

Komendant Główny
Państwowej Straży Pożarnej
ul. Podchorążych 38
00-463 Warszawa

PETYCJA

w interesie publicznym
(art. 63 Konstytucji RP, art. 2 ust. 1 i 3 ustawy o petycjach)

Dotyczy: zmiany Procedury antymobbingowej
i antydyskryminacyjnej w jednostkach
organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej

Na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 2 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) **składam petycję w interesie publicznym o zmianę Procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej**, zwanej dalej „Procedurą”, w zakresie i brzmieniu określonym w załączniku nr 1.

I. Przedmiot petycji

1. Zmiana § 5 ust. 3, § 6, § 7, § 8, § 9 i § 10 Procedury oraz dodanie § 10a-10c w brzmieniu z załącznika nr 1. Zestawienie obecnego i proponowanego brzmienia wraz ze wskazaniem wzorców zawiera załącznik nr 2.
2. Ogłoszenie tekstu jednolitego Procedury, z datą wprowadzenia i oznaczeniem organu, w Dzienniku Urzędowym Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej. Dostępne kopie Procedury, w tym załącznik publikowany na stronach jednostek w domenie gov.pl, nie zawierają metryki aktu, co utrudnia wykonanie obowiązku z § 5 ust. 2 Procedury.
3. Rozpatrzenie petycji przed dniem 5 listopada 2026 r., w którym wchodzi w życie ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. poz. 1046), nakładająca na pracodawców obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi. Procedura obejmuje także

pracowników cywilnych jednostek organizacyjnych PSP, więc jej przegląd jest konieczny niezależnie od niniejszej petycji.

II. Oświadczenie

Wyrażam zgodę na ujawnienie na stronie internetowej Komendy Głównej PSP mojego imienia i nazwiska (art. 4 ust. 3 ustawy o petycjach). Adres do korespondencji: adres do doręczeń elektronicznych wskazany w nagłówku. Adres poczty elektronicznej (art. 4 ust. 5 ustawy o petycjach):

III. Uzasadnienie

Petycja opiera się na doświadczeniu z postępowania prowadzonego w 2026 r. w trybie § 10 ust. 3 Procedury, to jest zawiadomienia dotyczącego kierownika jednostki organizacyjnej, rozpatrywanego przez przełożonego wyższego szczebla. Nie wnoszę o ocenę tego postępowania. Przytaczam je, bo pokazuje, że wady Procedury są strukturalne i powtórzą się w każdej sprawie tego rodzaju.

1. **Mediacja odbyła się 73. dnia od zgłoszenia.** § 7 ust. 2 wymaga, aby mediator przeprowadził mediację „niezwłocznie”, ale Procedura nie wyznacza żadnego terminu ani na wyznaczenie mediatora, ani na pierwsze spotkanie, ani na zakończenie mediacji. Przez ten czas strony pozostawały w tej samej podległości służbowej, a Komisja nie była powołana.
2. **Mediatorzy nie dysponowali zgłoszeniem i załącznikami, a strona obwiniona nie otrzymała zarzutów.** Procedura nie przewiduje doręczenia zgłoszenia ani mediatorowi, ani osobie, której zgłoszenie dotyczy; jedyny przepis o dostępie stron do dokumentów to § 10 ust. 2, dotyczący protokołu końcowego. W konsekwencji strona obwiniona oświadczyła podczas mediacji, że nie zna dokumentacji zgłoszenia, i nie mogła zająć wobec niej stanowiska. Spotkanie, zamiast służyć poszukiwaniu porozumienia, stało się próbą ustalenia faktów, do czego mediacja nie służy i do czego mediator nie ma narzędzi.
3. **Procedura nie zawiera zasad mediacji.** Reguły dotyczące udziału pełnomocnika, utrwalania przebiegu i poufności strony poznawały z bieżącej korespondencji, nie z aktu. Uzależnienie udziału pełnomocnika od zgody drugiej strony nie ma oparcia w Procedurze.
4. **Zgłaszający występował sam** wobec dwóch przełożonych i dwóch mediatorów pozostających w podległości służbowej wobec organu prowadzącego postępowanie. § 7 ust. 3 i § 9 ust. 1 nakazują wyznaczać mediatora i członków Komisji „spośród pracowników danej jednostki organizacyjnej”, co przy zawiadomieniu dotyczącym kierownika jednostki wyklucza bezstronność choćby pozorną.
5. **Brak jasnej sekwencji etapów sprzyja rozbieżnym odczytom.** § 8 ust. 1 liczy trzydniowy termin powołania Komisji „od dnia zgłoszenia lub zakończenia

