

Czy inspektor pracy może badać tylko procedury antymobbingowe

Anna Kwiatkowska
ekspert prawa pracy

W mediach ponownie odżył temat mobbingu i tego, co może w tej sprawie zrobić Państwowa Inspekcja Pracy. Czy prawdą jest, że ma związane ręce? Z jednej strony

sama główna inspektor pracy, Katarzyna Łażewska-Hrycko, stwierdziła w wywiadzie z 1 lipca 2022 r. udzielonym Rzeczpospolitej, że: „w przepisach brak jednak rozwiązań pozwalających inspektorom na bezpośrednie reagowanie na takie przypadki. Nasze działania sprowadzają się do kontroli procedur obowiązujących u danego pra-

codawcy, treści regulaminów antymobbingowych i antydyskryminacyjnych”. Jednocześnie eksperci wskazują, że inspekcja ma uprawnienia, które mogłaby wykorzystać, aby pomóc mobbingowanym pracownikom. A niektórzy wręcz twierdzą, że nie ma przepisu, który z badania mobbingu ją zwalnia.



OPINIE EKSPERTÓW

Nie ma podstaw, aby tego zjawiska nie prześwietlać



SEBASTIAN KRYCZKA
prawnik, ekspert prawa pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jako organ kontroli nadzoru w pierwszej kolejności koncentruje się na problematyce z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Tym samym problematyka dotycząca np. mobbingu lub nierównego traktowania nie ma charakteru dominującego w zakresie działań organów PIP. Dodatkowo część inspektorów uważa, że nie są właściwi do przeprowadzania oceny w zakresie zjawiska np. mobbingu. Szczegółowy zakres kontroli przeprowadzanej przez PIP został uregulowany w art. 10 ustawy o PIP, który wskazuje, iż do zadań inspekcji należy nadzór i kontrola, „w szczególności” wymienionych zagadnień, np. bhp. Posłużenie się przez ustawodawcę konstrukcją „w szczególności” oznacza, że jak najbardziej inspektor pracy jest organem obowiązującym

również do badania mobbingu, nierównego traktowania, jak również molestowania seksualnego. Nie ma przepisu, który wyłączałby spod właściwości rzeczowej inspektorów pracy powyższych przypadków. Tym samym organy PIP nie mają legalnej możliwości stwierdzenia, że są niewłaściwe do badania spraw związanych z mobbingiem, nierównym traktowaniem czy molestowaniem seksualnym i że są to sprawy przeznaczone wyłącznie do właściwości sądów. Tak jak inspektor pracy ma możliwość ustalenia, czy forma zatrudnienia pracownika stanowi stosunek pracy, tak samo ma możliwość i obowiązek zbadania, czy konkretne przypadki spełniają definicję np. mobbingu. Ponieważ tego rodzaju zachowania nieprawidłowości w ramach powyższych zjawisk nie dotyczą sfery technicznego bezpieczeństwa pracy, inspektorzy nie mogą ich regulować w formie decyzji nakazowych. Istnieje jednak możliwość wydania w wystąpienia pisemnego, które jest stosowane w przypadku stwierdzenia innych nieprawidłowości niż te, które dotyczą sfery bhp. Ponadto – w przypadku gdy znamiona mobbingu, nierównego traktowania, molestowania seksualnego mają charakter uporczywy lub długotrwały – inspektor jak najbardziej może

rozważyć zawiadomienie prokuratury w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa uporczywego lub długotrwałego naruszania praw pracowniczych. Trzeba zaznaczyć, że nie ma przepisu, który ograniczałby działania inspektora wyłącznie do analizy tego, czy pracodawca wypełnia swój ustawowy obowiązek w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Podobnie nie ma przepisu, który np. ograniczałby inspektora do weryfikowania zatrudnienia na innej podstawie niż stosunek pracy bez dokonania oceny, czy faktyczna organizacja pracy wpisuje lub nie wpisuje się w konstrukcję stosunku pracy. Ponieważ zjawisko mobbingu jest ustawowo zdefiniowane w kodeksie pracy, rolą inspektora jest dokonanie nie tylko analizy stosownych procedur, ale również ocena konkretnych przypadków. Oczywiście nie można wykluczyć sytuacji, że ostatecznie spór z pracodawcą zostanie przeniesiony na drogę sądową. W takiej sytuacji ocena inspektora pracy jako biegłego w zakresie problematyki prawa pracy może mieć bardzo istotne znaczenie dowodowe. Oceną taką z pewnością nie będzie stwierdzenie, że PIP nie jest instytucją właściwą do kontroli prawa pracy w zakresie np. zjawisk mobbingu.



Inspekcja nie rozstrzygnie w sposób wiążący



AGATA MAJEWSKA
radca prawny, kancelaria Ślęzak Zapiór

Stosowanie w stosunku do określonej osoby mobbingu, molestowania lub dyskryminacji stwierdzić może wyłącznie sąd pracy na żądanie dotkniętego tymi zjawiskami pracownika. Inspekcja pracy nie ma tutaj instrumentów władczych, które powodowałyby określone skutki prawne dla mobbera lub jego ofiary. Niestety PIP nie tylko nie może rozstrzygnąć w sposób wiążący, że w danej organizacji mamy do czynienia z mobbingiem, ale też nie ma uprawnień, by np. wnieść w imieniu mobbowanego pracownika powództwa do sądu, czy przystąpić do zainicjowanego już postępowania – jak

