



# Minister Klimatu i Środowiska

BJA-RI.0831.3.2024.KK  
3065921.15523664.12550676  
Warszawa, 20-07-2025

**Pan**  
**Marek Bodyt**  
**Dyrektor**  
**Biura Nasiennictwa Leśnego**

ul. Rakowiecka 30  
02-528 Warszawa

## WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Przedstawiam Panu Dyrektorowi Wystąpienie pokontrolne (dalej: *Wystąpienie*) z kontroli planowej przeprowadzonej<sup>1</sup> przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska (dalej: MKiŚ) w Biurze Nasiennictwa Leśnego (dalej: Biuro, BNL, Jednostka) w zakresie wybranych aspektów funkcjonowania Biura w latach 2022-2024<sup>2</sup>. Badaniu poddano zagadnienia z zakresu organizacji, zatrudniania, wynagradzania, działań antymobbingowych i szkoleń.

### Podstawa prawna:

- art. 6 ust. 3 pkt 1, art. 46 ust. 1 i 3 i art. 47 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej<sup>3</sup>,
- art. 11 ust. 6 ustawy z dnia 7 czerwca 2001 r. o leśnym materiale rozmnożeniowym<sup>4</sup> (dalej: ustawa o LMR),
- obwieszczenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 3 kwietnia 2025 r. w sprawie wykazu jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Klimatu i Środowiska lub przez niego nadzorowanych<sup>5</sup>.

### Informacje o jednostce kontrolowanej

Organem administracji rządowej właściwym w sprawach obrotu leśnym materiałem rozmnożeniowym jest minister właściwy do spraw środowiska<sup>6</sup>. Minister przypisane mu w tym zakresie zadania wykonuje przy pomocy Biura Nasiennictwa Leśnego - jednostki budżetowej, której koszty funkcjonowania pokrywane są z budżetu państwa z części, której dysponentem Minister Klimatu i Środowiska<sup>7</sup> (dalej: Minister KiŚ).

BNL kieruje Dyrektor, powoływany i odwoływany przez Ministra Klimatu i Środowiska<sup>8</sup>.

Do zadań Biura należy:

- 1) prowadzenie: Krajowego Rejestru Leśnego Materiału Podstawowego, Skróconego Rejestru Leśnego Materiału Podstawowego, rejestru świadectw pochodzenia leśnego materiału rozmnożeniowego, rejestru dostawców leśnego materiału rozmnożeniowego,
- 2) wydawanie: świadectw pochodzenia leśnego materiału rozmnożeniowego; pozwoleń na przywóz leśnego materiału rozmnożeniowego z państw niebędących członkami Unii Europejskiej,

<sup>1</sup> Kontrolę przeprowadzili pracownicy Ministerstwa Klimatu i Środowiska: Przemysław Korgul, główny specjalista w Biurze Kontroli i Audytu; Artur Krówka, główny specjalista w Biurze Kontroli i Audytu; Karolina Wiśniewska, naczelnik wydziału w Biurze Zarządzania Kapitałem Ludzkim; Agata Cieślak-Dyjecińska, radca w Biurze Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

<sup>2</sup> Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2022 r. do 17 maja 2024 r. z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, jeżeli miały one związek z zakresem kontroli.

<sup>3</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 224.

<sup>4</sup> Dz. U. z 2019 r. poz. 1097.

<sup>5</sup> M. P. z 2025 r. poz. 302.

<sup>6</sup> Art. 9 ustawy o LMR.

<sup>7</sup> Art. 11 ust. 1, 2 i 7 ustawy o LMR.

<sup>8</sup> Art. 11 ust. 3 ustawy o LMR.

- 3) przeprowadzanie kontroli: Leśnego Materiału Podstawowego podlegającego rejestracji w Krajowym Rejestrze Leśnego Materiału Podstawowego pod względem spełniania wymagań określonych w ustawie, leśnego materiału rozmnożeniowego pod względem spełniania wymagań określonych w ustawie, dostawców pod względem przestrzegania przepisów ustawy, w tym prawidłowości prowadzonej dokumentacji,
- 4) współpraca z organizacjami międzynarodowymi w zakresie selekcji leśnej i nasiennictwa leśnego,
- 5) opracowywanie we współpracy z zainteresowanymi jednostkami naukowymi i badawczo-rozwojowymi metody oceny leśnego materiału rozmnożeniowego oraz leśnego materiału podstawowego.

W okresie objętym kontrolą BNL kierowali:

1. Leszek Gawron, Dyrektor - od 1 stycznia 2017 r. do 27 lipca 2022 r.,
2. Mieczysława Lipska, Dyrektor - od 11 sierpnia 2022 r. do 30 kwietnia 2024 r.,
3. Beata Andres, p.o. Dyrektora - od 1 maja 2024 r. do zakończenia czynności kontrolnych.

## OCENA OGÓLNA

Działania byłej Dyrektorki Biura, pani Mieczysławy Lipskiej, zostały ocenione jednoznacznie negatywnie z uwagi na ich nielegalny i niegospodarny charakter, który skutkował szkodą dla interesów jednostki – BNL. Była Dyrektorka Jednostki działała bezprawnie, a spokrewniony z nią [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO] korzystał z tych działań ze świadomością tego, że wynikały one z nepotyzmu. Były to działania naganne, nieetyczne, wpływały one demoralizująco na pracowników i opinię o Jednostce. Podważały zasady i wartości korpusu służby cywilnej, do którego przypisani są pracownicy BNL.

Była Dyrektorka, działając w konflikcie interesów, dopuściła się nepotyzmu, zatrudniając bliskiego krewnego [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO]. Utworzyła dla niego nielegalnie nowe stanowisko w strukturze organizacyjnej BNL. Struktura ta została ustalona z naruszeniem rozporządzenia ws. struktury BNL<sup>9</sup>. W regulaminie organizacyjnym BNL uwzględniono stanowiska nieprzewidziane w tym rozporządzeniu, takie jak: [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO], główny księgowy, „sekretariat” i „archiwum”, co stanowiło przekroczenie kompetencji Dyrektorki Biura i naruszenie art. 11 ust. 8 ustawy o LMR, zgodnie z którym strukturę organizacyjną BNL określa minister właściwy ds. środowiska.

W ramach nielegalnej struktury powierzono wspomnianemu [REDAKTOWANO] funkcje zastrzeżone ustawowo dla Zastępcy Dyrektorki, co stanowiło obejście prawa z uwagi na fakt, że art. 11 ust. 4 ustawy o LMR wymagał, by Zastępcę Dyrektorki powołał minister właściwy ds. środowiska na wniosek Dyrektorki BNL.

Była Dyrektorka BNL nielegalnie stosowała zasady wynikające z ustawy o służbie cywilnej wobec [REDAKTOWANO], bowiem stanowisko to utworzono poza korpusem służby cywilnej. Nawiązanie stosunku pracy w służbie cywilnej poprzedzone jest bowiem przeprowadzeniem otwartego i konkurencyjnego naboru (stosownie do art. 6 i 26 ustawy o służbie cywilnej<sup>10</sup>), a w opisywanym przypadku takiego naboru nie przeprowadzono. W odniesieniu do [REDAKTOWANO] stosowano przepisy wynikające z ustawy o służbie cywilnej, co było działaniem nielegalnym.