mediacji”, a w korespondencji organ prowadzący odczytał go jako termin liczony wyłącznie od zakończenia mediacji. Komisję powołano decyzją z dnia 7 września 2026 r., to jest 78. dnia od zgłoszenia. Procedura powinna wprost określać, kiedy mediację uważa się za niepodjętą i kiedy za zakończoną.

IV. Skąd pochodzą proponowane rozwiązania

Załącznik nr 1 nie jest projektem autorskim. Każde rozwiązanie ma odpowiednik w procedurze, która obowiązuje i jest oceniana:

- **Pisemne zawiadomienie o zarzutach z kopiami dowodów przed spotkaniem oraz ustalenie faktów przez inną osobę niż rozstrzygająca** – brytyjski Acas Code of Practice on disciplinary and grievance procedures (par. 5, 6 i 9). Kodeks ma rangę ustawową: sądy pracy mogą podwyższyć albo obniżyć odszkodowanie do 25 % za jego nieuzasadnione pominięcie.
- **Kolejność etapów** (próba rozwiązania w 45 dni, koncyliacja za zgodą stron, dochodzenie na żądanie zgłaszającego, całość w rok), **obowiązek poinformowania obwinionego przy pierwszym kontakcie, kwalifikacje osoby prowadzącej wyjaśnienie, anonimizacja raportu, rejestr 10 lat i roczne sprawozdanie do 1 marca** – kanadyjskie Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations (SOR/2020-130, §§ 22, 23, 25, 28, 30, 33, 35, 36), obowiązujące w administracji federalnej i sektorach regulowanych federalnie od 2021 r.
- **Osoba zaufana z tajemnicą zawodową i roczne dane zbiorcze** – belgijska ustawa z 4 sierpnia 1996 r. o dobrostanie pracowników (rozd. Vbis). Rządowa ewaluacja tej ustawy wskazała jako słabe punkty procedury formalnej czas przekazania raportu, niezależność osoby prowadzącej i brak kontroli wykonania, czyli dokładnie te elementy, które załącznik nr 1 wiąże terminami i obowiązkiem informacji zwrotnej.
- **Mediator wybrany za zgodą obu stron, pisemne propozycje mediatora, pouczenie stron po niepowodzeniu** – art. L1152-6 francuskiego Code du travail.
- W kraju: **pisemne rozstrzygnięcie z uzasadnieniem doręczane obu stronom w 10 dni roboczych i terminy poszczególnych czynności** – wzorzec wewnętrznej polityki antymobbingowej upowszechniany przez Państwową Inspekcję Pracy; **anonimowość świadków i realne prawo do obrony obwinionego zapisane wprost w procedurze** – Ł. Róg, „Wybrane aspekty wewnętrznej procedury antymobbingowej”, Kontrola Państwowa 6/2025; **rozdzielenie kwalifikacji sprawy od mediacji** – polityka Uniwersytetu Warszawskiego (zarządzenie Rektora nr 21/2024).

Wskazuję również jako materiał do uwzględnienia raport Rzecznika Praw Obywatelskich „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych”.

V. Wniosek końcowy

Proszę o zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji wraz z uzasadnieniem (art. 13 ust. 1 ustawy o petycjach), a w razie nieuwzględnienia jej w części – o wskazanie, które z propozycji z załącznika nr 1 nie zostały przyjęte i z jakiego powodu.

Z poważaniem

/ dokument podpisany elektronicznie /

Andrzej Styś

Załączniki:

1. Projekt zmian Procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w jednostkach organizacyjnych PSP.
2. Zestawienie: brzmienie obecne, brzmienie proponowane, wzorzec, cel.

