystąpienia mobbingu.

## ALE

Pracownik będący ofiarą mobbingu może wystąpić przeciwko mobberowi na drogę sądową.

Mobber może odpowiadać na gruncie:

- ▶ przepisów cywilnych – naruszenie dóbr osobistych – art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego,
- ▶ przepisów karnych - w przypadku gdy zachowanie mobbera wypełnia znamiona przestępstwa określone w Kodeksie karnym (k.k.) – np. groźby karalne (art. 190 k.k.), uporczywe nękanie (art. 190a k.k.), zniesławienie (art. 212 k.k.), zniewaga (art. 216 k.k.) czy naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 k.k.).

W przypadku naruszenia nietykalności cielesnej nie musi zaistnieć bezpośredni kontakt fizyczny ale np. oplucie, oblanie wodą czy inną substancją, rzucenie przedmiotem.

## **DODATKOWO**

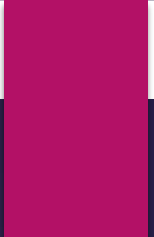
**Mobbing może być potraktowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem (mobberem) z jego winy.**

„Używanie określeń uwłaczających czci i godności współpracowników stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 100 § 2 pkt 6 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).”

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2020 r., sygn. akt: II PK 241/18)

„Naruszanie przez jednych pracowników godności i dobrego imienia innych może w skrajnych przypadkach doprowadzić nawet do zastosowania wobec naruszcycieli art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Osoba, której dobra osobiste zostały naruszone przez inne osoby, ma prawo wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 23-24 k.c., art. 448 k.c.).”

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r., sygn. akt: I PK 184/17 )

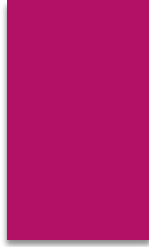


# Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników naukowych i badawczo- technicznych



# Regulacje prawne

- ▶ art. 107-118 Ustawy o PAN,
- ▶ rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 września 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i przebiegu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w jednostkach naukowych Polskiej Akademii Nauk
- ▶ Statut ICHB PAN
- ▶ Regulamin Komisji Dyscyplinarnej ICHB PAN



Zgodnie z treścią art. 107 ustawy o Polskiej Akademii Nauk **pracownicy naukowci i badawczo-techniczni** zatrudnieni w jednostkach naukowych Akademii ponoszą **odpowiedzialność dyscyplinarną za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki.**

Pracownicy naukowci powinni przestrzegać **Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego**, zawierającego zbiór zasad i wartości etycznych, zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych oraz rzetelności badawczej.

**Postępowanie wyjaśniające**  
toczące się przed **Rzecznikiem Dyscyplinarnym ICHB PAN**



**Postępowanie dyscyplinarne**  
toczące się przed **Komisją Dyscyplinarną**

# Postępowanie wyjaśniające i Rzecznik Dyscyplinarny

Rzecznika dyscyplinarnego powołuje Rada Naukowa.

Rzecznicy Dyscyplinarni w ICHB PAN:

- ▶ prof. dr hab. Anna Pasternak
- ▶ dr hab. Agnieszka Fiszer, prof. ICHB PAN
- ▶ prof. dr hab. Michał Jasiński

Postępowanie przed Rzecznikiem Dyscyplinarnym jest poufne.

Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu albo na polecenie organu, który go powołał.

Rzecznik Dyscyplinarny może przesłuchiwać obwinionego, świadków i biegłych, jak również przeprowadzać wszelkie inne dowody konieczne do pełnego wyjaśnienia sprawy.

**Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu w przypadku**, gdy pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu zarzuca się popełnienie czynu polegającego na:

- 1) przywłaszczeniu sobie autorstwa albo wprowadzeniu w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu;
- 2) rozpowszechnieniu, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania;
- 3) naruszeniu cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w inny sposób;
- 4) fałszowaniu badań lub wyników badań naukowych i prac rozwojowych lub dokonaniu innego oszustwa naukowego;
- 5) przyjmowaniu, w związku z pełnieniem funkcji lub zajmowaniem stanowiska w jednostce naukowej, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy;
- 6) powoływaniu się na wpływy w jednostce naukowej, instytucji państwowej lub samorządowej albo wywoływaniu przekonania innej osoby lub utwierdzaniu jej w przekonaniu o istnieniu takich wpływów i podjęciu się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę;
- 7) udzieleniu albo obiecywaniu udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za pośrednictwo w załatwieniu sprawy w jednostce naukowej, polegające na wywarceniu wpływu na decyzję, działanie lub zaniechanie osoby pełniącej funkcję lub zajmującej stanowisko w jednostce naukowej, w związku z pełnieniem tej funkcji lub zajmowaniem stanowiska.