Była Dyrektorka BNL nielegalnie i niegospodarnie zawyżała wypłatę wszystkich składników wynagrodzenia [REDAKTOWANO], pomimo posiadania informacji, że [REDAKTOWANO] zatrudniony jest od 2 stycznia 2023 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w innym miejscu pracy, zatem jego dyspozycyjność do wykonywania obowiązków w BNL była mocno ograniczona. Była Dyrektorka BNL nie nadzorowała realizacji zadań przez [REDAKTOWANO] i czasu

<sup>9</sup> Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie struktury organizacyjnej Biura Nasiennictwa Leśnego (Dz. U. Nr 62, poz. 584).

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409).

świadczenia pracy, co wynikało z nepotyzmu. Wszystkie działania w tym zakresie były naganne. [REDAKTOWANE]

wypłacono nieprawidłowo - nawet przy założeniu pracy w służbie cywilnej:

- wynagrodzenie, w pełnej wysokości określonej umową, w sytuacji braku realizacji większości zadań i nieświadczenia pracy w określonym wymiarze czasu pracy; ponadto była Dyrektor BNL nielegalnie zaliczyła stanowisko [REDAKTOWANE] do grupy stanowisk średniego szczebla zarządzania<sup>11</sup> zamiast do grupy stanowisk koordynujących w służbie cywilnej, czego skutkiem było nieuprawnione zawyżenie wynagrodzenia;
- nagrodę jubileuszową z okazji [REDAKTOWANE] pracy pomimo braku stażu pracy wymaganego ustawą o służbie cywilnej; [REDAKTOWANE] przyjął nagrodę mając świadomość nieprzepracowania [REDAKTOWANE] lat;
- nagrodę za realizację zadań pomimo braku dowodów efektywnego ich wykonywania; dodatkowo została ona wypłacona w najwyższej wysokości [REDAKTOWANE];
- dodatek zadaniowy [REDAKTOWANE] przewidziany dla członków korpusu służby cywilnej, który przyznano i nienależnie wypłacono za realizację zadań, których pracownik faktycznie nie wykonywał.

O niewykonywaniu od 2 stycznia 2023 r. pracy przez [REDAKTOWANE] na rzecz Biura w określonym wymiarze czasu pracy świadczą wyjaśnienia byłej Dyrektor BNL oraz [REDAKTOWANE], które nie dość, że nie są spójne ze sobą, to pozostają w sprzeczności z informacjami uzyskanymi od innego pracodawcy tego [REDAKTOWANE]. Drugi pracodawca potwierdził bowiem świadczenie przez pracownika BNL pracy w innym miejscu od 2 stycznia 2023 r. do 1 kwietnia 2024 r. w godzinach 8:00-16:00, od poniedziałku do piątku. Tym samym nie mógł on wykonywać pracy na rzecz BNL od godz. 15:00 (od 2 stycznia do 29 marca 2023 r.) oraz od godz. 13 (od 30 marca 2023 r. do 10 maja 2024 r.), jak deklarowała była Dyrektor BNL albo od godz. 15:00 (od 2 stycznia 2023 r. do 1 kwietnia 2024 r.) – jak wskazywał sam [REDAKTOWANE]. Nie bez znaczenia pozostaje również czas przejazdu potrzebny na przemieszczenie się między miejscami pracy.

Pomimo wypłacania [REDAKTOWANE] najwyższego wynagrodzenia w BNL (wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTOWANE] zatrudnionego na ½ etatu było wyższe o [REDAKTOWANE] od wynagrodzenia była Dyrektor BNL, pracującej na cały etat), przyznawania dodatków zadaniowych i nagród, była Dyrektor Biura zawierała z nim umowy cywilnoprawne. O fikcyjnej realizacji umowy świadczy, że BNL nie dysponowało dokumentami potwierdzającymi realizację zadań powierzonych w ramach tych umów.

Była Dyrektor BNL nielegalnie obniżyła wynagrodzenie 3 pracownikom, bowiem dokonała tego bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz stosownego uzasadnienia, co stanowiło naruszenie art. 42 Kodeksu pracy. Za niegospodarne działania należy uznać wypłacanie [REDAKTOWANE] dodatku zadaniowego w łącznej wysokości [REDAKTOWANE] za zadania, których nie realizował.

Negatywnie oceniono działania byłej Dyrektor BNL w obszarze przeciwdziałania mobbingowi, które dotyczyły jedynie zapoznania pracowników z obowiązującą regulacją antymobbingową. Brak innych działań (np. organizacji szkoleń) istotnie ograniczał skuteczność systemu ochrony pracowników przed niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy. Jednocześnie wyniki ankiet przeprowadzonych wśród pracowników BNL

---

<sup>11</sup> W myśl rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2024).

wskazywały na występowanie w jednostce takich zachowań, w tym noszących znamiona mobbingu.

Była Dyrektor BNL nie wspierała również działań w zakresie rozwoju zawodowego pracowników oraz podnoszenia ich kwalifikacji. W okresie objętym kontrolą (2,5 roku) jedynie 44% pracowników (8 z 18 zatrudnionych) skorzystało ze szkoleń lub innych form doskonalenia zawodowego, a na 2024 r. nawet nie sporządzono planu szkoleń. Tematyka szkoleń, na które kierowano pracowników BNL, była w większości przypadków niezwiązana z zadaniami pracowników i merytoryczną działalnością Biura. Ponadto stwierdzono przypadek nieprzeprowadzenia okresowego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co stanowiło naruszenie przepisów rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie BHP<sup>12</sup>.

## OCENY I USTALENIA SZCZEGÓŁOWE

**1. [Nieprawidłowa struktura organizacyjna]** Struktura organizacyjna określona przez Byłą Dyrektora BNL w regulaminie organizacyjnym Jednostki była niezgodna z przepisami prawa powszechnie obowiązującego. W regulaminie organizacyjnym BNL uwzględniono stanowiska nieprzewidziane w rozporządzeniu ws. struktury BNL takie jak: [REDAKTOWANE], główny księgowy, „sekretariat” i „archiwum”. Stanowiło to naruszenie art. 11 ust. 8 ustawy o LMR, zgodnie z którym strukturę organizacyjną BNL określa minister właściwy ds. środowiska, biorąc pod uwagę charakter wykonywanych zadań oraz normy obowiązujące w tym zakresie w innych państwach członkowskich UE.

Wewnętrzna struktura organizacyjna BNL, ustalona w regulaminie organizacyjnym z 29 września 2022 r.<sup>13</sup>, obowiązującym w czasie prowadzenia kontroli, była niezgodna z rozporządzeniem ws. struktury BNL. Zgodnie z ww. aktem prawnym w skład Biura, oprócz ustawowo wskazanych stanowisk dyrektora i zastępcy dyrektora BNL, wchodziły:

- dwa wydziały: Wydział Rejestru Leśnego Materiału Podstawowego oraz Wydział Obrotu Leśnym Materiałem Rozmnożeniowym;
- dwa zespoły: Zespół ds. Administracyjno-Budżetowych i Kadr oraz Zespół ds. Informatyki i Współpracy Międzynarodowej.

Natomiast w regulaminie organizacyjnym BNL uwzględniono również dodatkowe stanowiska:

- a) głównego księgowego (od 1 października 2004 r.),
- b) sekretariatu (od 1 października 2004 r.),
- c) archiwum (od 29 września 2022 r.),
- d) [REDAKTOWANE] (od 1 marca 2023 r.).

