

P KSPL 3.03.2015

Oleszyce, dnia 02 marca 2015 r.

**Szanowny Pan
mgr inż. Adam Wasiak
Dyrektor Generalny
Lasów Państwowych**

Szanowny Panie Dyrektorze!

W związku z trwającymi aktualnie pracami nad opracowaniem Zarządzenia o przeciwdziałaniu mobbingowi, Krajowa Sekcja Pracowników Leśnictwa NSZZ Solidarność przesyła w załączeniu autorski projekt Zarządzenia w sprawie sposobu badania podejrzeń stosowania mobbingu w PGL LP.

Przypadki mobbingu w jednostkach organizacyjnych PGL LP nie są odosobnione a ich rozpatrywanie jest powierzane często osobom nie przygotowanym do tych zagadnień. Takie działania powodują, że osoba pokrzywdzona czuje się bezsilna w swoim środowisku pracy, zaś krzywdzący ma poczucie bezkarności. Dlatego wydaje się koniecznym aby organizacja zarządzająca prawie jedną trzecią powierzchni kraju i zatrudniająca ponad 25 tysięcy pracowników, powierzyła badanie tych spraw profesjonalnej Komisji.

KSPL NSZZ Solidarność, zwraca się z prośbą o uwzględnienie rozwiązań zaproponowanych w projekcie Zarządzenia.

KSPL NSZZ Solidarność jest otwarta na dyskusję i szczegółową analizę prób rozwiązania tego zagadnienia.

W załączeniu:
Projekt Zarządzenia

z wyrazami szacunku!

Przewodniczący
KSPL NSZZ "Solidarność"
Grażyna Zagrobelna

**/PROJEKT/
Zarządzenie nr ____ / 2015
Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych
z dnia _____ 2015 r.**

w sprawie sposobu badania podejrzeń stosowania mobbingu w PGL LP

(znak: _____)

Na podstawie art. 33 ust.1 i ust. 3 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. póź. 1153) oraz w związku z § 6 Statutu Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 50 Ministra Ochrony Środowiska, Zasobów Naturalnych i Leśnictwa z dnia 18 maja 1994 r. w sprawie nadania Statutu Państwowemu Gospodarstwu Leśnemu Lasy Państwowe, zarządzam co następuje:

**§ 1
Wstęp**

1. Niniejsze zarządzenie reguluje postępowanie w przedmiocie podejrzeń stosowania mobbingu w jednostkach organizacyjnych Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe (dalej: PGL LP) oraz ustrój Komisji ds. Zwalczania Mobbingu (dalej: Komisji).
2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o mobbingu, należy przez to rozumieć 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.

**Rozdział I.
Postępowanie**

**§ 2
Wszczęcie postępowania**

1. Komisja zajmuje stanowisko w przedmiocie stosowania mobbingu w danej jednostce organizacyjnej PGL LP z urzędu lub na podstawie wniosku.
2. Każdy ma prawo zawiadomić Komisję o uzasadnionym podejrzeniu stosowania mobbingu w jednostce organizacyjnej PGL LP. W razie złożenia uzasadnionego wniosku o zajęcie przez Komisję stanowiska o którym mowa w ust. 1 przez pracownika PGL LP, Komisja jest zobowiązana zająć stanowisko wobec sprawy stanowiącej jej przedmiot.
3. Zawiadomienie oraz wnioski o którym mowa w ust. 2 mają charakter poufny, a ich treść nie może być ujawniana w toku postępowania wyjaśniającego lub w stanowisku Komisji bez zgody zawiadamiającego.
4. Osoba o której mowa w ust. 2 nie może ponosić negatywnych konsekwencji z powodu poinformowania Komisji, z wyłączeniem zawiadomień fałszywych.

5. Komisja może odstąpić od zajęcia stanowiska w sprawie jeżeli:
 - a. informacja pochodzi z źródła anonimowego, lub
 - b. przedmiotem informacji jest zachowanie niewyczerpujące znamion mobbingu, lub
 - c. w sprawie trwa postępowanie, lub Komisja zajęła w przeszłości stanowisko wobec sprawy, lub
 - d. informacja nie prowadzi do powzięcia uzasadnionego podejrzenia stosowania mobbingu w jednostce organizacyjnej PGL LP.

