



DZIENNIK URZĘDOWY

Wyższego Urzędu Górniczego

Katowice, dnia 2 lutego 2015 r.

Poz. 10

ZARZĄDZENIE Nr 6

PREZESA WYŻSZEGO URZĘDU GÓRNICZEGO

z dnia 2 lutego 2015 r.

**w sprawie przeprowadzania postępowania wyjaśniającego dotyczącego mobbingu
w okręgowych urzędach górniczych oraz Specjalistycznym Urzędzie Górniczym**

Na podstawie art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662), art. 42¹ ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 269 oraz z 2014 r. poz. 1199), art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 i 1199) oraz art. 167 ust. 1, 6 i 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. — Prawo geologiczne i górnicze (Dz. U. z 2014 r. poz. 613, ze zm.¹⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa sposób przeprowadzania postępowania wyjaśniającego w sprawach działań lub zachowań dotyczących pracownika okręgowego urzędu górniczego lub Specjalistycznego Urzędu Górniczego, zwanego dalej „pracownikiem”, 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 okręgowych urzędach górniczych oraz Specjalistycznym Urzędzie Górniczym, zwanych dalej „urzędami górniczymi”.

§ 2. 1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może zgłosić ten fakt pisemnie, w formie skargi:

- 1) Ministrowi Środowiska — jeżeli skarga dotyczy Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego, zwanego dalej „Prezesem WUG”;
- 2) Prezesowi WUG — w przypadku niewymienionym w pkt 1.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, stosuje się obowiązujące w Ministerstwie Środowiska przepisy wewnętrzne dotyczące mobbingu. Treść tych przepisów jest umieszczona w extranecie urzędów górniczych.

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

§ 3. 1. Pracownik, który złożył skargę, zwany dalej „skarżącym”, jest uprawniony do jej wycofania aż do rozpoczęcia pierwszego posiedzenia zespołu, o którym mowa w § 5 ust. 1.

2. Oświadczenie skarżącego o wycofaniu skargi jest składane Prezesowi WUG na piśmie lub ustnie do protokołu.

3. Prezes WUG może uznać wycofanie skargi za niedopuszczalne, jeżeli okoliczności sprawy uprawdopodobniają, że skarżący został poddany mobbingowi lub wycofanie skargi nastąpiło wskutek nacisków wywieranych na skarżącego przez pracownika lub pracowników wskazanych w skardze jako sprawcy mobbingu.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 850, 1133 i 1662. Tekst jednolity nie uwzględnia zmiany ogłoszonej w Dz. U. z 2014 r. poz. 587.

§ 4. 1. Złożenie skargi wszczyna postępowanie wyjaśniające, dotyczące zdarzeń nią objętych, zwane dalej „postępowaniem”.

2. Adnotacja o wszczęciu postępowania jest zamieszczana na skardze przez Prezesa WUG.

§ 5. 1. Postępowanie prowadzi zespół powołany przez Prezesa WUG, w którego skład wchodzi:

- 1) przedstawiciel Wyższego Urzędu Górniczego, zwanego dalej „WUG”, jako pracodawcy;
- 2) kierujący organizacją związkową działającą w urzędach górniczych lub, na pisemny wniosek skarżącego, pracownik urzędu górniczego, w którym jest zatrudniony skarżący, wskazany w tym wniosku dla rozpatrzenia konkretnej sprawy;
- 3) specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) psycholog niebędący pracownikiem urzędu górniczego;
- 5) pracownik Wydziału Kadr i Szkolenia w Biurze Dyrektora Generalnego w WUG.

2. Wniosek skarżącego, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, może być zamieszczony w skardze albo w odrębnym dokumencie.

3. Do składu zespołu nie powołuje się osoby:

- 1) wskazanej w skardze jako sprawca albo jeden ze sprawców mobbingu;
- 2) kierującej urzędem górniczym, w którym skarżący jest zatrudniony;
- 3) będącej małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia albo pozostającej we wspólnym pożyciu ze skarżącym lub pracownikiem wskazanym w skardze jako sprawca albo jeden ze sprawców mobbingu;
- 4) związanej z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli ze skarżącym lub pracownikiem wskazanym w skardze jako sprawca albo jeden ze sprawców mobbingu.