We wcześniejszym okresie w regulaminach nieprawidłowo ujęto również nw. stanowiska:

- a) radcy prawnego (od 1 października 2004 r. do 28 września 2022 r.),
- b) [REDAKTOWANE] (od 1 września 2022 r. do 28 lutego 2023 r.).

Wydane przez Ministra Środowiska rozporządzenie ws. struktury BNL przewiduje zamknięty katalog komórek organizacyjnych wchodzących w skład BNL, bez możliwości rozszerzania go przez Dyrektora Jednostki.

**2. [Nielegalne działania dot. zatrudnienia [REDAKTOWANE]]** W ramach nieprawidłowo ustalonej struktury organizacyjnej stanowisko Zastępcy Dyrektora BNL, określone w art. 11 ust. 4 ustawy o LMR, pozostawało nieobsadzone, a funkcję związaną z zastępowaniem Dyrektora BNL i nadzorowaniem komórek wewnętrznych powierzono [REDAKTOWANE], mimo braku podstaw prawnych do utworzenia takiego stanowiska. Działanie takie stanowiło obejście prawa, z uwagi na fakt, że art. 11 ust. 4 ustawy o LMR wymagał, by Zastępcę Dyrektora BNL powołał minister na wniosek

<sup>12</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

<sup>13</sup> Zarządzenie Nr 9/2022 Dyrektora Biura Nasiennictwa Leśnego z dnia 29 września 2022 roku w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego w Biurze Nasiennictwa Leśnego, zmieniony zarządzeniem nr 3/2023 Dyrektora Biura Nasiennictwa z dnia 1 marca 2023 r.

Dyrektora BNL; wymóg taki nie dotyczył [REDAKTOWANE], którego zatrudniła była Dyrektor BNL.

W regulaminie organizacyjnym Jednostki formalnie określono stanowisko Zastępcy Dyrektora BNL, jednakże pozostawało ono nieobsadzone. Jednocześnie stworzono nieprzewidziane w rozporządzeniu ws. struktury BNL stanowisko [REDAKTOWANE], które podlegało bezpośrednio pod Dyrektora BNL i przypisano mu nadzór nad wydziałami, zespołami i pozostałymi niekierowniczymi stanowiskami w Biurze, z wyłączeniem głównego księgowego.

Pomimo że do pracowników BNL znajduje zastosowanie ustawa o służbie cywilnej, stanowiska najpierw [REDAKTOWANE], następnie - [REDAKTOWANE] utworzono poza korpusem służby cywilnej, ponieważ w korpusie służby cywilnej wymagane jest przeprowadzenie otwartego i konkurencyjnego naboru (stosownie do art. 6 i 26 ustawy o służbie cywilnej). W opisywanym przypadku takiego naboru nie przeprowadzono.

Dyrektor BNL wyjaśniła, że zmiany stanowiska [REDAKTOWANE] na [REDAKTOWANE] dokonała na zasadzie awansu wewnętrznego, poprzez przesunięcie pracownika na inne stanowisko wewnątrz BNL.

Wyjaśnienia byłej Dyrektora BNL potwierdzają, że oba stanowiska: [REDAKTOWANE], a następnie [REDAKTOWANE] zostały utworzone poza służbą cywilną, bowiem nawiązanie stosunku pracy w służbie cywilnej jest poprzedzone procedurą naboru, zgodnie z art. 6 i 26 ustawy o służbie cywilnej. Wyłącznie w tym zakresie dotyczy jedynie wyższych stanowisk w służbie cywilnej wymienionych w art. 52 tej ustawy, a do takich nie należy stanowisko [REDAKTOWANE].

**3. [Nepotyzm]** Negatywnie oceniono zatrudnienie przez byłą Dyrektora BNL jej bliskiego krewnego (drugiego stopnia) na stanowisku bezpośrednio nadzorowanym przez Dyrektora [REDAKTOWANE]. Było to działanie nielegalne, którym naruszono art. 9 ustawy o pracownikach urzędów państwowych<sup>14</sup>, zakazujący zatrudnienia osób o tym stopniu pokrewieństwa w tym samym urzędzie, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek służbowej podległości.

Z dniem 1 września 2022 r. w BNL bez przeprowadzenia konkursu była Dyrektor BNL zatrudniła swojego bliskiego krewnego na stanowisku [REDAKTOWANE]. Następnie 30 marca 2023 r. zmieniono umowę o pracę między stronami poprzez zmianę nazwy stanowiska z [REDAKTOWANE] na [REDAKTOWANE].

W toku kontroli ustalono, że pomiędzy pracownikiem [REDAKTOWANE] a byłą Dyrektora BNL istnieje pokrewieństwo drugiego stopnia w linii bocznej. Zarówno Dyrektor BNL, jak i pracownik, odmówili składania wyjaśnień w sprawie łączących ich więzi rodzinnych<sup>15</sup>.

Opisywane działanie stanowiło naruszenie art. 9 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, zgodnie z którym małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia nie mogą być zatrudnione w tym samym urzędzie, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek służbowej podległości.

**4. [Stosowanie ustawy o służbie cywilnej do stanowiska poza korpusem s.c.]** Pomimo utworzenia stanowiska [REDAKTOWANE] poza korpusem służby cywilnej, w stosunku do osoby zatrudnionej na tym stanowisku stosowano zasady wynikające z ustawy o służbie cywilnej, co było działaniem nielegalnym, ponieważ nie doszło do nawiązania stosunku pracy w służbie cywilnej. Tym samym brakowało podstaw dla ustalania praw i obowiązków ww. pracownika na gruncie ustawy o służbie cywilnej, w tym w zakresie wynagrodzenia na ww. stanowisku, które uwzględniało dodatek

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 16 września 1982 r. - Dz. U. z 2020 r. poz.537.

<sup>15</sup> Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień Dyrektora BNL z 24 kwietnia 2024 r. oraz Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień od [REDAKTOWANE]

za wieloletnią pracę i dodatek zadaniowy. Pracownikowi temu wypłacono również nagrodę jubileuszową pomimo braku wymaganego stażu pracy [szerzej pkt 7 tego dokumentu].

W umowie o pracę na stanowisku [REDAKTOWANO] składniki wynagrodzenia pracownika zostały ustalone na podstawie rozporządzenia ws. pracowników niebędących członkami służby cywilnej, zaliczanego do stanowisk pomocniczych. Następnie w ramach aneksu do umowy o pracę, która zmieniła nazwę ww. stanowiska na [REDAKTOWANO], wynagrodzenie zostało już ustalone w oparciu o ustawę o służbie cywilnej (wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wieloletnią pracę, dodatek zadaniowy; ustawa o służbie cywilnej przewiduje również nagrody jubileuszowe).

Stanowisko [REDAKTOWANO] nie znajdowało się w korpusie służby cywilnej, ponieważ nie wynikało z rozporządzenia ws. struktury BNL, a zmiana nazwy stanowiska nie powodowała zatrudnienia pracownika w służbie cywilnej. Mimo to 30 marca 2023 r. była Dyrektor BNL poinformowała pracowników Biura o zmianie stanowiska opisywanego pracownika z [REDAKTOWANO] na [REDAKTOWANO], wskazując jednocześnie, że zmianie ulega tylko nazwa stanowiska, a bezpośrednia podległość pracowników pod zatrudnioną na nim osobę pozostaje bez zmian.

