



DZIENNIK URZĘDOWY

Wyższego Urzędu Górniczego

Katowice, dnia 2 lutego 2015 r.

Poz. 9

ZARZĄDZENIE Nr 3

DYREKTORA GENERALNEGO WYŻSZEGO URZĘDU GÓRNICZEGO

z dnia 2 lutego 2015 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 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) oraz 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) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa sposób przeprowadzania postępowania wyjaśniającego w sprawach działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi Wyższego Urzędu Górniczego, zwanego dalej „pracownikiem”, 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. 1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może zgłosić ten fakt pisemnie, w formie skargi:

- 1) Ministrowi Środowiska — jeżeli skarga dotyczy Prezesa WUG;
- 2) Prezesowi WUG — jeżeli skarga dotyczy Wiceprezesa WUG albo Dyrektora Generalnego WUG;
- 3) Dyrektorowi Generalnemu WUG — w przypadkach niewymienionych w pkt 1 i 2.

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, na piśmie lub ustnie do protokołu, Dyrektorowi Generalnemu WUG, a jeżeli skarga dotyczy Wiceprezesa WUG albo Dyrektora Generalnego WUG — Prezesowi WUG.

3. Dyrektor Generalny WUG, a jeżeli skarga dotyczy Wiceprezesa WUG albo Dyrektora Generalnego WUG — Prezes WUG, może uznać wycofanie skargi za niedopuszczalne, jeżeli okoliczności sprawy uprawniają do przypuszczenia, że skarżący został poddany mobbingowi lub wycofanie skargi nastąpiło wskutek nacisków wywieranych na skarżącego przez pracownika lub pracowników wskazanych w skardze jako sprawcy mobbingu.

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

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

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

- 1) przedstawiciel WUG jako pracodawcy;
- 2) kierujący organizacją związkową działającą w WUG lub, na pisemny wniosek skarżącego, pracownik 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. Jeżeli skarga dotyczy Wiceprezesa WUG albo Dyrektora Generalnego WUG, zespół jest powoływany przez Prezesa WUG.

4. Do składu zespołu nie powołuje się osoby:

- 1) wskazanej w skardze jako sprawca albo jeden ze sprawców mobbingu;
- 2) kierującej komórką organizacyjną, w której 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.

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

6. Dyrektor Generalny 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. 4 lub 5, które mogą wywołać wątpliwość co do jego bezstronności; przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

7. W przypadku wyłączenia, o którym mowa w ust. 6, nowego członka zespołu wskazuje Dyrektor Generalny WUG, a jeżeli wyłączenie dotyczyło członka zespołu wskazanego przez skarżącego, nowego członka zespołu wskazuje skarżący; przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

8. Na pierwszym posiedzeniu członkowie zespołu dokonują wyboru przewodniczącego.

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

10. Przewodniczący zespołu:

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

11. 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 Dyrektor Generalny WUG, nie później niż w terminie 7 dni od dnia wszczęcia postępowania; przepis § 5 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

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

3. Wszelkie informacje dotyczące prowadzonego postępowania mogą być ujawniane wyłącznie Dyrektorowi Generalnemu WUG oraz Prezesowi WUG, a jeżeli skarga dotyczy Wiceprezesa WUG albo Dyrektora Generalnego WUG — 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 Dyrektora Generalnego WUG dotyczącą przedłożonej skargi oraz sporządza jej uzasadnienie; przepis § 5 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

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, Dyrektorowi Generalnemu WUG; przepis § 5 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

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 poważnie 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. 3 stosuje się odpowiednio.

§ 7. Dyrektor Generalny WUG, a jeżeli skarga dotyczy Wiceprezesa WUG albo 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 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 komórce organizacyjnej.

2. Osoby zajmujące stanowiska, które bezpośrednio podlegają osobom kierownictwa WUG albo nad którymi sprawują bezpośredni nadzór merytoryczny osoby kierownictwa WUG, są obowiązane sporządzić imienne oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia oraz obowiązujących w Ministerstwie Środowiska przepisów wewnętrznych dotyczących mobbingu. Oświadczenie, zaopatrzone w datę i podpis, przekazuje się do komórek organizacyjnych sprawujących obsługę kancelaryjno-biurową tych stanowisk.

§ 9. Traci moc 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 (Dz. Urz. WUG poz. 103).

§ 10. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor Generalny Wyższego Urzędu Górniczego:
Jacek Bielawa