§ 3

Postępowanie wyjaśniające

1. W celu ustalenia czy w jednostce organizacyjnej PGL LP dochodzi do stosowania mobbingu, Komisja prowadzi na terenie jednostki organizacyjnej PGL LP postępowanie wyjaśniające.
2. Postępowanie wyjaśniające ma na celu ustalenie, za pomocą wszelkich dostępnych środków dowodowych, wszystkich form mobbingu występujących w danej jednostce organizacyjnej PGL LP, niezależnie od treści informacji o której mowa w § 2 ust. 2.
3. Komisja dokonuje swobodnej oceny zebranych dowodów, pozostając związana tylko prawomocnym wyrokiem sądu.
4. Komisja ma prawo zasięgać opinii eksperckiej, w szczególności opinii medycznej, psychologicznej lub prawnej oraz wnosić o obecność eksperta przy czynnościach Komisji.
5. Postępowanie wyjaśniające może polegać w szczególności na wysłuchaniu wszystkich lub wybranych pracowników jednostki organizacyjnej PGL LP w celu ustalenia, czy w tej jednostce stosowany jest mobbing. Komisja wysłuchuje pracowników anonimowo, tj. bez ustalania ich danych osobowych oraz pełnionego stanowiska.
6. W przypadku pracowników, których bezpośrednio wysłuchanie nie jest możliwe ze względu na usprawiedliwioną nieobecność w pracy, Komisja może – za zgodą pracownika – wysłuchać go za pomocą środków komunikowania się na odległość lub w miejscu zamieszkania pracownika.
7. Komisja ma prawo dostępu do wszystkich przechowywanych w jednostce organizacyjnej dokumentów z wyłączeniem tych, do których dostęp jest wykluczony przez prawo powszechnie obowiązujące, w szczególności ze względu na ochronę informacji niejawnych. W razie konieczności, kierownik jednostki organizacyjnej PGL LP podejmuje niezbędne kroki w celu zapewnienia dopuszczalności przetwarzania przez Komisję danych osobowych niezbędnych dla celów postępowania wyjaśniającego, w szczególności doprowadzając do wystawienia stosownych upoważnień do przetwarzania danych osobowych.
8. Długość postępowania wyjaśniającego w danej jednostce organizacyjnej nie może przekroczyć 5 dni w danym postępowaniu, i 10 dni w każdym roku kalendarzowym.

§ 4

Zakończenie postępowania

1. W ciągu 7 dni od dnia zakończenia postępowania wyjaśniającego, Komisja zajmuje pisemne stanowisko w przedmiocie stwierdzenia lub braku stwierdzenia stosowania mobbingu w zakładzie pracy.
2. W razie stwierdzenia stosowania mobbingu w jednostce organizacyjnej PGL LP, Komisja:
 - a. opisuje w stanowisku ustalony stan faktyczny, stwierdzone formy mobbingu oraz wskazuje osoby, które się go dopuszczały,
 - b. przedkłada propozycje dotyczące rozwiązania stwierdzonych uchybień osobom zdolnym do ich wdrożenia, w szczególności pracodawcom osób

odpowiedzialnych za stwierdzone przypadki mobbingu. Odmowa uwzględnienia zaleceń Komisji wymaga pisemnego uzasadnienia skierowanego do Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych oraz do Przewodniczącego Komisji.

3. W razie stwierdzenia czynów wyczerpujących znamiona czynu zabronionego, Komisja zawiadamia prokuratora, Policję lub inne odpowiednie organy.
4. Przewodniczący Komisji przesyła stanowisko Komisji:
 - a. Dyrektorowi Generalnemu Lasów Państwowych,
 - b. kierownikowi jednostki organizacyjnej PGL LP oraz jego bezpośredniemu przełożonemu,
 - c. związkom zawodowym funkcjonującym na terenie jednostki.
5. Kierownik jednostki organizacyjnej PGL LP jest zobowiązany udostępnić stanowisko Komisji pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy.