Oprócz nieprawidłowo ustalonego wynagrodzenia względem [REDAKTOWANO] podejmowano również inne bezpodstawnie działania wynikające z ustawy o służbie cywilnej, m.in. pracownika zwolniono z obowiązku odbycia służby przygotowawczej oraz poddano go pierwszej ocenie w służbie cywilnej.

5. [Brak realizacji zadań przez [REDAKTOWANO]] Negatywnie należy ocenić, że była Dyrektor BNL powierzyła [REDAKTOWANO], tj. osobie zatrudnionej poza korpusem służby cywilnej, zadania z zakresu nadzoru nad członkami korpusu służby cywilnej, w tym w zakresie merytorycznym, mimo braku kwalifikacji w tym zakresie. Nadzór dotyczył wszystkich komórek organizacyjnych BNL, podczas gdy [REDAKTOWANO] zatrudniony był od 2 stycznia 2023 r. na ½ etatu, a pracę wykonywał głównie poza godzinami pracy Biura (w g. 15-18 lub 15-19<sup>16</sup>, a pracownicy Biura od 22 maja 2023 r. pracowali maksymalnie do g. 16). Skutkowało to tym, że nie mógł on skutecznie wykonywać zadań z zakresu nadzoru nad podległymi mu pracownikami, w tym nad terminowością i prawidłowością załatwienia spraw oraz zadań z zakresu obronności i zarządzania kryzysowego w celu zachowania bezpieczeństwa Jednostki. Jego praca polegała w głównej mierze na podpisywaniu dokumentów organizacyjnych, np. delegacji, wniosków urlopowych czy dokumentów pracowniczych.

W myśl regulaminu organizacyjnego z 29 września 2022 r. (ze zm.) [REDAKTOWANO] sprawował nadzór nad wszystkimi (6) komórkami organizacyjnymi Biura.

Zgodnie z opisem stanowiska pracy<sup>17</sup> [REDAKTOWANO], główne jego zadania dotyczyły nadzoru pod względem organizacyjnym oraz koordynacji pracy podległych komórek w celu zapewnienia prawidłowej realizacji zadań, a także organizacji pracy podległych pracowników w celu rzetelnej i terminowej realizacji zadań. Ponadto do obowiązków [REDAKTOWANO] należało wykonywanie i nadzór nad wykonywaniem zadań z zakresu obronności i zarządzania kryzysowego w celu zachowania bezpieczeństwa Jednostki. Biuro w trakcie prowadzenia kontroli nie dysponowało dokumentami potwierdzającymi realizację tych zadań. Pracownicy BNL oraz p.o. Dyrektora BNL wskazali<sup>18</sup>, że nie istnieją dowody na wytwarzanie dokumentacji przez [REDAKTOWANO].

Z wyjaśnień pracowników BNL podległych [REDAKTOWANO] wynika, że [REDAKTOWANO] nie nadzorował ich pracy i nie wykonywał żadnych czynności związanych z organizacją ich pracy w celu rzetelnej i terminowej realizacji zadań. Nie rozmawiał z pracownikami na tematy merytoryczne. Np. pomimo przekazywania mu planów kontroli terenowych do zaopiniowania, nie były one przez [REDAKTOWANO] opiniowane. Pracownicy ci wskazali, że [REDAKTOWANO] zajmował się jedynie przeglądaniem i podpisywaniem dokumentów związanych z rozliczaniem delegacji pracowników terenowych, podpisywaniem wniosków

<sup>16</sup> Zgodnie z wyjaśnieniami byłego Dyrektora BNL z 16 kwietnia 2024 r znak BNL.DB.091.2.2024.KR.

<sup>17</sup> [REDAKTOWANO] zapoznał się z nim 21.04.2023 r.

<sup>18</sup> Pismo z 20.05.2024 r. nr BNL.DB.091.2.2024.KR.

urlopowych, kart szkoleń BHP i IPRZ, uczestnictwem w naborach do pracy (co nie należało do jego obowiązków zgodnie z ww. opisem pracy) oraz akceptował wnioski o udzielenie zamówienia publicznego do 130 tys. zł.

6. [Nieświadczenie pracy w ustalonym wymiarze, brak ewidencji] Nielegalnym działaniem byłby Dyrektor BNL byłoby nieprowadzenie ewidencji czasu pracy [REDAKTOWANO], w szczególności określonej przez § 6 pkt 1 lit a tiret pierwszy rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej<sup>20</sup>. Była Dyrektor Biura wiedziała, że [REDAKTOWANO] zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy w innym miejscu pracy, zatem jego dyspozycyjność do wykonywania obowiązków w BNL była mocno ograniczona. Akceptacja tego faktu przez byłą Dyrektora BNL świadczy o niedopełnieniu obowiązków nadzorczych przez pracodawcę oraz może stanowić podstawę do zakwestionowania legalności wypłaconych wynagrodzeń, w szczególności w kontekście braku dowodów na realizację większości z zadań przypisanych do opisywanego stanowiska pracy.

Brak świadczenia pracy w liczbie godzin wynikającej z wymiaru etatu wskazuje na rażące naruszenie przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 1 i 4 Kodeksu pracy<sup>21</sup>.

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie dokumentacji pracowniczej pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia oddzielnie dla każdego pracownika dokumentacji dot. ewidencjonowania czasu pracy, tj. informacji o liczbie przepracowanych godzin oraz o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Natomiast dla [REDAKTOWANO] ewidencja godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy nie była prowadzona. Była Dyrektora BNL wyjaśniła<sup>22</sup>, że [REDAKTOWANO] należał do kadry kierowniczej Biura, dlatego jego czas nie był ewidencjonowany.

Nie można zgodzić się z tymi wyjaśnieniami, ponieważ stanowiska [REDAKTOWANO] nie przewidywało rozporządzenie ws. struktury BNL. Była Dyrektora BNL nie był uprawniony do dowolnego tworzenia i wskazywania stanowisk kadry kierowniczej Biura.

W myśl art. 100 § 2 pkt 1 i 4 Kodeksu pracy pracownik obowiązany jest:

- a) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. W Biurze nie wdrożono regulacji wewnętrznych w zakresie czasu pracy pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, a takim było stanowisko [REDAKTOWANO]. Jednocześnie w stosunku do pracowników korpusu służby cywilnej w BNL ustalono ruchomy czas pracy. Rozpoczęcie pracy przez pracowników BNL następowało w okresie:
  - od 1 stycznia 2020 r. do 21 maja 2023 r. - pomiędzy godziną 7:00 a 9:30<sup>23</sup>;
  - od 22 maja 2023 r. - pomiędzy godziną 7:30 a 8:00<sup>24</sup>;i obejmowało taką liczbę godzin pracy, jaka wynika wymiaru dziennego etatu. Wymagania te również nie były przestrzegane przez [REDAKTOWANO], ponieważ nie pracował on nieprzerwanie od momentu przyścia przez 4 godziny albo nie rozpoczynał on pracy we wskazanym powyżej przedziale czasowym. Była Dyrektora BNL przez nieskuteczny nadzór nie egzekwowała wypełniania podstawowych obowiązków przez pracownika.
- b) dbać o dobro zakładu pracy. Regulacja ta ustanawia szczególną zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody<sup>25</sup>. Niewątpliwie nieświadczenie pracy w określonym wymiarze czasu pracy godzi w interes pracodawcy.