(zgodnie z treścią **art. 112 ustawy o PAN**)

# Zakończenie postępowania wyjaśniającego przed Rzecznikiem Dyscyplinarnym



Umorzenie  
postępowania



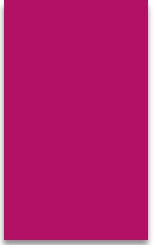
Wniosek o wszczęcie  
postępowania  
dyscyplinarnego i ukaranie  
skierowany do Komisji  
Dyscyplinarnej

# Postępowanie dyscyplinarne i Komisja Dyscyplinarna

Członkowie Komisji Dyscyplinarnej w ICHB PAN:

- ▶ prof. dr hab. Piotr Kozłowski (Przewodniczący)
- ▶ dr hab. Michał Sobkowski, prof. ICHB PAN
- ▶ dr hab. Anna Urbanowicz, prof. ICHB PAN
- ▶ dr hab. Krzysztof Kurowski
- ▶ dr hab. Mariola Dutkiewicz, prof. ICHB PAN
- ▶ mgr Anastasiia Zaremba
- ▶ mgr Katarzyna Woźniak

Przewodniczący wybiera spośród członków Komisji 3 osobowy skład orzekający do rozstrzygnięcia danej sprawy.



Komisja Dyscyplinarna wszczyna postępowanie dyscyplinarne na wniosek Rzecznika Dyscyplinarnego ICHB PAN.

W trakcie postępowania dyscyplinarnego Rzecznik Dyscyplinarny, obwiniony lub jego obrońca mogą zgłaszać do Komisji Dyscyplinarnej pierwszej instancji wnioski o dopuszczenie nowych dowodów. Wnioski uwzględnia się, jeżeli okoliczności, do których stwierdzenia dowody miałyby być powołane, mogą mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Skład orzekający może z urzędu dopuścić dowód z zeznań świadków i opinii biegłych oraz przeprowadzić inne dowody.

Komisja Dyscyplinarna wydaje orzeczenie po przeprowadzeniu rozprawy, w toku której wysłuchuje Rzecznika Dyscyplinarnego i obwinionego lub jego obrońcę, a także po rozpatrzeniu innych dowodów mających znaczenie w sprawie.



# Zakończenie postępowania dyscyplinarnego przed Komisją Dyscyplinarną



postanowienie o  
ukaraniu, w którym  
uznaje się obwinionego  
winnym popełnienia  
zarzucanego mu czynu i  
wymierza jedną z kar  
dyscyplinarnych



uniewinnienie  
obwinionego od zarzutu  
popełnienia przewinienia  
dyscyplinarnego



umorzenie  
postępowania  
dyscyplinarnego

# Kary dyscyplinarne

Karami dyscyplinarnymi są:

- ▶ upomnienie
  - ▶ nagana
  - ▶ nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych na okres do 5 lat
- (art. 108 ustawy o PAN)

## PONADTO

- ▶ Dyrektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, a także w toku postępowania wyjaśniającego, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków (art. 115 ustawy o PAN).
- ▶ Wynagrodzenie zasadnicze pracownika naukowego lub badawczo-technicznego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki do wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe (art. 116 ustawy o PAN).

# MOBBING

- ▶ dotyczy wszystkich pracowników
- ▶ odpowiedzialność na gruncie KP, KC, KK
- ▶ skarga – Dyrektor/ Zastępca Dyrektora
- ▶ Postępowanie przed Zespołem ds. Mobbingu
- ▶ opinia/stanowisko Zespołu wraz z ewentualną rekomendacją
- ▶ decyzja Dyrektora

# PRZEWINIENIE DYSCYPLINARNE

- ▶ dotyczy pracowników naukowych i badawczo-technicznych
- ▶ dodatkowa odpowiedzialność na gruncie ustawy o PAN i Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego
- ▶ postępowanie przed Rzecznikiem Dyscyplinarnym oraz ewentualnie Komisją Dyscyplinarną
- ▶ wydanie orzeczenia kończącego postępowanie przez Rzecznika Dyscyplinarnego lub Komisję Dyscyplinarną

# DZIAŁAJ ZAWCZASU!

Celem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi zatem w przypadku zauważenia niepożądanych zachowań ze strony innych pracowników, należy zgłosić je do przełożonego, Dyrektora ICHB PAN lub Członków Zespołu Doradczego Dyrektora ICHB PAN ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji w celu podjęcia odpowiednich kroków.

W sytuacji wczesnego wykrycia występowania sytuacji niechcianych i niewskazanych możliwa jest szybsza reakcja pracodawcy, prowadząca do deeskalacji problemu w początkowej jego fazie, bez konieczności korzystania z regulacji prawnych czy wewnętrznych.

Dziękuję za uwagę



HR EXCELLENCE IN RESEARCH