

PETYCJA

**w sprawie wzmocnienia systemu przeciwdziałania mobbingowi
i przemocy psychicznej w środowisku pracy oraz zwiększenia skuteczności ochrony ofiar**

Adresat:

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej
za pośrednictwem Komisji do Spraw Petycji
– oraz do wiadomości: Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
ul. Wiejska 4/6/8, 00-902 Warszawa

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP oraz ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, wnoszę niniejszą petycję w interesie publicznym z prośbą o jej pozytywne rozpatrzenie.

Wnoszę o podjęcie inicjatywy ustawodawczej oraz działań organizacyjnych zmierzających do:

Nowelizacji art. 94³ Kodeksu pracy poprzez:

- 1.1. Rozszerzenie definicji mobbingu tak, aby – obok działań uporczywych i długotrwałych – obejmowała również jednorazowe, rażące incydenty przemocy psychicznej lub naruszenia dóbr osobistych o szczególnej intensywności (w tym w komunikacji elektronicznej).
- 1.2. Uznanie cybermobbingu i mobbingu hybrydowego (zdalnego) jako formy mobbingu.
- 1.3. Doprecyzowanie przesłanek dowodowych: po uprawdopodobnieniu mobbingu przez pracownika ciężar wykazania, że do mobbingu nie doszło oraz że pracodawca dopełnił obowiązków prewencyjnych, spoczywa na pracodawcy (analogicznie do zasad w sprawach o dyskryminację).
- 1.4. Zniesienie wymogu „rozstroju zdrowia” jako warunku odpowiedzialności odszkodowawczej za sam fakt mobbingu; rozstrój zdrowia pozostaje przesłanką wyższej kompensaty (zadośćuczynienia).
- 1.5. Wprowadzenie środków tymczasowych (np. czasowe odseparowanie stron, przeniesienie służbowe za zgodą ofiary, praca zdalna, urlop interwencyjny z zachowaniem wynagrodzenia) stosowanych niezwłocznie po zgłoszeniu.

Wzmocnienia i doposażenia Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz/lub powołania specjalistycznego centrum antymobbingowego z uprawnieniami do:

- 2.1. prowadzenia niezapowiedzianych kontroli w sprawach mobbingu;
- 2.2. przesłuchiwania pracowników bez obecności i wpływu pracodawcy;
- 2.3. nakładania administracyjnych kar pieniężnych za brak realnych procedur antymobbingowych, retorsje wobec zgłaszających lub niewykonanie zaleceń;
- 2.4. prowadzenia mediacji i nadzorowanych planów naprawczych w zakładach pracy;
- 2.5. zapewnienia ofiarom anonimowych kanałów zgłoszeń, wsparcia prawnego i psychologicznego oraz bezpiecznych procedur whistleblowingowych (w zgodzie z prawem UE).

Ustawowego obowiązku prewencji u pracodawców (compliance antymobbingowy), obejmującego co najmniej:

- 3.1. Politykę antymobbingową i procedurę zgłoszeń (również anonimowych),
- 3.2. Coroczne szkolenia menedżerów i pracowników,
- 3.3. Niezależny zespół ds. przeciwdziałania mobbingowi (z udziałem przedstawicieli pracowników) lub dostęp do zewnętrznego podmiotu,
- 3.4. Rejestr zgłoszeń i działań następczych z ochroną danych,
- 3.5. Zakaz retorsji wobec zgłaszających i świadków, wraz z odwróceniem ciężaru dowodu w sprawach o odwet,
- 3.6. Ocena ryzyka psychospołecznego i działania profilaktyczne w ramach BHP.

Usprawnienia postępowań sądowych w sprawach o mobbing:

- 4.1. utworzenie wydziałów/sekcji wyspecjalizowanych w sprawach mobbingowych w sądach pracy;
- 4.2. terminy instrukcyjne na rozpoznanie wniosków o środki tymczasowe;
- 4.3. doprecyzowanie zasad dopuszczalności dowodów cyfrowych (korespondencja, komunikatory) z poszanowaniem prywatności;
- 4.4. podwyższenie minimalnych stawek zadośćuczynienia za mobbing kwalifikowany oraz możliwość zasądzenia sankcji prewencyjnej przy rażącym naruszeniu obowiązków przez pracodawcę.

Sprawozdawczości i przejrzystości:

- 5.1. coroczne raporty publiczne PIP/centrum o liczbie zgłoszeń, kontrolach, zaleceniach i wynikach; agregowane dane sektorowe (bez danych osobowych).

Vacatio legis i wsparcie wdrożeniowe:

- 6.1. wejście w życie zmian po 12 miesiącach, z programem bezpłatnych materiałów (wzory polityk, checklisty, kursy online) dla MŚP.

u z a s a d n i e n i e

A. Skala i specyfika zjawiska – luka ochronna w prawie

Mobbing jest zjawiskiem trudnym dowodowo, opiera się na długofalowych zachowaniach, presji i izolacji; w dobie pracy zdalnej przybiera także formy cybermobbingu. Obecna definicja ustawowa (wymóg „uporczywości i długotrwałości”) oraz warunek rozstroju zdrowia jako przesłanki kompensaty

nie obejmują wielu poważnych jednorazowych incydentów (np. publiczne upokorzenie, groźby), które mogą mieć silny, traumatyczny efekt. System prawny nie zapewnia szybkich środków ochrony – ofiara często latami oczekuje na wyrok, pozostając w tym samym środowisku pracy lub tracąc zatrudnienie.