Wyjaśnienia byłej Dyrektora BNL i [REDAKTOWANO] dotyczące godzin świadczenia pracy przez [REDAKTOWANO] nie są ze sobą spójne, co potwierdza

<sup>20</sup> Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (dz. U. z 2024 r., poz. 535).

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

<sup>22</sup> Pismo z 16.04.2024 r., znak: BNL.DB.091.2.2024.KR.

<sup>23</sup> Zarządzenie nr 6/2019 Dyrektora BNL z dnia 20 grudnia 2019 r. w sprawie czasu pracy pracowników Biura Nasiennictwa Leśnego będących członkami korpusu służby cywilnej.

<sup>24</sup> Zarządzenie nr 4/2023 Dyrektora BNL z dnia 8.05.2023 r. zmieniające zarządzenie nr 6/2019 z 20.12.2019 r. w sprawie czasu pracy pracowników Biura Nasiennictwa Leśnego będących członkami korpusu służby cywilnej

<sup>25</sup> W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 14, z 2024 r.

brak skutecznego nadzoru nad czasem jego pracy. Sprzeczne ze sobą są również wyjaśnienia tego [REDAKTOWANO] i jego innego pracodawcy, które wskazują na brak możliwości świadczenia pracy przez [REDAKTOWANO] na rzecz Biura w deklarowanych przez niego godzinach. Wskazywał on bowiem, że pracę na rzecz Biura wykonywał w godzinach 7:00-8:00 i 15:00-18:00 lub 15:00-19:00, podczas gdy inny jego pracodawca wyjaśnił, że w okresie od 2 stycznia 2023 r. do 1 kwietnia 2024 r. pracownik potwierdzał swoją obecność w pracy między godziną 8:00 a 16:00. Nie mógł on zatem realizować swoich obowiązków w BNL od godz. 15:00. Może to sugerować próbę ukrycia faktu nieświadczenia przez [REDAKTOWANO] pracy na rzecz Biura.

[REDAKTOWANO] poza zatrudnieniem w BNL był również zatrudniony na pełny etat w innym miejscu pracy. Zatrudnienie w innym miejscu pracy trwało od 2 stycznia 2023 r. do 1 kwietnia 2024 r. w pełnym wymiarze czasu w godzinach 8:00-16:00, od poniedziałku do piątku<sup>26</sup>.

Dyrektor BNL wyjaśnił<sup>27</sup>, że w okresie zatrudnienia czas pracy [REDAKTOWANO], a następnie [REDAKTOWANO], był ustalony następująco:

- od 1.09.2022 r. do 1.01.2023 r. w wymiarze pełnego etatu w godzinach pracy Biura od 8:00 do 16:00 na stanowisku [REDAKTOWANO];
- od 2.01.2023 r. do 29.03.2023 r. w wymiarze ½ etatu po 4 godziny dziennie od poniedziałku do piątku na stanowisku [REDAKTOWANO] w godzinach: 7:00-8:00, a następnie w godzinach 15:00-18:00 albo alternatywnie w godzinach: 15:00-19:00. Wskazać należy, że zgodnie z regulacjami wewnętrznymi BNL<sup>28</sup> ruchomy czas pracy oznacza, że pracownik mógł decydować o godzinie rozpoczęcia pracy w ustalonym przedziale czasowym, a nie dowolnie kształtować godziny wykonywania pracy. Zatem przedstawione przez byłą Dyrektora BNL wyjaśnienia wskazują na naruszenie regulacji wewnętrznych Biura;
- od 30.03.2023 r. do 10.05.2024 r. w wymiarze ½ etatu po 4 godziny dziennie od poniedziałku do piątku na stanowisku [REDAKTOWANO] w godzinach 13:00-17:00.

[REDAKTOWANO] wyjaśnił<sup>29</sup>, że jego głównym miejscem pracy było inne miejsce zatrudnienia niż BNL. Wskazał, że pracę u innego pracodawcy wykonywał od 2 stycznia 2023 r. zgodnie z wnioskiem złożonym do BNL, tj. w godz. 7:00 do 15:00. W BNL wykonywał swoje obowiązki w godzinach 7:00-8:00 i 15:00-18:00 lub 15:00-19:00. Wyjaśnienia [REDAKTOWANO] są sprzeczne z informacjami uzyskanymi od jego innego pracodawcy, który wskazał, że w okresie od 2 stycznia 2023 r. do 1 kwietnia 2024 r. pracownik potwierdzał swoją obecność w pracy między godziną 8:00 a 16:00. Nie było zatem możliwe, aby realizował swoje obowiązki w BNL od godz. 15:00. Nie bez znaczenia pozostaje również czas przejazdu potrzebny na przemieszczenie się między miejscami pracy.

Pracownik [REDAKTOWANO] wskazał<sup>30</sup>, że nie miał wpływu na wpisywane dane przez [REDAKTOWANO], ponieważ poprzednia Dyrektora BNL nie pozwalała na jakiegokolwiek uwagi dotyczące czasu pracy [REDAKTOWANO].

## **7. [Niegospodarna wypłata wynagrodzenia wraz z dodatkami i nagrodami]**

**W dokonywaniu wypłat wynagrodzenia wraz z dodatkami i nagrodami [REDAKTOWANO]**

[REDAKTOWANO] stwierdzono szereg nielegalnych, niegospodarnych działań, szkodzących interesom Biura. Wszystkie działania w tym zakresie były naganne i wynikały z nepotyzmu. [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO] wypłacono nieprawidłowo - nawet przy założeniu pracy w służbie cywilnej:

- wynagrodzenie, w pełnej wysokości określonej umową w sytuacji braku realizacji większości zadań i nieświadczenia pracy w określonym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja rodziła ryzyko niegospodarnych działań i naruszenia art. 80 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wyłącznie za pracę wykonaną. Dodatkowo, pomimo że stanowisko [REDAKTOWANO] nie znajdowało się w korpusie służby cywilnej, była Dyrektora BNL

<sup>26</sup> Pismo z 7.05.2024 r., znak: SM.1216.2.2024.2.

<sup>27</sup> Pismo z 16 kwietnia 2024 r. znak BNL.DB.091.2.2024.KR.

<sup>28</sup> Zarządzenie nr 6/2019 Dyrektora BNL z dnia 20.12.2019 r. w sprawie czasu pracy pracowników Biura Nasiennictwa Leśnego będących członkami korpusu służby cywilnej, z późniejszą zmianą.

<sup>29</sup> Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień z 24.04.2024 r.

<sup>30</sup> Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień z 13.05.2024 r.

nielegalnie zaliczyła je do średniego szczebla zarządzania, czego skutkiem było nieuprawnione zawyżenie wynagrodzenia w kontekście rozporządzenia w sprawie stanowisk urzędniczych<sup>31</sup>;

- nagrodę jubileuszową z okazji ■-lecia pracy, pomimo że faktyczny okres stażu pracy był krótszy niż wymagany przez ustawę o służbie cywilnej do jej wypłacenia;
- nagrodę za realizację zadań pomimo braku dowodów efektywnego ich wykonywania; dodatkowo została ona wypłacona w najwyższej wysokości ■■■■■■;
- dodatek zadaniowy w łącznej kwocie ■■■■■■ przewidziany dla członków korpusu służby cywilnej, który przyznano i nienależnie wypłacono za realizację zadań, których faktycznie nie wykonywał.