Załącznik nr 1 – projekt zmian Procedury

W Procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 5 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Raz w roku, do dnia 1 marca, kierownicy jednostek organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej przekazują przełożonemu wyższego szczebla informację o realizacji Procedury za rok poprzedni, obejmującą liczbę zgłoszeń, etap, na którym każde z nich zakończono, czas trwania postępowań i ich wynik, bez danych pozwalających zidentyfikować strony. Dokumentację postępowań przechowuje się przez 10 lat.”;

2) w § 6 dodaje się ust. 6–8 w brzmieniu:

„6. W terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia pracodawca doręcza pracownikowi obwinionemu pisemne zawiadomienie o treści zarzutów wraz z kopią zgłoszenia, z pominięciem danych świadków, oraz pouczeniem o dalszych etapach postępowania i o prawie do osoby zaufanej.

7. Pracownik obwiniony może w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia złożyć pisemne stanowisko.

8. W terminie 21 dni od dnia otrzymania zgłoszenia osoba wyznaczona przez pracodawcę, spoza kręgu osób, które mogą zostać powołane do Komisji w tej sprawie, sporządza wstępne ustalenie faktów: wykaz okoliczności bezspornych, spornych i wymagających dowodu. Ustalenie doręcza się obu stronom.”;

3) § 7 otrzymuje brzmienie:

„§ 7. 1. Po doręczeniu wstępnego ustalenia faktów pracodawca, za zgodą obu stron, kieruje sprawę do mediacji albo powołuje Komisję Antymobbingową lub Antydyskryminacyjną, zwaną dalej „Komisją”.

2. Mediatora wyznacza pracodawca za zgodą obu stron spośród osób przeszkolonych w zakresie mediacji i przeciwdziałania mobbingowi, niepozostających w podległości służbowej wobec żadnej ze stron ani wobec kierownika jednostki, której zgłoszenie dotyczy. Jeżeli strony nie uzgodnią osoby mediatora w terminie 14 dni, mediacji nie podejmuje się.

3. Mediator przed pierwszym spotkaniem zapoznaje się ze zgłoszeniem, stanowiskiem pracownika obwinionego i wstępnym ustaleniem faktów.

4. Mediator doręcza stronom, nie później niż 7 dni przed pierwszym spotkaniem, pisemne zasady mediacji obejmujące cel i przebieg, poufność, udział osoby zaufanej, utrwalanie przebiegu oraz sposób zakończenia.

5. Pierwsze spotkanie mediacyjne odbywa się nie później niż 45 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.

6. Mediacja kończy się protokołem podpisanym przez mediatora, zawierającym porozumienie albo stwierdzenie jego braku wraz z pisemnymi propozycjami mediatora. Mediację uważa się za zakończoną także z upływem 60 dni od dnia otrzymania zgłoszenia, jeżeli nie zawarto porozumienia.”;

4) w § 8:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku niepodjęcia mediacji, jej zakończenia bez porozumienia albo upływu terminu, o którym mowa w § 7 ust. 6, pracodawca powołuje Komisję w terminie 3 dni i w tym samym terminie zawiadamia strony na piśmie o jej składzie.”;

b) dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Komisja wysłuchuje strony w obecności osoby zaufanej, jeżeli strona o to wnosi. Świadek może wnosić o niepodawanie jego danych w protokole udostępnianym stronom.”;

5) w § 9 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Co najmniej jeden członek Komisji jest pracownikiem innej jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej. Jeżeli zawiadomienie dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy, wszyscy członkowie Komisji pochodzą spoza tej jednostki, a jej Przewodniczący posiada przeszkolenie w prowadzeniu postępowań wyjaśniających.”;

6) w § 10 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Protokół wraz z uzasadnieniem opinii doręcza się obu stronom w terminie 10 dni roboczych od dnia zakończenia prac Komisji. Strony mogą w terminie 7 dni złożyć pisemne uwagi, które dołącza się do protokołu. O sposobie wykorzystania rekomendacji pracodawca informuje strony na piśmie w terminie 30 dni od dnia doręczenia protokołu.”;

7) po § 10 dodaje się § 10a–10c w brzmieniu:

„§ 10a. Każda ze stron może na każdym etapie postępowania korzystać z pomocy osoby zaufanej: pracownika, przedstawiciela związku zawodowego albo pełnomocnika. Udział osoby zaufanej nie wymaga zgody drugiej strony ani pracodawcy. Jeżeli osoba zaufana nie może uczestniczyć w wyznaczonym terminie, termin przesuwają się o nie więcej niż 5 dni roboczych.

