



GM-III.0003.19.1.2021

Kielce, 8 kwietnia 2021 r.

Pan
Grzegorz Gałuszka
Radny Województwa Świętokrzyskiego

Dotyczy: odpowiedź na interpelację złożoną w dn. 30.03.2021 r.

Szanowny Panie Radny,

odpowiadając na Pana interpelację dotyczącą procederu mobbingu w „Uzdrowisku Busko-Zdrój” S.A. (dalej: Spółka) należy zaznaczyć, że prowadzenie wszelkich spraw Spółki (w tym również w zakresie wewnętrznej polityki organizacyjnej i kadrowej), niezastrzeżonych przepisami prawa lub postanowieniami Statutu dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej, należy do kompetencji Zarządu Spółki (§ 19 ust. 2 Statutu Spółki).

Na podstawie wyjaśnień otrzymanych ze Spółki (pismo-znak: OP.0701.9.2021 z dnia 6 kwietnia 2021 r.), odpowiadając na pytania zawarte w złożonej interpelacji, informuję, co następuje:

Czy pracodawca podjął przeciwdziałania mobbingowi wynikające z ustawy kodeksu pracy (art. 94³ § 1) oraz zachował obowiązek szanowania godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ ustawy kodeks pracy)?

W celu zapobiegania mobbingowi w „Uzdrowisku Busko-Zdrój” S.A. ustanowiona została „Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu w Spółce”, stanowiąca załącznik do Regulaminu Pracy. Zarządzeniem Prezesa Zarządu Spółki, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, powołano organy antymobbingowe, tj.: Mąż zaufania, Komisja antymobbingowa. Powyższe organy podjęły niezbędne działania w związku z zaistniałą sytuacją.

Czy po stwierdzeniu początkowych znamion mobbingu należycie zadbał o dowody tego rodzaju mobberskich praktyk, którymi są między innymi dokumentacja lekarska, własne notatki, zapisy rozmów, relacje świadków, nagrania z wykorzystaniem monitoringu zakładowego?

Mobbing oznacza 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. Zachowanie spełniające powyższe przesłanki, na ten moment, nie zostało stwierdzone w Spółce przez ww. organy antymobbingowe.

Po otrzymaniu niepokojących informacji ze strony pracownika, Zarząd Spółki podjął przewidziane wymienioną procedurą działania, celem wyjaśnienia zgłoszonej sytuacji.

Pracodawca nie ma dostępu do dokumentacji lekarskiej pracowników, nie rejestruje rozmów pracowników – poza przypadkami wyraźnie zaznaczonymi, a dotyczącymi obsługi klienta, nie rejestruje również zachowań pracowników w czasie pracy z wykorzystaniem monitoringu zakładowego. Komisja antymobbingowa dokona ustaleń z wykorzystaniem dostępnych źródeł wiedzy o przedmiotowej sprawie.

Czy pracodawca zawiesił w czynnościach pracowniczych mobbera i odizolował go od osób prześladowanych tym samym zabezpieczając interesy pokrzywdzonych oraz pozbawił go możliwości dalszego mobbingowania?

Z dokonanych ustaleń wynika, że zachowania spełniające przesłanki mobbingu nie zostały na ten moment stwierdzone, w związku z czym trudno na tym etapie sprawy piętnować osobę jedynie oskarżoną o mobbing i wyciągać konsekwencje służbowe. Dla zabezpieczenia interesów osoby zgłaszającej przedmiotową sytuację, została ona oddelegowana do odpowiedniej pracy w innym dziale.

Z poważaniem

Andrzej Bętkowski

Marszałek Województwa Świętokrzyskiego

(podpisano elektronicznie)

Potwierdzam zgodność kopii z dokumentem elektronicznym:

Znak pisma	GM-III.0003.19.1.2021
Identyfikator pliku	1011257
Nazwa pliku	KW_73918_GM_plik4.DOCX
Wersja pliku	1
Skrót pliku	c9aed020d469ec43adaba577446d45be

Wydrukował(a): Agnieszka Lopart-Starmach GM-III

Data wydruku: 2021-04-09 07:40:16

.....

Podpisane przez:

Andrzej Bętkowski

Marszałek Województwa - Marszałek Województwa Świętokrzyskiego

Data podpisu: 2021-04-08 13:37:43

Numer certyfikatu: 207592760685816657983829015115699210201883851779

Wystawca certyfikatu: Krajowa Izba Rozliczeniowa S.A.