ma to miejsce w przypadku spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że PIP nie ma żadnych narzędzi, by realnie reagować na niepożądane zjawiska w środowisku pracy. Ustawowym zadaniem PIP jest nadzór i kontrola przestrzegania w organizacji prawa pracy, w tym w zakresie bhp. Oznacza to, że inspekcja może podejmować działania nadzorcze (a więc obejmujące nie tylko kontrolę, lecz także środki zaradcze) w razie stwierdzenia naruszenia przepisów. Musimy pamiętać, że w razie stwierdzenia u mobbowanego czy molestowanego pracownika rozstroju zdrowia – również tego psychicznego, mamy do czynienia nie tylko z naruszeniem przez pracodawcę obowiązku zapobiegania tym zjawiskom, lecz także z naruszeniem przepisów bhp. Te bowiem nie sprowadzają się jedynie do zabezpieczeń technicznych, ale też do zapewnienia warunków pracy (w tym ze strony członków zespołu oraz spoza niego) zapobiegających np. zaburzeniom psychosomatycznym lub psychicznym spowodowanym mobbingiem, molestowaniem czy dyskryminacją.

W zakresie kompetencji PIP leży z pewnością weryfikacja procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, realnych możliwości zgłaszania przez pracowników niepożądanych zjawisk, a także nakazanie pracodawcy wprowadzenia skutecznych rozwiązań. Działania te powinny być nasilone zwłaszcza w organizacjach, co do których pojawiają się sygnały, że może dochodzić do nieprawidłowości. Po uzyskaniu zgłoszenia o prawdopodobnym mobbingu w danej firmie inspektorzy powinni dokładnie zbadać, czy pracodawca w sposób faktyczny realizuje nałożone na niego obowiązki związane z zapobieganiem mobbingowi i zwalczaniu jego skutków. Istotne jest, że w toku kontroli inspektorzy mogą żądać zarówno od pracodawcy, jak i wszystkich zatrudnionych, informacji dotyczących przedmiotu kontroli. W tak delikatnych sprawach jak mobbing może uczynić to z zachowaniem w tajemnicy informacji pozwalających na identyfikację konkretnej osoby. Jest to z pewnością istotne narzędzie, biorąc pod uwagę, że nie tylko czysto prawne, lecz także psychologiczne aspekty tego zjawiska.



Można jedynie przeciwdziałać



MARCIN STANECKI
radca prawny

Zuwagi na trudności dowodowe szanse na udowodnienie mobbingu przed sądem nie są duże. Wiele pokrzywdzonych osób decyduje się złożyć skargę do PIP, w której wnoszą o podjęcie stosownych działań mających na celu wyeliminowanie mobbingu u pracodawcy oraz o pomoc w dochodzeniu swoich praw. Składający skargę uważają bowiem, że PIP będzie w stanie im pomóc i obędzie się wtedy bez rozprawy sądowej, a inspektor pracy szybko i sprawnie im w tym pomoże. Trzeba jednak podkreślić, że inspektor pracy poza udzieleniem pomocy prawnej nie będzie w stanie pomóc ofierze mobbingu. Nie dysponuje on bowiem narzędziami lub uprawnieniami, które pozwoliłyby mu na skuteczną interwencję w takiej sytuacji.

Po pierwsze, w jaki sposób mógłby stwierdzić mobbing w kontrolowanym podmiocie? Inspektor pracy ma prawo przesłuchiwania osób w związku z przeprowadzaną kontrolą, może nawet wydać postanowienie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości przesłuchiwanego, w tym jego danych osobowych. Jednakże na postanowienie w sprawie zachowania w tajemnicy danych osobowych pracodawcy przysługujące zażalenie. W razie uwzględnienia zażalenia protokół przesłuchania podlega zniszczeniu. Tym samym inspektor pracy straci zebrany przez siebie materiał dowodowy. Po drugie, inspektor pracy to nie policjant, więc nie ma prawa przeszukiwania pomieszczeń, szaf ani też nie ma prawa do żądania udostępnienia mu zapisów zawartych na dysku czy zapisów z monitoringu zakładowego. Po trzecie, zachowanie mobbingowe nie ma charakteru wykroczeniowego ani charakteru przestępstwa (można w sposób pośredni wskazywać na zapisy art. 218, 207 lub 212 kodeksu karnego), więc inspektor nie może nałożyć mandatu ani skierować wniosku o ukaranie.

Ewentualnie mógłby złożyć zawiadomienie o przestępstwie, jeśli udałoby mu się zebrać stosowny materiał dowodowy. Po czwarte, nawet gdyby udałoby mu się ustalić, że w kontrolowanym podmiocie nastąpił mobbing, to inspektor w takiej sytuacji nie może wydać decyzji (nakazu). Te środki służą bowiem uregulowaniu kwestii bhp. Inspektor może jedynie posłużyć się środkiem niewładczym, czyli wystąpieniem. Skierowane wystąpienie do pracodawcy, ze swej istoty, nie zmienia jednak sytuacji prawnej mobbingowanego pracownika, bo pracodawca, jak wcześniej wspominałem, nie jest związany wystąpieniem, może je wykonać, ale jest to uzależnione tylko od jego dobrej wiary. Konkludując, nie ulega wątpliwości, że PIP nie dysponuje możliwościami, aby skutecznie walczyć z mobbingiem, może jedynie przeciwdziałać mobbingowi poprzez kampanię informacyjną lub też organizowane szkolenia, co też czyni. Zwracam uwagę, że piszę te słowa jako były wieloletni inspektor pracy, który rozpatrywał skargi o mobbing i mimo najszczerszych chęci nie byłem w stanie poprzez czynności kontrolne pomóc ofierze mobbingu.