§ 10b. Od dnia zgłoszenia do dnia zakończenia postępowania zmiana warunków służby lub pracy zgłaszającego albo świadka, wydanie mu opinii służbowej, wstrzymanie awansu, nagrody albo skierowania na szkolenie wymaga pisemnego uzasadnienia doręzonego zainteresowanemu i przełożonemu wyższego szczebla.

§ 10c. 1. Pracodawca prowadzi rejestr zgłoszeń.

2. Komendant Główny Państwowej Straży Pożarnej ogłasza tekst jednolity Procedury w Dzienniku Urzędowym Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej i dokonuje jej przeglądu nie rzadziej niż co 3 lata, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w Państwowej Straży Pożarnej.”.

Załącznik nr 2 – zestawienie

Przepis	Obecnie	Proponowane	Wzorzec	Cel
§ 5 ust. 3	„informacja o realizacji Procedury” bez treści i terminu	liczba zgłoszeń, etap, czas, wynik; do 1 marca; akta 10 lat	Kanada §§ 35–36; Belgia (dane roczne)	dane do oceny, czy Procedura działa
§ 6 ust. 6–7	obwiniony nie otrzymuje niczego przed protokołem końcowym	zarzuty na piśmie w 7 dni, stanowisko w 14 dni	Acas par. 9; NIK 2025	strona wie, do czego się odnosi
§ 6 ust. 8	fakty ustala dopiero Komisja	wstępne ustalenie faktów w 21 dni przez osobę spoza Komisji	Acas par. 5–6; UW	mediacja nad faktami, nie nad domysłami
§ 7 ust. 1–3	mediacja od razu; mediator z jednostki; bez wymogu znajomości sprawy	mediacja po ustaleniu faktów; mediator spoza podległości, przeszkolony, za zgodą stron; obowiązek zapoznania się z aktami	Francja L1152–6; Kanada §§ 27–28	bezstronność i przygotowanie mediatora
§ 7 ust. 4	zasad brak	pisemne zasady 7 dni przed spotkaniem	Kanada § 22; praktyka mediacji	strony znają reguły przed wejściem na salę
§ 7 ust. 5–6	„niezwłocznie”, bez terminu i bez formy zakończenia	pierwsze spotkanie do 45 dni; protokół; koniec z mocy przepisu po 60 dniach	Kanada §§ 23, 33	mediacja nie zawieszona sprawy na miesiące
§ 8 ust. 1	„3 dni od dnia zgłoszenia lub zakończenia mediacji”	jak dotąd, z jasnym kalendarzem zdarzeń i pisemnym zawiadomieniem o składzie	—	koniec sporów o początek biegu terminu
§ 8 ust. 6	wysłuchanie bez gwarancji	osoba zaufana na wniosek; anonimizacja świadka	Acas par. 13; Kanada § 30(2); NIK 2025	ochrona świadków i prawo do obrony
§ 9 ust. 1a	Komisja z jednostki, także przy zawiadomieniu na jej kierownika	członek spoza jednostki; przy zawiadomieniu na kierownika cała Komisja spoza	Kanada § 28(1); Belgia (niezależność)	bezstronność, której § 9 ust. 3 nie zapewnia
§ 10 ust. 2	strony „zapoznają się” z protokołem	doręczenie z uzasadnieniem w 10 dni roboczych; uwagi stron; informacja o wykonaniu rekomendacji w 30 dni	wzorzec PIP; Belgia (follow-up)	rozstrzygnięcie, nie wgląd
§ 10a	pełnomocnik za zgodą drugiej strony (poza Procedurą)	osoba zaufana bez zgody kogokolwiek; przesunięcie terminu do 5 dni roboczych	Belgia; Acas par. 13–16	wyrównanie pozycji stron
§ 10b	brak	zmiany wobec zgłaszającego i świadków w toku sprawy tylko z pisemnym uzasadnieniem	MOP C190 (standard); Kanada	ochrona przed re-torsjami
§ 10c	brak publikatora, brak przeglądu	tekst jednolity w Dz. Urz. KG PSP; przegląd co 3 lata z udziałem związków	art. 5 ust. 2 Procedury	pracownik ma się z czym zapoznać