Rozdział II. Ustrój Komisji

§ 5 Komisja

1. Dyrektor Generalny Lasów Państwowych powołuje członków Komisji na kadencję trwającą 6 lat.
2. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego, który reprezentuje Komisję na zewnątrz.
3. Kadencja Komisji nie podlega skróceniu.

§ 6 Członek Komisji

1. Członkiem Komisji może zostać osoba cechująca się:
 - a. niepodważalnym autorytetem oraz nieskazitelną opinią w PGL LP,
 - b. co najmniej dziesięcioletnią historią zatrudnienia w PGL LP,
 - c. co najmniej dwuletnim doświadczeniem na stanowisku związanym z wykonywaniem czynności w imieniu pracodawcy w PGL LP.
2. Członkowie Komisji powoływani są na podstawie nominacji:
 - a. Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych – 2 członków,
 - b. działających w PGL LP związków zawodowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241¹⁷ k.p. - przy czym liczbę członków związku zawodowego odnosi się do liczby pracowników zatrudnionych w PGL LP – 2 członków,
 - c. Polskiego Towarzystwa Leśnego – 1 członek.
3. Członek Komisji może zostać powołany tylko raz i nie podlega odwołaniu. Skrócenie kadencji członka Komisji przez Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych może nastąpić jedynie w razie:
 - a. złożenia rezygnacji,
 - b. śmierci,
 - c. całkowitej niezdolności do wykonywania obowiązków członka Komisji, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim,
 - d. skazania prawomocnym wyrokiem za ciężkie przestępstwo umyślne.
4. W razie skrócenia kadencji członka Komisji, do czasu zakończenia trwającej kadencji na miejsce członka Komisji powoływany jest inny członek, z uwzględnieniem ust. 2.
5. Członkowie Komisji zatrudniani są przez Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych na

podstawie umów o pracę na czas kadencji. Członek Komisji nie może podejmować innego zatrudnienia bez zgody Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych. Dyrektor Generalny Lasów Państwowych może wyrazić zgodę na podjęcie innego zatrudnienia wyłącznie jeżeli zatrudnienie to nie będzie stało na przeszkodzie rzetelnemu wykonywaniu obowiązków członka Komisji, w szczególności – nie przekracza $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy.

6. Członkowi Komisji zatrudnionemu w PGL LP w przypadku powołania w skład Komisji udziela się urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji członka Komisji. Po zakończeniu kadencji, członek Komisji zamiast powrotu na stanowisko na którym udzielono mu urlopu bezpłatnego, może złożyć wniosek o przejście w stan spoczynku. Członek Komisji w stanie spoczynku nie może podejmować jakiegokolwiek innego zatrudnienia, i do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego otrzymuje wynagrodzenie równie 75% ostatniego wynagrodzenia członka Komisji. Uprawnienie to nie dotyczy członka Komisji o którym mowa w ust. 4.

§ 7

Funkcjonowanie Komisji

1. Bieżące funkcjonowanie Komisji zapewnia Dyrektor Generalny Lasów Państwowych.
2. Członek Komisji prowadzący postępowanie wyjaśniające w jednostce organizacyjnej PGL LP korzysta z prawa bezpłatnego noclegu na terenie tej jednostki.

§ 8

Działalność uzupełniająca

1. W zakresie nieobjętym prowadzeniem postępowań określonych w rozdziale I, Komisja prowadzi działalność informacyjną oraz szkoleniową w zakresie zapobiegania mobbingowi w PGL LP.
2. Komisja do dnia 31 grudnia każdego roku składa Dyrektorowi Generalnemu Lasów Państwowych sprawozdanie uwzględniające stwierdzone uchybienia w relacjach pracowniczych w PGL LP, obejmujące propozycje rozwiązań o charakterze prewencyjnym.
3. Komisja odbywa okresowe spotkania z przedstawicielami związków zawodowych o których mowa w § 6 ust. 2 lit. b, nie rzadziej niż raz do roku.

Rozdział III.

Przepisy końcowe

§ 9

Wejście w życie

Zarządzenie wchodzi w życie 3 miesiące po ogłoszeniu.