B. Ograniczenia instytucjonalne – potrzeba realnej interwencji

PIP, choć posiada uprawnienia kontrolne, zwykle zapowiada kontrole, co pozwala pracodawcom na pozorowanie zgodności (porządkowanie dokumentacji, wpływ na świadków). Brak specjalistycznych zespołów mediacyjnych i wsparcia psychologicznego powoduje, że interwencje kończą się formalną kontrolą bez poprawy klimatu pracy. Ofiary obawiają się retorsji (degradacji, mobbingu wtórnego, zwolnienia) i często rezygnują z dochodzenia swoich praw.

C. Proporcjonalność i efektywność – argumenty systemowe

Obowiązek prewencji (polityka, szkolenia, kanały zgłoszeń) jest kosztowo umiarkowany, a znacząco redukuje ryzyko sporów i absencji chorobowej. Odwrócenie ciężaru dowodu po uprawdopodobnieniu roszczenia nawiązuje do spraw o dyskryminację i jest uzasadnione asymetrią informacyjną (pracodawca kontroluje dokumenty, świadków, zasoby). Środki tymczasowe (separacja stron, praca zdalna, urlop interwencyjny) chronią ofiarę i stabilizują sytuację do czasu rozstrzygnięcia.

D. Standardy międzynarodowe i dobre praktyki

Rozwiązania państw UE przewidują szybką interwencję zewnętrznych organów, możliwość niezapowiedzianych kontroli, mediacje oraz karanie braku prewencji. Zasady ochrony sygnalistów (whistleblowers) w prawie UE wskazują na konieczność bezpiecznych kanałów zgłoszeń i zakazu odwetu – powinny być wprost powiązane z mobbingiem.

E. Koszty i korzyści regulacyjne (syntetyczna OSR)

Koszty publiczne: dostosowanie formularzy, szkolenia PIP/centrum; możliwe w ramach istniejących budżetów i funduszy UE.

Koszty dla pracodawców: przygotowanie polityk, szkolenia, wdrożenie kanałów zgłoszeń; proporcjonalne do wielkości podmiotu (zwolnienia uproszczone dla mikrofirm).

Korzyści: mniejsza liczba sporów, spadek absencji i rotacji, lepsze zdrowie psychiczne pracowników, wzrost produktywności, lepszy wizerunek Polski jako rynku pracy.

Propozycje brzmień (projekt kierunkowy – do prac legislacyjnych)

1) Kodeks pracy – art. 94³ (nowe brzmienie wybranych paragrafów)

§1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na nękaniu lub zastraszaniu, które mogą mieć charakter uporczywy i długotrwały lub stanowić jednorazowy, rażący incydent naruszający godność pracownika lub inne jego dobra osobiste, a w szczególności prowadzący do poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania z zespołu; mobbing obejmuje także działania podejmowane z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

§2¹. W sprawach o mobbing, po uprawdopodobnieniu przez pracownika faktu mobbingu lub odwetu z tytułu zgłoszenia, pracodawca obowiązany jest wykazać, że do mobbingu nie doszło oraz że dopełnił należytej staranności w zakresie prewencji.

§3. Pracownik, którego dobra osobiste naruszono na skutek mobbingu, ma prawo do zadośćuczynienia i/lub odszkodowania, niezależnie od wykazania rozstroju zdrowia; w razie rozstroju zdrowia sąd może przyznać świadczenie w podwyższonej wysokości.

§4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę, ma prawo do odszkodowania; oświadczenie o rozwiązaniu wskazuje mobbing jako przyczynę.

§5. Pracodawca ma obowiązek wprowadzić politykę antymobbingową, wyznaczyć kanały zgłoszeń, prowadzić szkolenia i dokumentować działania prewencyjne.

§6. W razie zgłoszenia mobbingu pracodawca jest obowiązany niezwłocznie rozważyć i zastosować środki tymczasowe zapewniające bezpieczeństwo pracownika, bez uszczerbku w jego wynagrodzeniu.

§7. Dowodami w sprawie o mobbing mogą być w szczególności: dokumenty, zapisy systemowe, korespondencja elektroniczna, nagrania oraz zeznania świadków – z poszanowaniem praw i wolności innych osób.

2) Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy – zmiany

1. Upoważnienie do niezapowiedzianych kontroli w sprawach dotyczących przemocy psychicznej i mobbingu.

2. Wyraźne uprawnienie do przesłuchiwania pracowników bez udziału pracodawcy oraz do prowadzenia mediacji.

3. Administracyjne kary pieniężne za brak realnych procedur oraz za retorsje wobec zgłaszających.

4. Utworzenie w PIP lub obok PIP Centrum Wsparcia Ofiar Mobbingu (poradnictwo, wsparcie psychologiczne, telefon zaufania, asysta procesowa).

3) Kodeks postępowania cywilnego – zmiany

1. Wprowadzenie szybkiej ścieżki i terminów rozpoznania wniosków o zabezpieczenie w sprawach o mobbing.

2. Priorytet dla spraw z elementem odwetu (whistleblowing).

3. Zachęta do mediacji poprzez odpowiednie instrumenty kosztowe i organizacyjne.

Zważywszy na powszechność i dotkliwość zjawiska mobbingu, trudności dowodowe, niewystarczające narzędzia interwencji oraz wysokie koszty społeczne i gospodarcze, zasadnym jest niezwłoczne podjęcie przez Sejm RP prac nad kompleksową reformą przeciwdziałania mobbingowi, zgodnie z kierunkami przedstawionymi w niniejszej petycji.

Uczynienie zadość tej petycji leży w słusznym interesie publicznym.