[Wynagrodzenie] ■■■■■■ w okresie od 1 września 2022 r. do 1 stycznia 2023 r. zarabiał ■■■■■■ (wynagrodzenie zasadnicze + dodatki). Pomimo zmniejszenia o ½ jego etatu, wynagrodzenie eksperta nie spało proporcjonalnie o 50%, a jedynie o 26% i wynosiło ■■■■■■ miesięcznie. Natomiast od 1 marca 2023 r., po zmianie na stanowisko kierownika, wzrosło do kwoty ■■■■■■, co oznacza wzrost o 58% (wynagrodzenie zasadnicze + dodatki), a od 1 stycznia 2024 r. o kolejne ■■■■■■, na skutek zwiększenia dodatku zadaniowego ■■■■■■. Dodatkowo wskazać należy, że wynagrodzenie zasadnicze ■■■■■■ zatrudnionego na ½ etatu było wyższe o ■■■■■■ od wynagrodzenia byłej Dyrektora BNL, pracującej na cały etat. Pracownikowi wypłacano wynagrodzenie w pełnej wysokości w sytuacji braku realizacji większości zadań i uzasadnionych podejrzeń nie świadczenia jej w określonym wymiarze czasu pracy.

Była Dyrektora Biura – nawet przy założeniu, że stanowisko ■■■■■■ należało do służby cywilnej – nieprawidłowo zaliczyła to stanowisko do grupy stanowisk średniego szczebla zarządzania, pomimo że rozporządzenie w sprawie stanowisk urzędniczych (załącznik nr 1) w grupie tej nie przewiduje stanowiska ■■■■■■. Zgodnie z tym rozporządzeniem stanowisko ■■■■■■ zaliczane jest do grupy stanowisk koordynujących w służbie cywilnej z maksymalnym mnożnikiem kwoty bazowej służącym do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego wynoszącym 6,0. Natomiast ■■■■■■ ustalono wynagrodzenie z przekroczeniem tego mnożnika, ustalając go na poziomie ■■■■■■.

[Nagroda jubileuszowa] ■■■■■■ wypłacono nagrodę jubileuszową w kwocie ■■■■■■ (z okazji ■-lecia pracy w ■■■■■■ wynagrodzenia). Brak było podstaw prawnych dla takiego działania, bowiem faktyczny okres stażu pracy był krótszy niż wymagany przez ustawę o służbie cywilnej do wypłacenia nagrody jubileuszowej. Była Dyrektora BNL wyjaśniła, że nagrodę jubileuszową wyliczono na dzień 25 stycznia 2024 r. w oparciu o dostępne w aktach osobowych dokumenty, w tym świadectwa pracy, potwierdzające okresy zatrudnienia. Analiza dokumentacji wykazała, że do systemu wprowadzono dwa nakładające się, równoległe okresy zatrudnienia, co spowodowało doliczenie do okresu zatrudnienia 9 miesięcy i 19 dni.

■■■■■■ wyjaśnił, że pojawiły się wątpliwości dotyczące wyliczenia czasu pracy, jednak decyzję ostateczną o jego prawidłowości podjęta była Dyrektora BNL, nakazując realizację wypłaty. ■■■■■■ zwrócił kwotę nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami w dniu 15.04.2024 r.

[Nagroda] ■■■■■■ nagrodę za realizację zadań w wysokości ■■■■■■, pomimo braku dowodów efektywnego ich wykonywania. Była ona zdecydowanie wyższa niż nagrody wypłacone podległym mu pracownikom ■■■■■■.

[Dodatek zadaniowy] ■■■■■■ przyznano i wypłacono za okres 13 miesięcy dodatek w łącznej wysokości ■■■■■■ za „przygotowanie jednostki do prowadzenia rejestru umów zawieranych przez jednostki sektora finansów publicznych, o którym mowa w art. 34a ust. 1 ustawy o finansach publicznych” oraz „współpracę z osobą

<sup>31</sup> Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2024).

zajmującą się zadaniami z zakresu zamówień publicznych oraz nadzór jej działań". W zakresie przygotowania rejestru umów [REDAKTOWANE] wyjaśnił<sup>33</sup>, że jego działania polegały na przeglądaniu faktur oraz na sprawowaniu nadzoru nad wprowadzaniem danych do rejestru przez pracownika [REDAKTOWANE]. Wspomniany pracownik wyjaśnił<sup>34</sup> natomiast, że opracował rejestry umów z własnej inicjatywy, w oparciu o dostępne dane, a [REDAKTOWANE] nie kontaktował się z nim w tej sprawie. W stosunku do zadań dotyczących zamówień publicznych [REDAKTOWANE] wyjaśnił, że kontrolował w 2023 r. proces, w tym dokumentację dot. zamówień, jednocześnie nie przedstawił informacji nt. realizacji zadań w tym zakresie w 2024 r. W BNL brakowało dokumentacji potwierdzającej jakiegokolwiek zaangażowanie [REDAKTOWANE] w realizację tych zadań. [REDAKTOWANE] wyjaśnił<sup>35</sup>, że w obszarze tym współpracował z 2 osobami realizującymi te zadania na podstawie umów cywilnoprawnych. W rozmowach tych zawsze uczestniczyła była Dyrektor Biura i [REDAKTOWANE] - jeśli był obecny. Wg jego wiedzy [REDAKTOWANE] nie sporządzał żadnej dokumentacji.

**8. [Umowy cywilnoprawne z [REDAKTOWANE]]** Negatywnie należy ocenić, że była Dyrektor BNL poza umową o pracę zlecała [REDAKTOWANE] dodatkowe zadania w ramach umów cywilnoprawnych. O potencjalnie fikcyjnym charakterze umowy świadczy, że BNL nie dysponowało dokumentami potwierdzającymi realizację zadań powierzonych w ramach tych umów. Było to działanie nielegalne i niegospodarne.

Była Dyrektor BNL zawarła z [REDAKTOWANE] dwie umowy zlecenia (odpowiednio na 6 miesięcy<sup>36</sup> o wartości [REDAKTOWANE] oraz na rok<sup>37</sup> o wartości [REDAKTOWANE] miesięcznie; umowę rozwiązano po 4 miesiącach) na wykonywanie zadań [REDAKTOWANE].

BNL nie dysponowało dokumentami potwierdzającymi realizację zadań powierzonych w ramach ww. umów, jak również wymaganych umową informacji nt. miesięcznej liczby godzin pracy zleceńobiorcy<sup>38</sup>. W aktach BNL znajdowały się tylko rachunki do ww. umów zlecenia, w których nie wskazywano wykonywanych czynności ani liczby przepracowanych godzin w danym okresie. Weryfikacji, rozliczenia i zatwierdzenia rachunku pod względem merytorycznym dokonywała była Dyrektor BNL, a pod względem formalnym i rachunkowym – główny księgowy. Główny księgowy wyjaśnił, że nie badał kwestii merytorycznych oraz że nie dysponuje informacjami ani dokumentami merytorycznymi dotyczącymi wykonania, w tym godzin, tych prac.

W efekcie umowy wypłacono łączną kwotę [REDAKTOWANE].

**9. [Nielegalne zmiany wynagrodzeń]** Była Dyrektor BNL obniżyła wynagrodzenie 3 pracownikom bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz stosownego uzasadnienia. Aneksami do umów obniżono wartości mnożnika kwoty bazowej, służącego do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego członka korpusu służby cywilnej. Działanie to było niezgodne z art. 42 Kodeksu pracy.

