



DZIENNIK URZĘDOWY

Wyższego Urzędu Górniczego

Katowice, dnia 19 grudnia 2012 r.

Poz. 103

ZARZĄDZENIE Nr 17

DYREKTORA GENERALNEGO WYŻSZEGO URZĘDU GÓRNICZEGO

z dnia 21 listopada 2012 r.

w sprawie przeprowadzania postępowania wyjaśniającego dotyczącego mobbingu w Wyższym Urzędzie Górniczym

Na podstawie art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.¹⁾), art. 42¹ ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.²⁾) oraz art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.³⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa sposób przeprowadzania postępowania wyjaśniającego w sprawach działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, zwanych dalej „mobbingiem”, w Wyższym Urzędzie Górniczym, zwanym dalej „WUG”.

§ 2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) „pracodawcy” — rozumie się przez to WUG;
- 2) „pracownika” — rozumie się przez to pracownika WUG.

§ 3. 1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może zgłosić ten fakt pisemnie, w formie skargi, Dyrektorowi Generalnemu WUG, a jeżeli skarga dotyczy Dyrektora Generalnego WUG — Prezesowi WUG.

2. Skarga zawiera przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Pracownik składający skargę podpisuje ją i opatruje datą.

3. Pracownik składający skargę jest uprawniony do jej cofnięcia aż do rozpoczęcia pierwszego posiedzenia zespołu, o którym mowa w § 5 ust. 1.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378 oraz z 2012 r. poz. 908 i 1110.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1071, Nr 123, poz. 1353 i Nr 128, poz. 1403, z 2002 r. Nr 1, poz. 18, Nr 153, poz. 1271 i Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 228, poz. 2256, z 2005 r. Nr 10, poz. 71 i Nr 169, poz. 1417, z 2006 r. Nr 45, poz. 319, Nr 170, poz. 1218, Nr 218, poz. 1592 i Nr 220, poz. 1600, z 2007 r. Nr 89, poz. 589, z 2008 r. Nr 157, poz. 976 i Nr 227, poz. 1505, z 2010 r. Nr 165, poz. 1118, Nr 182, poz. 1228 i Nr 229, poz. 1494 oraz z 2011 r. Nr 82, poz. 451 i Nr 201, poz. 1183.

³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2009 r. Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1706 oraz z 2011 r. Nr 82, poz. 451, Nr 185, poz. 1092 i Nr 201, poz. 1183.

4. Oświadczenie pracownika o cofnięciu skargi jest składane Dyrektorowi Generalnemu WUG, a jeżeli skarga dotyczy Dyrektora Generalnego WUG — Prezesowi WUG, na piśmie lub ustnie do protokołu.

5. Dyrektor Generalny WUG, a jeżeli skarga dotyczy Dyrektora Generalnego WUG — Prezes WUG, może uznać cofnięcie skargi za niedopuszczalne, gdy okoliczności sprawy uprawdopodobniają, że pracownik został poddany mobbingowi lub cofnięcie skargi nastąpiło skutkiem wywieranych nacisków na pracownika przez sprawcę bądź sprawców mobbingu.

§ 4. 1. Złożenie skargi wszczyna postępowanie wyjaśniające, dotyczące zdarzeń nią objętych.

2. Adnotacja o wszczęciu postępowania wyjaśniającego jest zamieszczana na skardze przez osobę, do której została złożona.

§ 5. 1. Postępowanie w sprawie skargi prowadzi zespół powołany przez Dyrektora Generalnego WUG, w skład którego wchodzi:

- 1) przedstawiciel pracodawcy;
- 2) kierujący organizacją związkową działającą w WUG lub, na pisemny wniosek mobbowanego, pracownik wskazany przez mobbowanego spośród pracowników WUG dla rozpatrzenia konkretnej sprawy;
- 3) specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) psycholog niebędący pracownikiem urzędu górniczego;
- 5) pracownik Wydziału Kadry i Szkolenia w Biurze Dyrektora Generalnego w WUG.

2. Jeżeli skarga dotyczy Dyrektora Generalnego WUG, zespół jest powoływany przez Prezesa WUG.

3. Do składu zespołu nie powołuje się osoby:

- 1) której skarga dotyczy;
- 2) kierującej komórką organizacyjną, w której pracownik składający skargę jest zatrudniony;
- 3) będącej małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia albo pozostającej we wspólnym pożyciu z pracownikiem, który złożył skargę, lub pracownikiem (pracownikami) wskazanym w skardze jako sprawca mobbingu;
- 4) związanej z pracownikiem, który złożył skargę, lub pracownikiem (pracownikami) wskazanym w skardze jako sprawca mobbingu, z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli.

4. Przesłanki uniemożliwiające powołanie do składu zespołu trwają także po ustaniu małżeństwa, wspólnego pożycia, przysposobienia, opieki lub kurateli.