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

5. Prezes WUG jest obowiązany, z urzędu lub na żądanie skarżącego, lub na żądanie pracownika wskazanego w skardze jako sprawca albo jeden ze sprawców 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.

6. W przypadku wyłączenia, o którym mowa w ust. 5, nowego członka zespołu wskazuje Prezes WUG, a jeżeli wyłączenie dotyczyło członka zespołu wskazanego przez skarżącego, nowego członka zespołu wskazuje skarżący.

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. 1.

10. Wydział Kadr i Szkolenia w Biurze Dyrektora Generalnego w WUG:

- 1) zapewnia obsługę administracyjną posiedzeń zespołu;
- 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonymi postępowaniami, przez okres 3 lat od końca roku kalendarzowego, w którym były prowadzone.

§ 6. 1. Pierwsze posiedzenie zespołu zwołuje Prezes WUG, nie później niż w terminie 7 dni od dnia wszczęcia postępowania.

2. Zadaniem zespołu jest ustalenie, czy w danym urzędzie górniczym miały miejsce zdarzenia, które wskazują na wystąpienie mobbingu, oraz czy skarga jest zasadna.

3. Wszelkie informacje dotyczące prowadzonego postępowania mogą być ujawniane wyłącznie Prezesowi WUG.

4. Zespół działa z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia skarżącego, potencjalnych osób odpowiedzialnych oraz innych uczestników postępowania.

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

6. W pierwszej kolejności zespół jest obowiązany wysłuchać wyjaśnień skarżącego.

7. Na kolejnych posiedzeniach zespół wysłuchuje wyjaśnień pracowników wskazanych w skardze jako sprawcy mobbingu oraz ewentualnie:

- 1) wzywa innych pracowników, w celu złożenia wyjaśnień, lub
- 2) gromadzi inne dowody.

8. Posiedzenia zespołu są protokołowane. Protokół po odczytaniu podpisują osoby, które złożyły wyjaśnienia, oraz członkowie zespołu.

9. Po wysłuchaniu wyjaśnień skarżącego i pracowników wskazanych w skardze jako sprawcy mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, zespół zwykłą większością głosów przyjmuje rekomendację dla Prezesa WUG dotyczącą przedłożonej skargi oraz sporządza jej uzasadnienie.

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

11. Rekomendacja z uzasadnieniem jest przekazywana w terminie do 14 dni od dnia pierwszego posiedzenia, za pisemnym potwierdzeniem odbioru, skarżącemu oraz pracownikom wskazanym w skardze jako sprawcy mobbingu, a następnie, razem z aktami sprawy, Prezesowi WUG.

12. W sytuacjach szczególnie skomplikowanych termin, o którym mowa w ust. 11, może być przedłużony przez zespół o 7 dni.

13. Jeżeli w toku postępowania zespół uzna, że brak jest przesłanek przemawiających za przyjęciem, że doszło do mobbingu, lecz poweźmie uzasadnione podejrzenie, że skarga jest wynikiem zaistnienia konfliktu między pracownikami, jest obowiązany do podjęcia prób określenia przyczyn konfliktu i przedstawienia rekomendacji Prezesowi WUG, w celu polubownego załatwienia sprawy.

§ 7. 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. Dyrektorzy urzędów górniczych są obowiązani sporządzić imienne oświadczenia oraz odebrać od pracowników imienne oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia oraz obowiązujących w Ministerstwie Środowiska przepisów wewnętrznych dotyczących mobbingu. Oświadczenie, zaopatrzone w datę i podpis, przechowuje się w urzędzie górniczym.

§ 9. Traci moc zarządzenie nr 1 Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 14 stycznia 2013 r. w sprawie przeprowadzania postępowania wyjaśniającego dotyczącego mobbingu w okręgowych urzędach górniczych oraz w Specjalistycznym Urzędzie Górniczym (Dz. Urz. WUG poz. 1).

§ 10. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezes Wyższego Urzędu Górniczego:
Mirosław Kozłowski