Aneksami do umów obniżono 3 pracownikom wynagrodzenia o 0,1 i 0,089 wartości mnożnika kwoty bazowej. Była Dyrektor BNL wyjaśniła, że w aneksach do umów zmieniających warunki płacy omyłkowo wprowadzono błędne mnożniki. Wskazała, że mnożnik wpisała kadrowa, a dokumenty były opiniowane przez prawnika. Wyjaśnienia te są sprzeczne z wyjaśnieniami kadrowej, która wyjaśniła<sup>40</sup>, że zrealizowała polecenie przygotowania aneksów bez wskazania mnożników, z miejscem do ich odrębnego wypełnienia przez byłą Dyrektor BNL. Zdaniem kadrowej obniżenie mnożników było świadomą decyzją byłej Dyrektor Biura, a ona sama dowiedziała się o tym dopiero w momencie wręczania aneksów pracownikom. W dniu przekazania aneksów pracownikom kadrowa poinformowała byłą Dyrektor, że aneksem nie można obniżyć wynagrodzenia. Prawniki wyjaśnili, że przygotowywał aneksy do umów, jednak obniżenie wynagrodzeń pracownikom BNL nie było z nim konsultowane.

<sup>33</sup> Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień z 24 kwietnia 2024 r.

<sup>34</sup> Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień z 8 maja 2024 r.

<sup>35</sup> Protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień z 16 maja 2024 r.

<sup>36</sup> Umowa nr 12/2023 z 17 lipca 2023 r. zawarta została na czas określony od 17 lipca 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.

<sup>37</sup> Umowa nr 6/Z/2024 z dnia 29 grudnia 2023 r., zawarta na czas określony od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r.

<sup>38</sup> Pismo p.o. Dyrektora BNL z 13 maja 2024 r. znak BNL.DB.091.2.2024.KR.

<sup>39</sup> Od lipca 2023 r. do kwietnia 2024 r.

<sup>40</sup> Pismo BNL z 16 kwietnia 2024 r.

Główny Księgowy wyjaśnił, że wysokość wynagrodzenia była określana wyłącznie przez byłą Dyrektora. Obniżenie mnożników jego zdaniem nie było pomyłką, tylko jej indywidualną decyzją. Główny Księgowy wiedział o planowanym obniżeniu mnożnika kwoty bazowej, do czego zgłosił uwagi, jednak była Dyrektora potwierdziła swoją decyzję.

Pracownik, któremu obniżono wynagrodzenie, wyjaśnił, że była Dyrektora BNL ustnie wyjaśniła mu, że przyczyną obniżenia mnożnika było jego wcześniejsze wygórowane ustalenie. Właściwe mnożniki zostały przywrócone aneksem do umowy z 17 lipca 2023 r. z wyrównaniem, po interwencji Ministerstwa Klimatu i Środowiska.

Nie można zgodzić się z wyjaśnieniami byłej Dyrektora BNL, że obniżenie wynagrodzenia wynikało z pomyłki. Było ono nielegalnym, świadomym i celowym działaniem byłej Dyrektora BNL.

**10. [Nielegalna i niegospodarna wypłata dodatków dla ██████████]**  
Za nielegalne i niegospodarne działania należy uznać wypłacanie ██████████ dodatku przez 10<sup>41</sup> miesięcy w łącznej wysokości ██████████ za zadania polegające na „współpracy z Zespołem ds. Administracyjno-Budżetowych i Kadr, oraz nadzór nad wdrożeniem nowego pracownika ww. Zespołu w obszar kadrowy i budżetowy jednostki”, których nie realizował.

Współpracy z Zespołem ds. Administracyjno-Budżetowych i Kadr nie można uznać za dodatkowe zadanie, stanowi to bowiem element „standardowych” procesów realizacji zadań. Ponadto dodatek pobierano od 1 marca 2023 r. m.in. za wdrożenie nowego pracownika, który rozpoczął pracę 1,5 miesiąca później (17 kwietnia 2023 r.).

Była Dyrektora BNL wyjaśniła, że ██████████ uczestniczył aktywnie we wdrażaniu nowego pracownika, w tym przeprowadzał instruktaże stanowiskowe oraz wykonywał nadzór merytoryczny nad realizacją zadań z zakresu kadr i płac. ██████████ wyjaśnił, że nadzorował przygotowanie dokumentacji do przekazania nowemu pracownikowi, a następnie dzielił się z nim informacjami w sposób niesformalizowany, ustnie. Nowo zatrudniony pracownik wyjaśnił, że nie był wdrażany w pracę przez ██████████, w szczególności ██████████ nigdy nie zwrócił się do niego z propozycją, żeby coś mu coś wytłumaczyć lub przeszkolić, nie udzielał wskazówek, nie sprawdzał zadań.

**11. [Działania antymobbingowe]** Negatywnie oceniono działalność byłej Dyrektora BNL w obszarze przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Stwierdzono, że poza zapoznaniem pracowników w momencie zatrudnienia z obowiązującą w jednostce regulacją antymobbingową, nie realizowano innych działań w tym zakresie (np. nie organizowano szkoleń antymobbingowych). Brak tych działań istotnie ograniczał skuteczność systemu ochrony pracowników przed niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy. Jednocześnie wyniki ankiet przeprowadzonych wśród pracowników BNL wskazywały na występowanie w jednostce takich zachowań, w tym noszących znamiona mobbingu.

W BNL w 2021 r. ustanowiono Politykę Antymobbingową<sup>42</sup>, a pracownicy w momencie zatrudnienia mieli obowiązek złożenia oświadczenia o zapoznaniu się z jej treścią. Poza tym nie realizowano żadnych innych działań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi, w szczególności nie prowadzono szkoleń w tym zakresie ani nie powołano komisji antymobbingowej<sup>43</sup>. Zdaniem byłej Dyrektora BNL przeciwdziałaniu mobbingowi służył prowadzony przez nią monitoring relacji pracowniczych.

Wyniki przeprowadzonej wśród pracowników BNL ankiety dotyczącej występowania zjawisk o charakterze niepożądanym (np. nierównego traktowania, dyskryminacji czy mobbingu) wykazały

<sup>41</sup> Od 1 marca 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.

<sup>42</sup> Zarządzenie Nr 3/2021 Dyrektora BNL z 1 lipca 2021 r. w sprawie wprowadzenia w BNL Polityki Antymobbingowej.

<sup>43</sup> Pismo Dyrektora BNL z 10 kwietnia 2024 r.

występowanie w BNL zachowań mogących nosić znamiona mobbingu<sup>44</sup> oraz potwierdziły brak działań przeciwdziałających wystąpieniu mobbingowi. Sześciu pracowników spośród ośmiu<sup>45</sup>, którym udostępniono ankiety (75%), wskazało, że doświadczyło lub było świadkiem nieprawidłowych zachowań ze strony przełożonych.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu Pracy pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie m.in. z art. 11<sup>1</sup> czy art. 94 pkt 10 ww. Kodeksu, stawia pracodawcy wymaganie dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o jego godność oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane. Deklarowany przez byłą Dyrektora BNL monitoring relacji pracowniczych nie może zostać uznany za wystarczający środek przeciwdziałania zjawisku mobbingu, szczególnie w kontekście wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników. Wskazują one na brak skutecznego systemu zapobiegania mobbingowi w BNL oraz na konieczność zapewnienia bezpiecznego i zgodnego z przepisami środowiska pracy.