5. Dyrektor Generalny WUG jest obowiązany z urzędu lub na żądanie pracownika, który złożył skargę, lub pracownika (pracowników) wskazanego w skardze jako sprawca mobbingu, wyłączyć od udziału w postępowaniu członka zespołu, jeżeli zostanie uprawdopodobnione istnienie okoliczności niewymienionych w ust. 3 lub 4, które mogą wywołać wątpliwość co do jego bezstronności; przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

6. W przypadku wyłączenia, o którym mowa w ust. 5, nowego członka zespołu wskazuje Dyrektor Generalny WUG, a jeżeli wyłączenie dotyczyło członka zespołu wskazanego przez mobbowanego, nowego członka zespołu wskazuje mobbowany; przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

7. Na pierwszym posiedzeniu członkowie zespołu dokonują wyboru przewodniczącego.

8. Sekretarzem zespołu jest osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 5.

9. Przewodniczący zespołu:

- 1) ustala terminy oraz porządek posiedzeń zespołu;
- 2) zwołuje posiedzenia zespołu, z zastrzeżeniem § 6 ust. 2.

10. Obsługę administracyjną posiedzeń zespołu zapewnia Wydział Kadr i Szkolenia w Biurze Dyrektora Generalnego w WUG, który gromadzi dokumentację związaną z prowadzonymi postępowaniami, przez okres 3 lat.

§ 6. 1. Zespół rozpoczyna postępowanie nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia skargi.

2. Pierwsze posiedzenie zespołu zwołuje Dyrektor Generalny WUG; przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

3. Zadaniem zespołu jest ustalenie, czy w WUG miały miejsce zdarzenia, które wskazują na wystąpienie mobbingu, oraz czy skarga jest zasadna.

4. Wszelkie informacje dotyczące prowadzonego postępowania mogą być ujawniane wyłącznie Dyrektorowi Generalnemu WUG oraz Prezesowi WUG, a jeżeli skarga dotyczy bezpośrednio Dyrektora Generalnego WUG — wyłącznie Prezesowi WUG.

5. Zespół działa z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia osoby składającej skargę, potencjalnych osób odpowiedzialnych oraz innych uczestników postępowania.

6. Zespół pracuje na posiedzeniach w pełnym składzie. Czas pracy w zespole wlicza się do czasu pracy jego członków.

7. W pierwszej kolejności zespół jest obowiązany uzyskać szczegółowe informacje od osoby, która złożyła skargę.

8. Na kolejnych posiedzeniach zespół uzyskuje informacje od osób wskazanych w treści skargi lub wzywa, w celu złożenia wyjaśnień, innych pracowników.

9. Posiedzenia zespołu są protokołowane. Protokół po odczytaniu podpisują osoby wezwane oraz członkowie zespołu.

10. Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, który złożył skargę, i pracownika (pracowników) wskazanego w skardze jako sprawca mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, zespół zwykłą większością głosów przyjmuje rekomendację dla Dyrektora Generalnego WUG dotyczącą przedłożonej skargi oraz sporządza jej uzasadnienie; przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

11. Członek zespołu niezgadający się z treścią rekomendacji lub uzasadnienia może złożyć do protokołu zdanie odrębne.

12. Rekomendacja z uzasadnieniem jest przekazywana w terminie do 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania pracownikowi, który złożył skargę, oraz pracownikowi (pracownikom) wskazanemu w skardze jako sprawca mobbingu, co potwierdzają podpisem, a następnie, wraz z aktami sprawy, Dyrektorowi Generalnemu WUG; przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

13. W przypadkach szczególnie skomplikowanych termin, o którym mowa w ust. 12, może być przedłużony przez zespół o 7 dni.

14. Jeżeli w toku postępowania wyjaśniającego zespół uzna, że brak jest przesłanek przemawiających za przyjęciem, że doszło do mobbingu, lecz poważmie uzasadnione podejrzenie, że skarga jest wynikiem zaistnienia konfliktu między pracownikami, jest obowiązany do podjęcia prób określenia przyczyn konfliktu i przedstawienia rekomendacji Dyrektorowi Generalnemu WUG, w celu polubownego załatwienia sprawy; przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 7. Dyrektor Generalny WUG, a jeżeli skarga dotyczy Dyrektora Generalnego WUG — Prezes WUG, po analizie dostarczonej mu przez zespół rekomendacji z uzasadnieniem oraz akt sprawy, uznając skargę za zasadną, w zależności od charakteru i skali niepożądanych działań, może w szczególności:

- 1) podjąć próbę polubownego załatwienia sprawy;
- 2) nakazać wyeliminowanie niepożądanych zachowań;
- 3) uwzględnić wynik postępowania w procesie przyznawania nagród;
- 4) zastosować przepisy prawa pracy dotyczące kar porządkowych lub dyscyplinarnych.

§ 8. 1. Dyrektorzy (naczelnicy) komórek organizacyjnych w WUG są obowiązani odebrać od pracowników imienne oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia; oświadczenie, zaopatrzone w datę i podpis pracownika, przekazuje się do Biura Dyrektora Generalnego w WUG.

2. Osoby zajmujące stanowiska, nad którymi sprawują bezpośredni nadzór merytoryczny osoby kierownictwa WUG, są obowiązane sporządzić imienne oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia; oświadczenie, zaopatrzone w datę i podpis, przekazuje się do Biura Dyrektora Generalnego w WUG.

§ 9. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor Generalny Wyższego Urzędu Górniczego:
Jacek Bielawa