



FILHARMONIA
IM. HENRYKA WIENIAWSKIEGO W LUBLINIE

Instytucja Samorządu
Województwa Lubelskiego



Lublin, dnia 02.04.2024 r.

REGULACJA OSOBIŚCI
P. 1016.04.2024

~~Zarząd Organizacji Zakładowej
NSZZ „Solidarność”
Filharmonii Lubelskiej~~

L. Dz. D/0510/339/2024

W odniesieniu do Państwa pisma z dnia 20.03.2024 r. stanowiącego odpowiedź na moje pismo z dnia 15.02.2024 r., wskazuję, co następuje:

Stanowczo sprzeciwiam się sformułowanym przez Państwa w stosunku do mnie zarzutom dotyczącym niepodjęcia działań w celu wyjaśnienia dokonanych przez Państwa zgłoszeń mobbingu i dyskryminacji. Z mojej strony były podejmowane wszelkie możliwe kroki, aby zgłoszenia zostały rozpatrzone, a trudności w tym zakresie wynikają wyłącznie z niejasnych postanowień „Polityki antymobbingowej i antidyskryminacyjnej oraz zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Filharmonii im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie”, stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 92/2021 z dnia 17 grudnia 2021 r. Dyrektora Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie, wydanego przez ówczesnego Dyrektora, Pana Wojciecha Rodka. Jak Państwu doskonale wiadomo, zgodnie z § 10 punkt 4 ww. „Polityki antymobbingowej...”: „Zawiadomienie pracownika na pracodawcę jako stosującego mobbing lub dyskryminację rozpatruje właściwy przełożony wyższego szczebla”. W § 3 ww. „Polityki antymobbingowej...” przewidziano jednocześnie, że ilekroć w procedurze jest mowa o pracodawcy należy przez to rozumieć Dyrektora Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie.

Jakkolwiek niezaprzeczalnie pracodawcą Dyrektora Filharmonii jest ta właśnie instytucja, należy również mieć na względzie, że z oczywistych przyczyn szereg czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Dyrektora wykonują uprawnieni członkowie Zarządu Województwa Lubelskiego, stąd naturalnym wydawało się postrzeganie Organizatora jako organu wyższego szczebla. Mając to na względzie, jak również chcąc wiernie zastosować się do postanowień ww. Polityki antymobbingowej..., właśnie do Organizatora, uprawnionego m.in. do odwołania mnie ze stanowiska dyrektora, zostały w pierwszej kolejności skierowane zgłoszenia mobbingu i dyskryminacji.

Odnosząc się do kwestii mediacji, która nie doszła do skutku, podnoszę, że jest Państwu wiadome, iż przyczyną tego było zgłoszenie przez Państwa – w charakterze reprezentanta Związku Zawodowego podczas mediacji - byłego Pracownika Filharmonii, pozostającego z Filharmonią w aktywnym, medialnym sporze sądowym, co, w ocenie pracodawcy, było oczywiście sprzeczne z ideą polubownego rozpatrzenia sprawy. Proszę mieć również na względzie, że mediacja jest dobrowolna i wymaga zgody obu stron, a wobec ww. Państwa propozycji takiej zgody ostatecznie nie wyraziłem. O powyższym zostali Państwo powiadomieni pismem z dnia 8.12.2023 r., w którym jednocześnie wskazano, iż pracodawca, zgodnie zresztą z sugestią zawartą w piśmie Organizatora z dnia 27.11.2023

Filharmonia im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie, 20-029 Lublin, ul. Marii Curie-Skłodowskiej 5
Tel: +48 81 53 15 120, e-mail: sekretariat@filharmonialubelska.pl
www.filharmonialubelska.pl

r., zamierza skierować sprawę do niezależnego organu, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy. Pismo to nie spotkało się z jakąkolwiek reakcją z Państwa strony, co zostało uznane za akceptację takiego stanu rzeczy. W dalszej kolejności wskazuję, że Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z dnia 11.01.2024 r. uznała, że desygnowanie „przełożonego wyższego szczebla” do rozpatrzenia zarzutów wobec pracodawcy w rozumieniu § 3 pkt 3 „Polityki antymobbingowej...” jest prawnie nieskuteczne ze względu na brak przełożonego służbowego dyrektora instytucji kultury. Jednocześnie Państwowa Inspekcja Pracy nie podjęła się rozpatrzenia przekazanych jej zgłoszeń.

W związku ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy, zostało wystosowane do Państwa pismo w sprawie akceptacji procedowania spraw w oparciu o wprowadzoną w 2024 r. nową Politykę antymobbingową (co znacznie ułatwiłoby cały proces ze względu chociażby na uproszczenie sposobu powołania Komisji antymobbingowej) oraz o wyznaczenie Państwa reprezentanta do tej Komisji w terminie 7-dniowym. Na powyższe pismo odpowiedzieli Państwo po ponad miesiącu, bezpodstawnie zarzucając mi złą wolę. Jednocześnie chcę zwrócić uwagę, że co najmniej niejasne jest zawarte w Państwa piśmie wskazanie, zgodnie z którym: „Postępowanie dotyczące podejrzenia o mobbing i dyskryminację, którego dopuścił się kierownik jednostki wg przywołanej Polityki antymobbingowej prowadzi organ wyższego szczebla, w tym przypadku pracodawca dyrektora instytucji kultury/na podstawie pełnomocnictwa reprezentacji instytucji kultury/”. Proszę o doprecyzowanie powyższego i propozycję konstruktywnego rozwiązania. Pozwolę sobie jedynie zauważyć, że zgodnie z obowiązującymi regulacjami jako Dyrektor reprezentuję Filharmonię jednoosobowo i jako jedyny jestem uprawniony do udzielania pełnomocnictw do dokonywania określonych czynności prawnych w imieniu Filharmonii.

Dodatkowo, w związku z treścią Państwa pisma z dnia 20.03.2024 r., nadal dążąc do wyjaśnienia zgłoszonych przez Państwa spraw, zwracam się ponownie z prośbą o wyznaczenie Państwa reprezentanta do Komisji antymobbingowej w tych sprawach, zaznaczając, że zgodnie z § 9 „Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Filharmonii im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie”, stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 92/2021 z dnia 17 grudnia 2021 r. Dyrektora Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie, w oparciu o którą, zgodnie z Państwa wolą, sprawy będą procedowane:

„1 Komisja składa się z co najmniej trzech osób, a jej skład jest ustalany przez pracodawcę spośród pracowników Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie. Pracodawca powołując Komisję wskazuje jej Przewodniczącego.

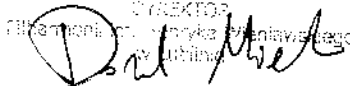
2. W skład Komisji wchodzi m.in. przedstawiciele związków zawodowych funkcjonujących w Filharmonii im. H. Wieniawskiego w Lublinie, pracownik wskazany przez pracodawcę oraz pracownik wskazany przez pracownika.

Członkiem Komisji nie może być:

- 1) osoba, której dotyczy zawiadomienie o mobbingu lub dyskryminacji,
- 2) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia którejkolwiek z osób, których to postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności (...)”.

Z poważaniem

Dyrektor
Filharmonia im. Henryka Wieniawskiego
w Lublinie



DOMINIK MIELKO

Do wiadomości:

1. Pan Jarosław Stawiarski – Marszałek Województwa Lubelskiego,
2. Pani Bożena Lisowska – przewodnicząca Komisji Rewizyjnej Sejmiku Województwa Lubelskiego,
3. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