**12. [Szkolenia]** Negatywnie oceniono działania byłej Dyrektora BNL w obszarze wspierania rozwoju zawodowego pracowników oraz podnoszenia ich kwalifikacji. W okresie objętym kontrolą (2,5 roku) jedynie 44% pracowników (8 z 18 zatrudnionych) skorzystało ze szkoleń lub innych form doskonalenia zawodowego, a na 2024 r. nawet nie sporządzono planu szkoleń.

Tematyka szkoleń, na które kierowano pracowników BNL, była w większości przypadków niezwiązana z głównymi zadaniami pracowników i merytoryczną działalnością Biura, co było sprzeczne z ich indywidualnymi planami rozwoju zawodowego (IPRZ) oraz wewnętrznymi regulacjami w tym zakresie, jak również stwarzało ryzyko dla prawidłowego funkcjonowania i rozwoju działalności BNL.

Ponadto stwierdzono przypadek nieprzeprowadzenia okresowego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co stanowiło naruszenie przepisów rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie BHP<sup>46</sup>.

W latach 2022-2024 (do 31 marca) tylko 8 z 18 (44%) zatrudnionych w tym czasie pracowników BNL miało szansę podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Łącznie zrealizowano w tym czasie 9 form szkoleniowych, które obejmowały: Szkolenie w zakresie informacji niejawnych, Przyjazny urząd – szkolenie z zakresu dostępności cyfrowej, Kurs obronny zrealizowany przez MON, Współpraca na rzecz dostępności – szkolenie dla koordynatorów, Fundamenty bezpieczeństwa usług kluczowych w środowiskach cyfrowych, Szkolenie okresowe pracowników służby BHP i in. osób wykonujących zadania tej służby, Zatrudnianie osób ze szczególnymi potrzebami, Służba przygotowawcza w służbie cywilnej, Studia podyplomowe – Zarządzanie BHP w przedsiębiorstwie.

Pracownicy posiadali opracowane IPRZ, jednakże nie były one realizowane, co było sprzeczne z wewnętrznym zarządzeniem BNL ws. IPRZ<sup>47</sup>. Zgodnie z ww. zarządzeniem IPRZ stanowił podstawę do kierowania pracowników na szkolenia<sup>48</sup>. Z wyjaśnień pracowników wynika, że pomimo że w IPRZ mieli wpisany obowiązek szkoleń zawodowych, to nie było ze strony Dyrekcji zgody na udział w szkoleniach płatnych. Pracownicy mogli brać udział w szkoleniach bezpłatnych, jednakże nie było takich ofert w zakresie szkoleń specjalistycznych.

<sup>44</sup> M.in. ośmieszanie pracowników w obecności innych, ograniczanie kontaktów z klientami BNL lub współpracownikami, wykluczanie pracowników z udziału w spotkaniach, rozsiewanie plotek, komentowanie życia prywatnego, obmawianie pracowników, podnoszenie głosu na pracowników oraz klientów BNL, obrażanie pracowników, używanie wulgarnych przezwisk lub upokarzających wyrażań, uniemożliwianie udziału w szkoleniach, zmuszanie pracowników do rezygnacji z uprawnień takich jak okazjonalna praca zdalna, zlecanie nadgodzin.

<sup>45</sup> Ankiety przekazano 8 pracownikom BNL, tj. pracownikom nieobjętym stanowisk kierowniczych.

<sup>46</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1327).

<sup>47</sup> Zarządzenie nr 3/2018 Dyrektora BNL z dnia 22 maja 2018 r. ws. zasad opracowywania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej w BNL.

<sup>48</sup> § 1 pkt 5 Zarządzenia

Na 2024 r. nie sporządzono planu szkoleń, mimo że dokument taki funkcjonował w poprzednich latach. Jak wyjaśniła była Dyrektor BNL<sup>49</sup>, przyczyną było małe zainteresowanie pracowników szkoleniami oraz częste delegacje służbowe związane z realizacją zadań kontrolnych w terenie. Była kierownik Jednostki wskazała również, że w badanym okresie nie wystąpił przypadek negatywnego rozpatrzenia wniosku o udział w szkoleniu, kursie ani studiach.

Przeciwnie stanowisko w tej sprawie wyrazili pracownicy Jednostki, wskazujący na brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych zgodnie z IPRZ<sup>50</sup>. Jak wyjaśniono, w Jednostce nie dochodziło do formalnej odmowy finansowania szkoleń, ponieważ już na wcześniejszym etapie była Dyrektor Jednostki nie wyrażała zgody na złożenie wniosku w tej sprawie. Wskazano również, że zgodę wyrażano co do zasady na szkolenia bezpłatne, które nie były związane z merytorycznymi zadaniami pracowników.

Stwierdzono jeden przypadek, w którym nie zapewniono udziału pracownika w obowiązkowym okresowym szkoleniu BHP. Pracownik wyjaśnił, że wynikało to z decyzji byłej Dyrektor BNL, która wstrzymała mu możliwość udziału w ustawowym okresowym szkoleniu BHP.

**Biorąc pod uwagę przedstawione w *Wystąpieniu* oceny i ustalenia oraz informacje o zmianach kadrowych w Jednostce, zalecam Panu Dyrektorowi:**

1. Zapewnienie prawidłowej struktury organizacyjnej Jednostki, odpowiadającej rozporządzeniu ws. struktury BNL.
2. Podjęcie działań prawnych związanych ze zwrotem bezpodstawnie lub nieprawidłowo wypłaconych środków na wynagrodzenia w ramach dodatków zadaniowych i nagrody oraz z tytułu umów cywilnoprawnych.
3. Wzmocnienie nadzoru nad celowością zlecenia i rozliczalnością wykonywania zadań finansowanych w ramach dodatków zadaniowych, nagród i umów cywilnoprawnych.
4. Zatrudnianie pracowników zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz wzmocnienie systemu kontroli zarządczej w zakresie dotyczącym zapewnienia bezstronności i obiektywizmu w rekrutacji pracowników.
5. Zapewnienie realizacji zadań BNL przez członków korpusu służby cywilnej, posiadających odpowiednie kwalifikacje, wiedzę i doświadczenie.
6. Zapewnienie właściwego nadzoru nad realizacją zadań przez pracowników oraz ewidencją przepracowanego przez nich czasu.
7. Rozszerzenie zakresu działań w obszarze przeciwdziałania występowaniu mobbingowi w miejscu pracy.
8. Wzmocnienie obszaru wspierania rozwoju zawodowego pracowników oraz podnoszenia ich kwalifikacji.

Proszę Pana Dyrektora o przedstawienie, w terminie 30 dni od daty otrzymania *Wystąpienia*, informacji o sposobie wykonania zaleceń lub o innym sposobie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Z wyrazami szacunku

W zastępstwie

Urszula Zielińska  
Sekretarz Stanu

---

<sup>49</sup> Pismo z 16 kwietnia 2024 r.

<sup>50</sup> Z wyjaśnień pracowników sporządzono protokoły przyjęcia ustnych wyjaśnień.

Ministerstwo Klimatu i Środowiska  
/ – podpisany cyfrowo/